



OBJECTIF COMPETENCES

Le rendez-vous de l'emploi-formation

A LA UNE : ZOOM sur l'index « égalité professionnelle » : quel bilan depuis son entrée en vigueur ?

Créé par la loi du 5 septembre 2018 pour la Liberté de choisir son avenir professionnel, l'Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes formalise une mesure des inégalités femmes-hommes dans le monde professionnel à partir de cinq indicateurs.

L'ensemble des entreprises de plus de 50 salarié(es) doivent produire et publier chaque année leur Index noté sur 100.

Une note de la DARES de novembre dernier dresse un constat de l'évolution de cet index depuis sa création. Il s'avère que depuis 2018, la note moyenne de l'Index progresse, la hausse étant plus importante pour les grandes entreprises. Les 5 indicateurs sont en augmentation, en particulier celui relatif au retour de congé maternité.

8 entreprises assujetties sur 10 ont déclaré leur Index, en mars 2021. La note moyenne obtenue au titre de l'année 2020 est de 85 sur 100.

Enfin les entreprises des secteurs d'activité féminisés obtiennent plus souvent des notes supérieures à 90. Sans que la proportion de femmes dans l'entreprise soit déterminante, la note tend à être d'autant plus élevée que cette part est importante.

SOMMAIRE - Avril 2022 – N° 25

LES ACTUALITES JURIDIQUES "EMPLOI"

LES ACTUALITES JURIDIQUES "FORMATION"

LE CARREFOUR DES COMPETENCES

- Alternance
- Les offres d'emploi

Activité partielle de longue durée (APLD) : Publication d’un décret et d’une ordonnance visant à prolonger le dispositif

Dans le prolongement d’une communication du ministère du Travail annonçant une prolongation du dispositif d’APLD, un décret et une ordonnance ont été publiés au Journal officiel pour entériner cette mesure.

Le 16 mars dernier, le site Internet du ministère du Travail annonçait via un questions-réponses des aménagements concernant le dispositif d’activité partielle de longue durée (APLD).

I. LE DECRET

Le décret n° 2022-508 du 8 avril 2022 relatif au dispositif spécifique d’activité partielle en cas de réduction d’activité durable, publié au Journal officiel le 9 avril, matérialise, au niveau réglementaire, les aménagements annoncés par le ministère du Travail. Il procède en outre à des précisions de forme.

Le décret modifie le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 et traite des 4 points suivants :

- l’allongement du bénéfice du dispositif de 24 à 36 mois, étant entendu que ces mois peuvent toujours être utilisés de façon consécutive ou non ;
- l’allongement de la période de référence, pour apprécier la durée maximale du bénéfice du dispositif, de 36 à 48 mois ;
- l’ajout d’une précision selon laquelle la durée du bénéfice du dispositif s’apprécie « à compter du premier jour de la première période d’autorisation d’activité partielle accordée par l’autorité administrative ». Cette précision ne devrait pas avoir d’impact pratique car la réglementation actuelle devait déjà à notre sens être comprise comme nécessitant d’apprécier le bénéfice du dispositif de façon cumulée et dès le premier jour de recours à l’APLD ;
- l’abrogation de l’article 10 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 qui énonçait que « Les dispositions du présent décret s’appliquent aux accords collectifs et aux documents transmis à l’autorité administrative pour extension, validation ou homologation au plus tard le 30 juin 2022 ».

Cette abrogation n’a pas de conséquence pratique car ce texte ne faisait que reprendre le point IX. de l’article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020. Pour rappel, cet alinéa énonçait que « IX. - Le présent article est applicable aux accords collectifs et aux documents transmis à l’autorité administrative pour validation ou homologation, dans les conditions prévues au III, au plus tard le 30 juin 2022. »

Concernant l’accord national de branche du 30 juillet 2020 qui institue l’APLD dans la branche de la métallurgie, La CFDT, la CFE-CGC, FO et l’UIMM ont signé le 15 avril 2022 un avenant à l’accord du 30 juillet 2020 relatif à l’activité réduite pour le maintien de l’emploi dans la métallurgie.

Il entrera en vigueur dès publication de son arrêté d’extension.

LES ACTUALITES JURIDIQUES “EMPLOI”

II. L’ORDONNANCE

L’ordonnance n° 2022-543 du 13 avril 2022 modifie l’article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d’autres mesures urgentes ainsi qu’au retrait du Royaume-Uni de l’Union européenne qui a institué le dispositif d’APLD.

En substance, 2 points sont modifiés.

Premièrement, les accords collectifs et les documents unilatéraux peuvent être transmis à l’autorité administrative pour validation ou homologation jusqu’au 31 décembre 2022 au plus tard. Jusqu’à présent, il n’était possible d’entrer dans le dispositif d’APLD que jusqu’au 30 juin 2022 au plus tard.

Deuxièmement, l’ordonnance permet aux entreprises de transmettre à l’Administration après le 31 décembre 2022 des avenants de révision des accords collectifs ou des documents adaptant les documents unilatéraux. Ces avenants et documents adaptant les documents unilatéraux sont également soumis aux procédures de validation et d’homologation. Cependant, l’entreprise doit être entrée dans le dispositif d’APLD au 31 décembre 2022 au plus tard pour se prévaloir d’une telle faculté.

L’ordonnance entre en vigueur le 15 avril 2022, soit le lendemain de sa publication au Journal officiel.

Source : [Décret n° 2022-508 du 8 avril 2022 relatif au dispositif spécifique d’activité partielle en cas de réduction d’activité durable](#) ; [Ordonnance n° 2022-543 du 13 avril 2022 portant adaptation des dispositions relatives à l’activité réduite pour le maintien en emploi](#)

Arrêté portant sur le dispositif « TERRITOIRES ZÉRO CHÔMEUR DE LONGUE DURÉE »

Un arrêté relatif à l’expérimentation « territoires zéro chômeur de longue durée » a été publié au Journal officiel du 17 avril 2022.

Dans le cadre de l’expérimentation territoriale visant à résorber le chômage de longue durée, un arrêté du 15 avril 2022, paru au Journal officiel du 17 avril, habilite 2 nouveaux territoires pour mener l’expérimentation « territoires zéro chômeur de longue durée ».

Les territoires ainsi que les collectivités territoriales, les établissements publics de coopération intercommunale et les groupes de collectivités territoriales participant à l’expérimentation sont listés dans une annexe jointe à l’arrêté.

Source : [Arrêté du 15 avril 2022 habilitant les territoires pour mener l’expérimentation « territoires zéro chômeur de longue durée »](#)

Plateforme de l’inclusion : Approbation de la convention constitutive du GIP

Un arrêté du 19 avril 2022 a été publié au Journal officiel du 21 avril 2022. Il approuve la convention constitutive du groupement d’intérêt public (GIP) dénommé « Plateforme de l’inclusion ». Des extraits de la convention sont annexés à l’arrêté.

Le groupement, constitué pour une durée de 5 ans, est composé :

- de l’État, représenté par le délégué général à l’emploi et à la formation professionnelle et par le président du conseil de l’inclusion dans l’emploi ;
- de Pôle emploi.

Le groupement doit permettre :

- d’unifier la gouvernance des services numériques concourant à l’insertion ;
- une meilleure circulation des données de parcours ;
- de mettre en commun et d’optimiser les moyens de ses membres tout en garantissant une association à la stratégie de développement des services numériques des principaux acteurs de l’insertion.

À cette fin, le GIP a pour objet de :

- construire et déployer à l’échelle nationale des services numériques publics (patrimoine commun) utilisés par les acteurs de l’insertion et de l’emploi pour faciliter les parcours des personnes en insertion, le travail des acteurs de l’insertion et l’engagement des employeurs, et pilotés par l’impact mesuré sur le terrain en associant les parties prenantes et les usagers à leur développement ;
- mettre en œuvre des actions en matière numérique pour d’une part diminuer le nombre de personnes invisibles ou NEETS (Not in Education, Employment or Training autrement dit des jeunes qui ne sont ni en emploi, ni scolarisé, ni en formation), d’autre part, fluidifier les parcours dans une logique « sans couture » et pour augmenter la part des publics identifiés qui ont effectivement accès à une solution satisfaisante pour avancer dans leur parcours vers l’emploi ;
- participer, dans le cadre du pilotage national assuré par la Délégation générale à l’emploi et la formation (DGEFP), à la fourniture des éléments statistiques offrant une vue réelle et consolidée des politiques d’inclusion dans l’emploi ;
- participer au développement de démarches numériques innovantes d’intérêt général, en particulier dans le domaine de l’insertion professionnelle.

[Une plateforme de l’inclusion](#) est disponible dans une version beta.

L’arrêté est entré en vigueur le 22 avril 2022, soit le lendemain de sa publication au Journal officiel.

Source : [Arrêté du 19 avril 2022 portant approbation de la convention constitutive du groupement d’intérêt public « Plateforme de l’inclusion »](#)

Insertion par l'activité économique (IAE) : Modification de certains critères complémentaires et des justificatifs à produire

L'arrêté du 12 avril 2022 modifie l'annexe 2 de l'arrêté du 1^{er} septembre 2021. Il étend notamment aux personnes bénéficiant d'une protection temporaire la possibilité d'être éligibles à un parcours d'insertion par l'activité économique. Il permet également de produire un justificatif de maîtrise de la langue française jusqu'à 6 mois après la date de délivrance par la plateforme de l'inclusion du récépissé d'enregistrement.

En application de l'article R. 5132-1-7 du Code du travail, l'éligibilité d'une personne à un parcours d'insertion par l'activité économique (IAE) est appréciée en fonction de ses difficultés sociales et professionnelles ainsi que de son besoin d'un accompagnement renforcé.

Une personne peut être déclarée éligible par une structure d'insertion par l'activité économique lorsqu'elle répond à l'un des critères suivants (article R. 5132-1-7, II, du Code du travail) :

- être bénéficiaire de l'allocation de solidarité spécifique, du revenu de solidarité active ou de l'allocation aux adultes handicapés ;
- être demandeur d'emploi depuis 24 mois ou plus.

Par ailleurs, une personne peut également être déclarée éligible par une structure d'insertion par l'activité économique lorsqu'elle répond à plusieurs critères définis en fonction de :

- sa situation au regard de l'accès à l'emploi ;
- son niveau de diplôme ;
- son âge ;
- sa situation de handicap ;
- sa situation familiale ;
- sa situation au regard de l'hébergement ;
- sa situation judiciaire ;
- son éligibilité à d'autres dispositifs de politique publique.

Un arrêté du ministre chargé de l'emploi précise ces 8 critères, le nombre de critères exigé par catégorie de structure d'insertion par l'activité économique, la liste des pièces justificatives permettant d'attester du respect des critères ainsi que leurs conditions de validité.

L'arrêté est entré en vigueur le 15 avril, soit le lendemain de sa publication au Journal officiel.

Source : [Arrêté du 12 avril 2022 modifiant l'arrêté du 1^{er} septembre 2021 fixant la liste des critères d'éligibilité des personnes à un parcours d'insertion par l'activité économique et des prescripteurs mentionnés à l'article L. 5132-3 du code du travail](#)

Avenant à la convention relative au contrat de sécurisation professionnelle (CSP) de 2015 et nouvelle circulaire de l’Unédic

I. Bénéfice du CSP

Pour bénéficier du CSP, les salariés concernés doivent d’une part être résidents sur le territoire relevant du champ d’application du régime d’assurance chômage et, d’autre part, être aptes physiquement à l’exercice d’un emploi.

II. Durée d’affiliation

Par dérogation au droit commun, la durée minimale d’affiliation requise pour bénéficier d’une indemnisation au titre du CSP demeure à 88 jours ou 610 heures, soit 4 mois travaillés (au lieu de 130 jours ou 910 heures, soit 6 mois travaillés). Rappelons que cette durée minimale d’affiliation est issue de la convention d’assurance chômage du 14 avril 2017.

Cette durée s’apprécie :

- au cours des 24 mois précédant la fin de contrat de travail pour les salariés âgés de moins de 53 ans à la date de leur fin de contrat de travail ;
- au cours des 36 mois précédant la fin de contrat de travail pour les salariés âgés d’au moins 53 ans à la date de leur fin de contrat de travail (article 3 du règlement d’assurance chômage du 26 juillet 2019).

Notons que la période de référence affiliation (24 ou 36 mois) est celle de droit commun, c’est-à-dire celle applicable aux bénéficiaires de l’allocation de retour à l’emploi (ARE).



La durée d’indemnisation au titre de l’allocation de sécurisation professionnelle (ASP) pour les salariés justifiant d’une ancienneté inférieure à 1 an est déterminée selon les mêmes modalités que celles de l’ARE, sous réserve du cas particulier des bénéficiaires dont la durée d’affiliation est comprise entre 4 mois (88 jours travaillés) et 6 mois (130 jours travaillés). Pour ces derniers, la durée de versement de l’allocation correspond au nombre de jours travaillés, décomptés dans la période de référence affiliation affecté du coefficient 1,4 afin de déterminer cette durée sur une base calendaire (art. 16 § 3 de la Conv. CSP du 26/01/2015 modifiée).

III. Âge légal de la retraite

Les dispositions relatives à la retraite issue du règlement général annexé de la convention assurance chômage du 14 avril 2017 sont reprises dans l’avenant de prorogation. Ainsi, pour bénéficier du CSP il ne faut pas avoir atteint l’âge déterminé pour l’ouverture du droit à une pension de retraite ou ne pas bénéficier d’une retraite anticipée : pour carrière longue, au titre d’un handicap, au titre d’une incapacité permanente ou au titre d’une activité exercée dans le cadre de la fabrication de matériaux contenant de l’amiante, du flocage et du calorifugeage à l’amiante. Les personnes ayant atteint l’âge légal de la retraite mais qui ne peuvent justifier du nombre de trimestres d’assurance requis pour percevoir une pension à taux plein, peuvent bénéficier des allocations chômage au titre du CSP dans la limite de sa durée, jusqu’à l’acquisition des trimestres requis et, au plus tard, jusqu’à 65 ou 67 ans, en fonction de l’année de naissance.

IV. Adhésion au dispositif

Si, sur le fond, les règles d’adhésion au dispositif ne sont pas modifiées, il convient néanmoins de souligner le changement de sémantique opéré par les partenaires sociaux. La notion de rupture du contrat de travail d’un commun accord des parties est supprimé. Le texte de la convention s’aligne désormais sur la rédaction du Code du travail en énonçant que « l’adhésion du salarié au contrat de sécurisation professionnelle emporte rupture du contrat de travail, conformément à l’article L. 1233-67 du Code du travail ».

On notera également que la convention modifiée précise que la rupture intervient dans le cadre d’une procédure de licenciement pour motif économique.

V. Durée du dispositif

La durée du dispositif reste par principe équivalente à 12 mois à compter du lendemain de la fin du contrat de travail.

Trois nouveaux cas de prolongation du CSP ont été ajoutés par les partenaires sociaux, pour les bénéficiaires du CSP justifiant d’une ancienneté d’au moins 1 an. Désormais, la durée initiale de 12 mois pourra être prolongée :

- **des périodes d’activités professionnelles** visées à l’article 12 de la convention (CDD ou contrat de travail temporaire d’une durée minimale de 3 jours et d’une durée maximale de 6 mois) et intervenues après la fin du 6^{ème} mois du CSP, dans la limite de 3 mois supplémentaires ;
- **des périodes ayant donné lieu, ou susceptibles d’avoir donné lieu, au service des prestations en espèces de l’assurance maladie**, dans la limite de 4 mois supplémentaires ;
- **des périodes de congé de maternité** ayant donné lieu à la suspension du CSP, dans la limite de la durée légale du congé de maternité telle que fixée aux articles L. 1225-17 et suivants du Code du travail ;
- **des périodes de congé de paternité et d’accueil de l’enfant (nouveau)** ayant donné lieu à la suspension du CSP, dans la limite de la durée légale du congé de paternité et d’accueil de l’enfant telle que fixée aux articles L. 1225-35 et suivants du Code du travail ;
- **des périodes de congé d’adoption (nouveau)** ayant donné lieu à la suspension du CSP, dans la limite de la durée légale du congé d’adoption telle que fixée aux articles L. 1225-37 et suivants du Code du travail ;
- **des périodes de congé de proche aidant (nouveau)** ayant donné lieu à la suspension du CSP, dans la limite de la durée légale du congé telle que fixée aux articles L. 3142-19 et suivants du Code du travail.

VI. Prime au reclassement

Rappelons que le bénéficiaire du contrat de sécurisation professionnelle qui retrouve avant la fin du dixième mois du dispositif un emploi sous forme de CDI, de CDD ou de contrat de travail temporaire d’une durée d’au moins 6 mois, cesse de bénéficier du CSP et peut solliciter le versement d’une **prime au reclassement** s’il en remplit les conditions.

LES ACTUALITES JURIDIQUES “EMPLOI”

Cette prime est équivalente à 50 % des droits résiduels à l’allocation de sécurisation professionnelle.

Elle ne peut se cumuler :

- pour le même emploi, avec l’indemnité différentielle de reclassement ;
- simultanément, pour le même emploi, avec les aides au reclassement prévues par le règlement d’assurance chômage.

Les partenaires sociaux ont précisé que la borne du dixième mois est décalée à due proportion du nombre de jours d’allongement de la durée du contrat de sécurisation professionnelle, dans les cas prévus à l’article 6 de la convention, intervenant avant la fin du dixième mois, soit pour :

- les périodes d’activités professionnelles visées à l’article 12 de la convention (CDD ou contrat de travail temporaire d’une durée minimale de 3 jours et d’une durée maximale de 6 mois) ;
- les périodes ayant donné lieu, ou susceptibles d’avoir donné lieu, au service des prestations en espèces de l’assurance maladie ;
- les périodes de congé de maternité, de congé de paternité et d’accueil de l’enfant, les périodes de congé d’adoption ayant donné lieu à la suspension du CSP ;
- les périodes de congé de proche aidant ayant donné lieu à la suspension du CSP.

VII. Calcul de l’allocation de sécurisation professionnelle

À titre liminaire rappelons que compte tenu de la décision du [Conseil d’État, du 22 juin 2021, n° 452210](#), suspendant les règles de calcul applicables au salaire journalier de référence, 2 hypothèses de calcul de l’allocation de sécurisation professionnelle (ASP) avaient été retenues par les partenaires sociaux.

A. Hypothèse 1

À compter du 1^{er} juillet 2021, les modalités de calcul de l’allocation de sécurisation professionnelle étaient déterminées à partir du salaire de référence et du salaire journalier de référence sur les bases suivantes :

- le salaire de référence était établi à partir des rémunérations des 12 mois civils précédant le dernier jour de travail payé à l’intéressé, au sens de la réglementation d’assurance chômage ;
- le salaire journalier de référence correspondait au quotient du salaire de référence par le nombre de jours travaillés dans la période de référence, déduction faite du nombre de jours n’ayant pas donné lieu à une rémunération normale, affecté du coefficient de 1,4 pour la conversion de ce nombre sur une base calendaire.

A. Hypothèse 2

En cas d’application des nouvelles modalités de calcul du salaire journalier de référence telles qu’issues de l’Annexe A au décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 (articles 9§1 alinéas 1 à 11 et §2, 11§1, 12§1, 3 et 4, 65§7) dans sa version au 1^{er} juillet 2021, les modalités de calcul de l’allocation de sécurisation professionnelle étaient déterminées par les dispositions suivantes :

LES ACTUALITES JURIDIQUES “EMPLOI”

- le salaire de référence était constitué des seules rémunérations, au sens de l'assurance chômage, afférentes au contrat de travail ayant donné lieu à l'adhésion au contrat de sécurisation professionnelle, recherchés dans la limite des :
 - 24 derniers mois pour les salariés âgés de moins de 53 ans à la date de la fin de leur contrat de travail,
 - 36 derniers mois pour les salariés âgés de 53 ans ou plus à la date de la fin de leur contrat de travail.
- le salaire journalier moyen de référence était égal au quotient du salaire de référence par le nombre de jours calendaires compris entre le premier jour et le dernier jour du contrat de travail ayant donné lieu à l'adhésion au contrat de sécurisation professionnelle, dans la limite de la durée de la période de référence d'affiliation telle que définie par le règlement d'assurance chômage. Précisons que dans ce dernier cas les périodes d'inactivités ne sont pas prises en compte contrairement aux règles de droit commun de l'assurance chômage issues du décret du 30 mars 2021. Dans le droit commun, l'allocation chômage est calculée en prenant en compte les jours travaillés et les jours correspondant à des périodes d'inactivité ou d'intercontrat, dans la limite d'un plafond équivalent à 75 % du nombre de jours travaillés.



Le Conseil d'État ayant mis fin, au fond, aux contentieux initiés, par une décision du 15 décembre 2021 ([Conseil d'État, 15 décembre 2021, n° 452209](#)), c'est la seconde hypothèse qui a désormais vocation à s'appliquer.

Par conséquent, des modalités spécifiques de détermination du salaire de référence et du salaire journalier de référence, différentes de celles prévues par la réglementation d'assurance chômage, s'appliquent pour les bénéficiaires du CSP.

En synthèse :	
Bénéficiaires du CSP	Bénéficiaire de l'ARE (droit commun)
<p>Salaire de référence = les seules rémunérations, au sens de l'assurance chômage, afférentes au contrat de travail ayant donné lieu à l'adhésion au CSP, recherchées au cours de la période de référence calcul. La période de référence calcul (PRC) correspond à la période calendaire comprise entre le premier jour et le dernier jour du contrat de travail ayant donné lieu à adhésion au CSP, recherchés dans la limite des 24 ou 36 mois (selon l'âge de l'allocataire).</p> <p><i>N.B. : Les autres rémunérations issues de contrats de travail différents de celui ayant donné lieu à adhésion au CSP, situés, le cas échéant, au cours des 24 mois ou 36 mois précédant la fin de contrat de travail ayant donné lieu à adhésion au CSP, ne sont pas prises en compte dans le salaire de référence.</i></p>	<p>Salaire de référence = montant total des rémunérations perçues durant les 24 ou 36 derniers mois précédant la fin du dernier contrat de travail</p>

LES ACTUALITES JURIDIQUES “EMPLOI”

En synthèse :	
Bénéficiaires du CSP	Bénéficiaire de l'ARE (droit commun)
Salaire journalier de référence = salaire de référence CSP / nombre de jours calendaires de la PRC CSP (du 1 ^{er} au dernier jour du contrat de travail ayant donné lieu à l'adhésion au CSP dans les limites de 24 ou 36 mois)	Salaire journalier de référence = montant total des rémunérations / nombre total de jours calendaires (jours travaillés et jours non travaillés) de la période de référence <i>N.B. : le nombre de jours d'inactivité est plafonné : les jours non travaillés pris en compte ne peuvent être supérieurs à 75 % du nombre de jours travaillés.</i>

Notons que les partenaires sociaux interprofessionnels ont prévu que la mesure de dégressivité prévue par le règlement d'assurance chômage ne s'applique pas à l'allocation de sécurisation professionnelle.



Ainsi, les bénéficiaires justifiant au moins d'un an d'ancienneté dans l'entreprise, au sens de l'article L. 1234-1, 3° du Code du travail, perçoivent une allocation de sécurisation professionnelle égale à 75 % de leur salaire journalier de référence (les bénéficiaires ayant moins d'un an d'ancienneté perçoivent une allocation équivalente à celle de l'allocation de retour à l'emploi [ARE], soit 57 % de leur salaire journalier de référence).

VIII. Durée du versement de l'allocation de sécurisation professionnelle

L'allocation de sécurisation professionnelle est versée, sauf cas de prolongation limitativement énumérés par la convention CSP (reprise d'emploi, arrêt maladie, congé de maternité, congé de paternité et d'accueil de l'enfant, congé d'adoption et congé de proche aidant), pour une durée de 12 mois à compter de la prise d'effet du CSP quelle que soit la durée d'affiliation dont le bénéficiaire du CSP justifie.

Notons que la durée de versement de l'allocation est déterminée différemment selon que le bénéficiaire du CSP justifie ou non de la condition d'affiliation minimale requise pour une ouverture de droits à l'ARE.

En synthèse :		
Bénéficiaires justifiant d'au moins 1 année d'ancienneté dans l'entreprise	Bénéficiaires ne justifiant pas d'1 année d'ancienneté dans l'entreprise	
		Bénéficiaires justifiant de la condition d'affiliation requise pour une ouverture de droits à l'ARE (soit 6 mois).

LES ACTUALITES JURIDIQUES “EMPLOI”

En synthèse :		
<p>Durée d’indemnisation de 12 mois à compter de la prise d’effet du CSP quelle que soit la durée d’affiliation dont le bénéficiaire du CSP justifie.</p>	<p>Durée de versement de l’allocation est déterminée conformément au droit commun.</p> <p>Durée d’indemnisation = nombre de jours calendaires décomptés entre le 1^{er} jour d’emploi et le dernier jour d’emploi inclus dans la période de référence – nombre de jours à déduire au titre de l’art. 9 § 1^{er} 1^o du règlement d’assurance chômage ¹ – nombre de jours non travaillés supérieurs au plafond de 75 %.</p>	<p>Durée d’indemnisation = jours travaillés sur la période de référence affiliation (24 ou 36 mois) x 1,4</p> <p><i>N.B. : En pratique, la durée d’indemnisation au titre de l’ASP sera comprise entre 122 jours calendaires et 181 jours calendaires</i></p>

IX. Entrée en vigueur (articles 16 et 17)

Cet avenant a été agréé par le ministère du travail par un arrêté en date du 24 septembre 2021, publié au Journal Officiel du 26 septembre 2021.

Il s’applique :

- pour les dispositions relatives à l’allongement du CSP à tout congé de paternité et d’accueil de l’enfant ou congé d’adoption en cours ou congé de proche aidant débutant à compter du 1^{er} juillet 2021, si le terme du contrat de sécurisation professionnelle est postérieur à cette date ;
- aux salariés compris dans une procédure de licenciement pour motif économique engagée à compter de la date d’entrée en vigueur, fixée par décret, des nouvelles modalités de calcul du salaire journalier de référence, issues du règlement d’assurance chômage annexé au décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 ;
- au plus tard jusqu’au 31 décembre 2022.

Par date d’engagement de la procédure de licenciement pour motif économique, il y a lieu d’entendre :

¹

- périodes de maternité mentionnées à l’article L. 331-3 du Code de la sécurité sociale et aux périodes d’indemnisation accordées à la mère ou au père adoptif mentionnées à l’article L. 331-7 du même code ;
- périodes de maternité non mentionnées à l’alinéa précédent, indemnisées au titre de la prévoyance ;
- périodes d’arrêt maladie d’une durée supérieure à quinze jours consécutifs ;
- périodes d’accident du travail mentionnées à l’article L. 411-1 du Code de la sécurité sociale ainsi que les périodes de maladie d’origine professionnelle mentionnées à l’article L. 461-1 de ce code ;
- périodes de paternité et d’accueil de l’enfant indemnisées au titre de l’article L. 331-8 du Code de la sécurité sociale ;
- périodes de formation mentionnées au b de l’article 4, à l’exception de celles mentionnées au 2^o de l’article R. 5411-10 du Code du travail et de celles accomplies par les bénéficiaires d’un projet de transition professionnelle mentionnés aux articles L. 6323-17-1, R. 6323-11-1 et R. 6323-14-1 du Code du travail ou par les anciens titulaires d’un contrat de travail à durée déterminée bénéficiaires d’un congé individuel de formation accordé avant le 1^{er} janvier 2019.

Sont également déduits de ce nombre de jours calendaires les jours correspondant aux périodes d’activité professionnelle déclarées par le demandeur d’emploi en application de l’article L. 5426-1-1 du Code du travail.

LES ACTUALITES JURIDIQUES “EMPLOI”

- la date de l’entretien préalable visé à l’article L. 1233-11 du Code du travail ;
- la date de présentation de la lettre de convocation à la première réunion des instances représentatives du personnel prévue aux articles L. 1233-28 à L. 1233-30 du Code du travail.

Source : [Circulaire Unédic du 28 février 2022, n° 2022-04](#)

Le Contrat d’engagement jeune

Le décret n°2022-199 du 18 février 2022 relatif au contrat d’engagement jeune (CEJ) et portant diverses mesures d’application de l’article 208 de la loi n°2021-1900 du 30 décembre 2021 de finances pour 2022 a été publié au Journal officiel du 19 février 2022. Il précise notamment les modalités de mise en œuvre du CEJ. En effet, le législateur avait seulement fixé, dans le cadre de la loi de finances pour 2022, les grandes orientations du CEJ, renvoyant au pouvoir réglementaire le soin de détailler le dispositif.

Ce décret a ensuite été complété par la circulaire n° DGEFP/MAJE/2022/45 du 21 février 2022 relative à la mise en œuvre du contrat d’engagement jeune. Cette circulaire ne présente aucun caractère obligatoire mais fournit des éléments sur la vision de l’administration concernant ce nouveau dispositif.

Enfin, un arrêté du 9 mars 2022, publié le 11 mars 2022 au Journal officiel, fixe les parcours ou contrats permettant, sous certaines conditions, de prolonger le CEJ.

I. Bénéficiaire du contrat d’engagement jeune

Pour bénéficier du CEJ, le jeune doit remplir certaines conditions prévues par la loi de finances pour 2022 (article L.5131-6 du Code du travail) ainsi que par le décret du 18 février 2022 (article R.5131-15 du Code du travail) :

- Le jeune doit avoir entre 16 et 25 ans révolus (29 ans révolus pour les jeunes reconnus travailleurs handicapés).
 - Il doit rencontrer des difficultés d’accès à l’emploi durable. Ces difficultés sont appréciées au regard de la situation du jeune, en tenant compte, le cas échéant, notamment de la nature du contrat de travail et de sa quotité de travail ;
 - Il ne doit être ni étudiant ni en formation ;
 - Le bénéfice du CEJ est conditionné au respect d’exigences d’engagement, d’assiduité et de motivation précisées à l’article R.5131-16 du Code du travail.
- Les étrangers ressortissants d’un pays tiers hors UE

Selon la circulaire, « la régularité de la situation du jeune majeur sur le territoire national est une condition pour signer un contrat d’engagement jeune. En revanche, la possession d’une autorisation de travail n’est pas un préalable obligatoire à l’entrée en CEJ. [...] Les mineurs étrangers peuvent signer un CEJ dans les conditions de droit commun. » (Circulaire du 18 février 2022, pt. 1.1.2.3 Les étrangers ressortissants d’un pays tiers hors UE)

II. Contenu du contrat d’engagement jeune

Le contrat est conclu entre le jeune et le représentant légal de la mission locale ou de Pôle emploi pour une durée maximale de douze mois (article R.5131-15 du Code du travail). Le contrat initial peut, à titre exceptionnel et au regard des besoins du jeune, être prolongé, à plusieurs reprises si nécessaire, jusqu’à une durée maximale de dix-huit mois au total (article R.5131-16 du Code du travail).

A. Les clauses du contrat d’engagement jeune

Le décret du 18 février 2022 indique les clauses qui doivent figurer dans le CEJ (articles R.5131-12 et R.5131-16 du code du travail). En effet, il doit :

- Comporter le diagnostic mentionné à l’article L.5131-6 du Code du travail ;
- Définir les engagements de chacune des parties en vue de la réalisation des objectifs fixés en lien avec le jeune, notamment la désignation d’un conseiller référent, chargé de l’accompagnement du bénéficiaire tout au long de son parcours ;
- Définir un plan d’action précisant les objectifs et la durée de l’accompagnement qui peut notamment comprendre :
 - Des mises en situation professionnelles;
 - Des périodes de formation;
 - Un appui à la recherche activité d’emploi;
 - Des actions spécifiques dans le cadre de l’accompagnement social et professionnel ;
 - Des actions portées par d’autres organismes susceptibles de contribuer à l’accompagnement social et professionnel.
- Indiquer, le cas échéant, l’attribution d’une allocation et son montant maximum

Ces clauses sont formalisées dans le CERFA n°16204*01.



L’ARTICULATION AVEC D’AUTRES DISPOSITIFS

Le dispositif du CEJ nécessite d’être distingué et articulé avec deux autres dispositifs, le parcours contractualisé d’accompagnement vers l’emploi et l’autonomie (PACEA) et la garantie jeune.

Le PACEA -dispositif moins « intensif » que le CEJ - ne s’adresse pas à un public identique. Cependant, ce dispositif peut, selon la circulaire, être conclu en amont ou aval d’un CEJ. Dans tous les cas, aucun délai de carence ne s’impose entre un CEJ et un PACEA.

En outre, le décret a supprimé l’ensemble du régime de la garantie jeune. En conséquence, à compter de l’entrée en vigueur du CEJ (soit le 1^{er} mars 2022) aucun jeune ne pourra intégrer le dispositif de la garantie jeune. Cependant, les jeunes qui bénéficiaient de ce dispositif continueront à en bénéficier. Enfin, le conseiller de la mission locale peut proposer au jeune de mettre fin à la garantie jeune et d’ouvrir, sans délai de carence, un contrat d’engagement jeune, à condition que ce changement lui soit favorable. L’administration formule dans ce cas différentes préconisations (voir Annexe 2 de la circulaire du 21 février 2022).

LES ACTUALITES JURIDIQUES “EMPLOI”

Pour conclure le CEJ, le jeune devra fournir certains documents dont la liste figure en annexe de la circulaire du 21 février 2022, par exemple dans le cas d'un jeune majeur les documents sont :

- Pièce d'identité ;
- CERFA ;
- RIB au nom de jeune (uniquement en cas de demande d'allocation).

B. L'allocation

1. Les conditions d'éligibilité

L'article 208 de la loi de finances pour 2022 a prévu l'attribution d'une allocation mensuelle dégressive en fonction des ressources aux jeunes :

- vivant en dehors du foyer de leurs parents OU ;
- vivant au sein de ce foyer sans recevoir de soutien financier OU ;
- vivant au sein de ce foyer en ne percevant qu'un soutien financier limité de la part de leurs parents.

Le décret du 18 février 2022 est venu préciser les situations dans lesquelles l'allocation n'est pas cumulable avec d'autres prestations (article R.5131-24 du code du travail). Ainsi, l'allocation n'est pas cumulable avec :

- le revenu de solidarité active (RSA), sauf pour les personnes à charge mentionnées à l'article R.262-3 du Code de l'action sociale et des familles. Les bénéficiaires du RSA et leur conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité qui ont conclu un CEJ ne bénéficient pas de l'allocation. ;
- la prime d'activité, sauf pour les personnes à charge mentionnées à l'article R. 842-3 du Code de la sécurité sociale. Toutefois, lorsqu'un droit à la prime d'activité est ouvert au titre d'une activité antérieure au premier mois de bénéfice de l'allocation, la prime correspondant à cette période d'activité demeure cumulable avec l'allocation.
- les rémunérations, allocations et indemnités suivantes :
 - la rémunération perçue dans le cadre d'un volontariat dans les armées (article L. 4132-11 du Code de la défense);
 - la rémunération perçue dans le cadre du service militaire volontaire (article 32 de la loi n° 2018-607 du 13 juillet 2018);
 - la rémunération perçue dans le cadre du service militaire volontaire adapté (article 17 du décret n° 2008-955 du 12 septembre 2008);
 - l'indemnité perçue dans le cadre du service civique (articles R. 121-23 et R. 121-24 du Code du service national) ;
 - l'allocation versée aux volontaires pour l'insertion et la prime versée aux volontaires pour l'insertion et aux volontaires pour un contrat de service en établissement public d'insertion de la défense (décret n°2005-888 du 2 août 2005);
 - la rémunération perçue dans le cadre d'un contrat à durée déterminée conclu avec des entreprises d'insertion, des associations intermédiaires, des ateliers et chantiers d'insertion ainsi que dans le cadre d'un contrat à durée déterminée conclu avec une entreprise de travail temporaire d'insertion ou dans le cadre d'un contrat unique d'insertion

LES ACTUALITES JURIDIQUES “EMPLOI”

La circulaire précise que lorsque le jeune bénéficie de l'une de ces ressources durant la période d'exécution du CEJ (cf liste ci-dessus), le versement de l'allocation est suspendu.

2. Le montant

a. Le montant de base

Le montant de l'allocation est déterminé conformément au tableau ci-dessous (A Mayotte, les montants sont particuliers (285€, 171€ et 114€))

Age du bénéficiaire/ Rattachement fiscal	Le jeune constitue ² ou est rattaché à un foyer fiscal non imposable à l'impôt sur le revenu	Le jeune constitue ou est rattaché à un foyer fiscal imposable à l'impôt sur le revenu dont chaque part de revenu est comprise dans la première tranche du barème de l'impôt sur le revenu (soit 26.070 €) ³
Mineur	200 €	200 €
Majeur	500 €	300 €

Les montants sont réévalués chaque année au 1^{er} avril par application du taux d'inflation constaté par l'INSEE conformément à l'article L.161-25 du Code de la sécurité sociale.

Le montant forfaitaire de l'allocation est défini à la signature du contrat d'engagement. Il est révisé sur demande du jeune ou à l'initiative du conseiller référent, en cas de changement de situation.

a. Les ressources déductibles du montant de l'allocation

Les déductions peuvent être totales (article R.5131-21 du Code du travail) ou partielles (article R.5131-22 du Code du travail).

i. Les ressources intégralement déductibles

En application de l'article R.5131-21 du Code du travail, sont considérées comme des ressources intégralement déductibles du montant de l'allocation :

- les allocations versées aux travailleurs privés d'emploi en application du titre II du livre IV de la cinquième partie du Code du travail ainsi que de l'article L. 1233-68 du même Code ;
- les revenus tirés de stages de formation professionnelle ;
- la rémunération perçue dans le cadre d'un parcours de formation dispensé par les écoles de la deuxième chance (article L214-14 du Code de l'éducation).

ii. Les ressources partiellement déductibles

En application de l'article R.5131-22 du code du travail, sont considérées comme des ressources partiellement déductibles du montant de l'allocation :

² Pôle emploi ou la mission locale peuvent considérer qu'un jeune est fiscalement autonome en cas de rupture familiale manifeste ou de détachement annoncé du jeune lors de la prochaine déclaration fiscale. L'absence de correction lors de la déclaration fiscale de l'année suivante entraîne un remboursement du trop-perçu par le bénéficiaire

LES ACTUALITES JURIDIQUES “EMPLOI”

- l'ensemble des revenus tirés d'une activité salariée ou non salariée ;
- l'aide légale ou conventionnelle aux salariés en activité partielle ;
- les indemnités perçues à l'occasion des congés légaux de maternité, paternité ou d'adoption ;
- les indemnités journalières de sécurité sociale de base et complémentaires, perçues en cas d'incapacité physique médicalement constatée de continuer ou de reprendre le travail, d'accident du travail ou de maladie professionnelle;
- la rémunération garantie perçue par les travailleurs handicapés admis dans un établissement ou un service d'aide par le travail ;
- la rémunération perçue dans le cadre d'une action ayant pour objet l'adaptation à la vie active, prévue à l'article R. 345-3 du Code de l'action sociale et des familles;
- les sommes perçues au titre de leur participation à un travail destiné à leur insertion sociale par les personnes accueillies dans les organismes d'accueil communautaire et d'activités solidaires mentionnés à l'article L. 265-1 du Code de l'action sociale et des familles.

La circulaire du 21 février 2022 relative à la mise œuvre du contrat d'engagement jeune précise notamment que ces revenus (cf. liste ci-dessus) sont intégralement cumulables avec le montant forfaitaire jusqu'à 300 € nets ; au-delà de 300 €, le montant de l'allocation est linéairement dégressif et s'annule lorsque les ressources nettes atteignent 80% du SMIC brut (qui correspond approximativement au SMIC net).

En application de l'article D.5131-23 du Code du travail, la formule de calcul du coefficient de dégressivité est la suivante :

$$= \text{Allocation de base} - (i) - \{ [\text{Allocation} / (80\% \text{ du SMIC brut} - 300)] \times (ii - 300) \}^4$$

i = Revenus faisant l'objet d'une déduction totale.

ii = Revenus faisant l'objet d'une déduction partielle.

Selon la circulaire, le montant de l'allocation varie mensuellement sur la base des revenus du mois précédent. En conséquence, le jeune suivi par une mission locale doit déclarer spécifiquement les ressources perçues au cours du mois précédent. Pour les jeunes suivis par Pôle emploi, la déclaration se fait via l'actualisation mensuelle.

3. Les conditions de versement

L'allocation est versée mensuellement par Pôle emploi ou par l'Agence de services et de paiement (ASP) pour les jeunes suivis par les missions locales (article R5131-25 du code du travail). L'allocation est due à partir du mois civil au cours duquel le contrat est signé, jusqu'au mois au cours duquel le contrat prend fin, inclus. La circulaire précise que le jeune bénéficiera de l'intégralité de l'allocation mensuelle et non d'une fraction calculée au prorata temporis des dates réelles d'entrée et de sortie dans le mois. Après la conclusion, le bénéficiaire dispose de trois mois pour adresser les justificatifs attestant de son éligibilité à l'allocation. A défaut, le bénéficiaire perd définitivement le droit aux allocations éventuellement dues au titre de la période antérieure de trois mois à compter de la réception du dossier complet. La circulaire du 21 février 2022 précise qu'aucune allocation ne pourra lui être versée tant qu'il n'aura pas transmis les pièces nécessaires.

LES ACTUALITES JURIDIQUES “EMPLOI”

EXEMPLE :

Un contrat est conclu le 1^{er} avril 2022, le bénéficiaire a jusqu’au 1^{er} juillet 2022 pour adresser l’ensemble des pièces justificatives. S’il n’adresse le dossier complet que le 1^{er} septembre, les allocations dues au titre des mois d’avril et de mai sont perdues.

AVRIL	MAI	JUIN	JUILLET	AOÛT	SEPTEMBRE
Conclusion du CEJ			Date limite envoi dossier		Envoi dossier
Allocation perdue	Allocation perdue				

Cependant, le représentant légal de Pôle emploi ou de la mission locale peut prendre une décision de versement de l’allocation à titre conservatoire, pour une durée maximale de trois mois, lorsque le jeune démontre qu’il remplit les conditions sans disposer de l’ensemble des pièces justificatives permettant d’en attester. Les allocations versées dans ce cadre sont définitivement acquises au bénéficiaire.

Selon la circulaire, en cas de congé maternité ou maladie, l’obligation d’effectuer quinze heures minimum d’accompagnement hebdomadaire est suspendue le temps du congé. Toutefois, en l’absence d’informations transmises sur la date prévisionnelle de retour du congé maladie ou maternité et d’une prolongation de celui-ci s’il y a lieu, alors que la durée prévue de l’accompagnement n’est pas arrivée à son terme, le conseiller peut solliciter une sanction pour non-respect des engagements liés au parcours.

Enfin, toujours selon la circulaire, l’allocation bénéficie d’une exonération d’impôt sur le revenu et est incessible et insaisissable.

III. L’exécution du contrat d’engagement jeune

Le bénéficiaire d’un contrat d’engagement jeune demeure inscrit à Pôle emploi (article R. 5412-1 du Code du travail). Le cas échéant, l’allocation chômage sera déduite intégralement du montant de l’allocation versée dans le cadre du contrat d’engagement jeune (article R. 5426-3 II du Code du travail).

Le décret du 18 février 2022 prévoit que le versement de l’allocation et, le cas échéant, du revenu de remplacement mentionné à l’article L.5421-1 du Code du travail peut être supprimé, en tout ou partie lorsque le jeune, sans motif légitime, est absent à une activité prévue dans le cadre de son contrat d’engagement jeune (CEJ) ou ne peut justifier l’accomplissement d’actes positifs définis également dans son contrat (article R. 5131-17 I du Code du travail). En cas de manquements répétés du jeune ou en cas de fausse déclaration dans le but de percevoir l’allocation, la rupture du contrat est prononcée.

En cas de manquement du bénéficiaire à ses obligations contractuelles, l’allocation et, le cas échéant, le revenu de remplacement mentionné à l’article L.5421-1 du Code du travail sont supprimés selon les modalités suivantes :

LES ACTUALITES JURIDIQUES “EMPLOI”

1^{er} manquement _____ Allocation et, le cas échéant, revenu de remplacement mentionné à l'article L.5421-1 du Code du travail versés pour le mois considéré = réduction d'un quart de leur montant

2nd manquement _____ Allocation et, le cas échéant, revenu de remplacement mentionné à l'article L.5421-1 du Code du travail versés pour le mois considéré = supprimés pour un mois

3^{ème} manquement _____ Allocation supprimée définitivement, et, le cas échéant, le revenu de remplacement mentionné à l'article L.5421-1 du Code du travail est supprimé pour quatre mois. Le contrat d'engagement prend également fin.

Ces décisions sont prises par le représentant légal de la mission locale, de Pôle emploi ou par toute personne dûment habilitée, sur avis du conseiller référent. Le bénéficiaire doit avoir été mis en mesure de présenter ses observations dans un délai raisonnable (selon la circulaire, ce délai est de 15 jours). Puis, le cas échéant, le représentant légal de la mission locale ou de Pôle emploi adresse sa décision qui doit :

- Être motivée, datée et signée
- Préciser les voies et les délais de recours
- Être notifiée par tout moyen permettant de conférer date certaine à sa réception au bénéficiaire (ou à ses représentants légaux lorsqu'il est mineur ou sous mesure de protection juridique).
- Selon la circulaire, cette décision est prise dans un délai de sept jours à compter de l'expiration du délai contradictoire.

Ces décisions prennent effet le 1^{er} jour du mois suivant la notification.

Selon l'administration, ces décisions peuvent être contestées dans les deux mois suivant leur date de notification, devant le tribunal administratif territorialement compétent. Cependant, s'agissant des décisions individuelles prises par Pôle emploi, un recours préalable devant le directeur régional de Pôle emploi est obligatoire avant de saisir le tribunal administratif. S'agissant des décisions prises par les missions locales, un recours gracieux et un recours hiérarchique devant le ministre en charge de l'Emploi sont possibles avant un recours contentieux.

Notons que la qualité de bénéficiaire du CEJ fait obstacle à l'application des mesures de radiation de la liste des demandeurs d'emploi par Pôle emploi (article L.5412-1 du Code du travail).

Le rôle des entreprises dans le contrat d'engagement jeune

Alors que la loi de finances pour 2022 et le décret du 18 février 2022 ne faisaient pas référence au rôle des entreprises dans le cadre du CEJ, l'administration encourage, dans le cadre de sa circulaire, leur mobilisation (Circulaire du 18 février 2022 pt. 2.3.4, la mobilisation des entreprises) en les encourageant à prendre des engagements concrets tels que :

- L'accueil d'un jeune en immersion professionnelle ;
- Le parrainage vers et dans l'emploi ;
- Le mentorat ;
- Le recrutement de jeunes en CEJ grâce aux préparations opérationnelles à l'emploi (POE) ;
- Le recrutement en contrat initiative emploi ou en alternance.

IV. L’extinction du contrat d’engagement jeune

Au terme du contrat d’engagement jeune, le conseiller du bénéficiaire peut, à titre exceptionnel, prolonger la durée du contrat jusqu’à 18 mois maximum au total. Par ailleurs, lorsque le bénéficiaire est, avant la fin du contrat d’engagement jeune, engagé dans un parcours ou par un contrat mis en œuvre par d’autres organismes à visée d’insertion ou de formation (dont la liste est fixée par un arrêté du 9 mars 2022 publié au Journal officiel du 11 mars 2022), le contrat est prolongé jusqu’au dernier jour du deuxième mois suivant la fin du parcours ou du contrat concerné.

Lorsque le jeune accède à l’emploi à l’issue du contrat d’engagement jeune, l’accompagnement par le conseiller référent peut se poursuivre à l’issue de ce contrat afin de sécuriser l’insertion professionnelle du jeune dans l’entreprise.

Enfin, un nouveau contrat d’engagement jeune ne peut être conclu qu’au terme d’un délai de six mois suivant l’expiration du précédent contrat, sauf circonstances particulières appréciées par le représentant de la mission locale ou de Pôle emploi, et uniquement lorsque le jeune a respecté ses engagements dans le cadre de son premier contrat d’engagement et a été confronté à des difficultés spécifiques (article R. 5131-16, II du Code du travail). La circulaire du 21 février 2022 fournit une liste de circonstances particulières justifiant le non-respect du délai de carence de six mois.

Les dispositions du décret du 18 février 2022 sont entrées en vigueur le 1^{er} mars 2022, à l’exception de la revalorisation automatique du montant de l’allocation qui entre en vigueur le 1^{er} janvier 2023.

Source : [Décret n° 2022-199 du 18 février 2022 relatif au contrat d’engagement jeune et portant diverses mesures d’application de l’article 208 de la loi n° 2021-1900 du 30 décembre 2021 de finances pour 2022 - Légifrance \(legifrance.gouv.fr\)](#) ; [Légifrance - Droit national en vigueur - Circulaires et instructions - CIRCULAIRE N° DGEFP/MAJE/2022/45 du 21 février 2022 relative à la mise en œuvre du contrat d’engagement jeune \(legifrance.gouv.fr\)](#) ; [Arrêté du 9 mars 2022 fixant la liste des parcours ou contrats mentionnés au deuxième alinéa du II de l’article R. 5131-16 du code du travail - Légifrance \(legifrance.gouv.fr\)](#)

Prise en charge par les OPCO des formations en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail pour les entreprises de moins de 50 salariés : Publication d’un décret

Pour rappel, l’article L. 2315-18 du Code du travail prévoit que le financement de la formation nécessaire à l’exercice des missions des membres de la délégation du personnel du comité social et économique (CSE) et du référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail est pris en charge par l’employeur. Toutefois, la loi santé au travail n° 2021-1018 du 2 août 2021 ajoute une possibilité de financement de cette formation par les OPCO pour les élus du CSE et le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Le décret n° 2022-395 du 18 mars applique cette disposition de la loi et permet ainsi la prise en charge des formations en matière de santé, sécurité et de conditions de travail par les OPCO dans les entreprises de moins de 50 salariés. Ce décret précise que les OPCO peuvent prendre en charge les dépenses de certaines formations, précisément, celles pour les membres de délégation du personnel du CSE et le référent prévu en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Les formations prises en charge sont celles qui sont nécessaires à l’exercice de leurs missions en matière de santé et sécurité de travail.

Les dépenses pouvant être prises en charge par l’OPCO sont :

- les coûts pédagogiques ;
- la rémunération et les charges sociales légales et conventionnelles des salariés en formation, dans la limite du coût horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance par heure de formation ;
- les frais annexes de transport, de restauration et d’hébergement afférents à la formation suivie et, lorsque les formations se déroulent pour tout ou partie en dehors du temps de travail, les frais de garde d’enfants ou de parents à charge.

Il revient au conseil d’administration de l’OPCO de déterminer les priorités et les critères de prise en charge des demandes présentées par les employeurs.

Ce décret entre en vigueur le 31 mars 2022.

Source : [Décret n° 2022-395 du 18 mars 2022 relatif au document unique d’évaluation des risques professionnels et aux modalités de prise en charge des formations en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail par les opérateurs de compétences](#)

Création du traitement automatisé de données à caractère personnel dénommé « Service dématérialisé de l'apprentissage dans le secteur privé et le secteur public industriel et commercial » : Publication d'un décret

Le décret du 17 mars 2022, portant sur le service dématérialisé de l'apprentissage a été publié au Journal officiel du 18 mars 2022. Ce service ne doit pas être confondu avec le traitement automatisé des données à caractère personnel dénommé « Sirius ».

Ce décret prévoit les modalités relatives à la création du service dématérialisé de l'apprentissage dans le secteur privé et le secteur public industriel et commercial. Il a été créé afin d'assurer le recueil et la gestion des contrats d'apprentissage, ainsi que le suivi et l'évaluation des politiques publiques en matière d'apprentissage.

Les données à caractère personnel qui peuvent être enregistrées dans le traitement, doivent être nécessaires à la poursuite des finalités mentionnées à l'article 2 dudit décret. Les données pouvant être enregistrées sont (article 3) :

1. les données d'identification des employeurs, des apprentis, des maîtres d'apprentissage et des représentants légaux des apprentis mineurs ;
2. le numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques relatif aux apprentis, pour la seule finalité qui est : le suivi de l'évolution des contrats d'apprentissage, le pilotage et l'évaluation de la politique publique de l'apprentissage, notamment par la réalisation de statistiques ;
3. les données relatives au parcours de formation et au parcours professionnel de l'apprenti ;
4. les informations d'ordre économique et financier relatives aux apprentis.

Concernant l'accès aux données personnelles, le décret prévoit que les titulaires d'un compte utilisateur peuvent accéder à ces données. Le responsable de traitement peut, enregistrer ou consulter les données, dans la limite de ce qui est nécessaire à l'exercice de sa mission. Les personnes désignées et habilitées à cette fin au sein des organismes dont la liste est fixée par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle (à paraître) sont autorisées à enregistrer, consulter les données mais en sont aussi destinataires (articles 4 et 5).

Ces données sont conservées pendant une durée de 10 ans suivant la date de fin de contrat d'apprentissage. En cas de contentieux, ce délai est prorogé, le cas échéant, jusqu'à l'intervention d'une décision juridictionnelle définitive (article 8).

Le droit d'accès, de rectification des données, le droit à la limitation du traitement s'exercent auprès de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), ainsi que le droit d'opposition. Le droit d'effacement et de portabilité ne s'appliquent pas (article 7).

Toute opération relative au traitement automatisé, fait l'objet d'un enregistrement comprenant l'identification de l'utilisateur, la date, l'heure et la nature de l'intervention dans ce traitement. Ces informations sont conservées pendant une durée de 6 mois (article 9).

Ce décret est entré en vigueur le 19 mars 2022.

Source : [Décret n° 2022-377 du 17 mars 2022 portant création du traitement automatisé de données à caractère personnel dénommé « Service dématérialisé de l'apprentissage dans le secteur privé et le secteur public industriel et commercial »](#)

LES ACTUALITES JURIDIQUES “FORMATION”

TRANSCO : Augmentation des prises en charge de l'état en cas de formations d'une durée supérieure à 1 an ou à 1200 heures

Une instruction du 18 mars 2022 modifie le dispositif « Transco » qui a été refondu récemment par une instruction du 7 février 2022. Cette nouvelle instruction augmente la participation de l'État au financement des formations longues, dont la durée excède 12 mois ou 1200 heures.

L'instruction modificative n° DGEFP/MFNE/2022/72 du 18 mars 2022 a été publiée sur Légifrance. Cette dernière complète sans la supprimer l'instruction du 9 février 2022 qui avait refondu le dispositif Transco en créant notamment le dispositif « Transco Congé de mobilité » (voir Transitions collectives : publication d'une nouvelle instruction ministérielle).

Cette nouvelle instruction, qui à l'instar de l'instruction du 9 février 2022 constitue un document opposable, vise à augmenter le financement de l'État en cas de formations longues.

Sont considérées comme des formations longues, celles dont la durée est supérieure à 1 an ou 1200 heures.

Ces augmentations de prise en charge de l'État s'appliquent tant pour le dispositif « Transco classique » que pour le dispositif « Transco Congé de mobilité ».

Dans le cas du dispositif « Transco classique », la prise en charge concernant tant les coûts pédagogiques et les frais de validation des compétences que la prise en charge des rémunérations.

Dans cas du dispositif Transco « Congé de mobilité », les prises en charges ne visent que les coûts pédagogiques car la prise en charge des rémunérations obéit au régime du congé de mobilité.

Pour rappel, l'État prend déjà en charge l'entièreté des coûts de formation et le cas échéant, des rémunérations pour les entreprises de moins de 300 salariés.

Dès lors, l'augmentation des prises en charge de l'État concerne en pratique les entreprises dont les effectifs atteignent au moins 300 salariés.

Pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 300 et 1000 salariés, la prise en charge de l'État passe de 75 % à 90 %.

Pour les entreprises dont l'effectif est supérieur à 1000 salariés, la prise en charge de l'Etat passe de 40 % à 70 %.

Cette nouvelle instruction est d'application immédiate.

LES ACTUALITES JURIDIQUES “FORMATION”

✂ Le tableau de synthèse ci-dessous récapitule les prises en charge de l'État ainsi que les restes à charge applicables à chaque catégorie d'entreprise.

Financement coûts pédagogiques et des frais de validation des compétences	État FNE-Formation	Entreprise Reste à charge
Entreprises de - de 300 salariés	100 %	Aucun reste à charge
Entreprises de 300 à 1000 salariés	75 % ou 90 % en cas de formations d'une durée > 1 an ou 1200h	25 % ou 10 % en cas de formations d'une durée > 1 an ou 1200h
Entreprises de + de 1000 salariés	40 % ou 70 % en cas de formations d'une durée > 1 an ou 1200h	60 % ou 30 % en cas de formations d'une durée > 1 an ou 1200h

Source : [Instruction n° DGEFP/MFNE/2022/72 du 18 mars 2022 modifiant l'instruction n° DGEFP/2022/35 du 7 février 2022 relative au déploiement du dispositif «Transitions collectives» prévu par France relance](#)

Publication d'un décret relatif à la revalorisation de la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle

Un décret du 4 avril 2022, publié au Journal officiel du 5 avril 2022, instaure un principe de revalorisation annuelle de la rémunération de certains stagiaires de la formation professionnelle.

Ce décret prévoit la création de l'**article R. 6341-24-8 du Code du travail** qui comporte un principe de revalorisation annuelle de la rémunération de certains stagiaires de la formation professionnelle (**article 1^{er}**). Cette revalorisation sera calculée par rapport au taux d'inflation annuel hors tabac ([article L. 161-25 du Code de la sécurité sociale](#)).

Sont concernés par cette revalorisation :

- les rémunérations versées aux stagiaires sauf lorsque ces dernières déterminées en tenant compte d'un salaire antérieur ;
- les montants minimum et maximum des rémunérations de l'ensemble des stages ;
- les acomptes mensuels versés aux stagiaires en application de l'[article R. 6341-40 du Code du travail](#). Pour rappel, ce dernier texte impose que les stagiaires rémunérés par l'État perçoivent au moins un acompte « *dès la fin du premier mois de stage* ».

LES ACTUALITES JURIDIQUES “FORMATION”

Les stages visés sont les suivants :

- les stages agréés pour lesquels l’État ou les régions concourent au financement de la rémunération du stagiaire, c’est-à-dire (**article L. 6341-2, 2° et 3° du Code du travail**) :
 - les stages suivis par les travailleurs non-salariés ;
 - les stages en direction des personnes en recherche d’emploi qui ne relèvent plus du régime d’assurance chômage.
- les stages agréés pour lesquels les régions concourent au financement de la rémunération du stagiaire, c’est-à-dire (**article L. 6341-3, 2° et 4° du Code du travail**) :
 - les stages en direction des travailleurs reconnus handicapés en application de l’**article L. 5213-1 du Code du travail** ;
 - les stages en direction des personnes sous-main de justice.

Cette revalorisation automatique aura lieu le 1^{er} avril de chaque année.

Le décret entre en vigueur le 1^{er} janvier 2023 (**article 2**).

Source : [Décret n° 2022-477 du 4 avril 2022 relatif à la revalorisation de la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle](#)

Solde de la taxe d’apprentissage : Un décret confirme les modalités d’acquittement au titre des rémunérations versées en 2021

Le décret n° 2022-378 du 17 mars 2022 relatif à la contribution exceptionnelle mentionnée à l’article 127 de la loi de finances pour 2022 a été publié au Journal officiel le 18 mars dernier. Il a pour objectif de sécuriser les établissements bénéficiaires du solde de la taxe d’apprentissage en 2022.

Le décret n° 2022-378 du 17 mars 2022 relatif à la contribution exceptionnelle mentionnée à l’article 127 de la loi de finances pour 2022 a été publié au Journal officiel le 18 mars dernier.

Pour rappel, l’article 127 de la loi de finances pour 2022 prévoit que les personnes physiques ou morales assujetties à la taxe d’apprentissage versent le solde de la taxe d’apprentissage dans les conditions prévues à l’article 1599 ter A du Code général des impôts, dans sa rédaction antérieure à l’ordonnance « collective ». Les modalités d’application de cet article devaient être fixées par décret.

C’est l’objet du décret n° 2022-378 du 17 mars 2022 relatif à la contribution exceptionnelle mentionnée à l’article 127 de la loi de finances pour 2022 que de prévoir les modalités d’acquittement du solde de la taxe d’apprentissage pour les rémunérations versées en 2021.

Rappelons que le solde de la taxe d’apprentissage dû en 2023 (au titre des rémunérations versées en 2022), sera déclaré en exercice décalé via la DSN. La première collecte de l’Urssaf devra être déclarée en DSN en avril 2023 et sera exigible le 5 ou 15 mai 2023 selon les cas.

LES ACTUALITES JURIDIQUES “FORMATION”

I. Dépenses permettant de financer le développement des formations initiales technologiques et professionnelles

Concernant les dépenses permettant de financer le développement des formations initiales technologiques et professionnelles, hors apprentissage, et l’insertion professionnelle, dont les frais de premier équipement, de renouvellement du matériel existant et d’équipement complémentaire, l’article 1^{er} du décret rappelle que les dépenses prises en compte sont celles « effectuées directement auprès d’un ou des établissements et d’un ou des organismes figurant sur les listes prévues aux articles R. 6241-21, R. 6241-22 et au 13° de l’article L. 6241-5 du même code ».

Il rappelle également que les établissements et les organismes bénéficiaires sont tenus d’établir un reçu destiné à l’entreprise indiquant le montant perçu ainsi que la date de versement.

Pour rappel :

Les formations technologiques et professionnelles sont celles qui, dispensées dans le cadre de la formation initiale, remplissent les conditions suivantes :

- a) elles conduisent à des diplômes ou à des titres enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles et classés dans la nomenclature interministérielle des niveaux de formation ;
- b) elles sont dispensées à temps complet et de manière continue ou selon un rythme approprié au sens de l’article L. 813-9 du Code rural et de la pêche maritime.

Le renvoi au 13° de l’article L. 6241-5 du Code du travail vise la liste nationale, établie par arrêté des ministres chargés de l’éducation nationale et de la formation professionnelle, des organismes agissant au plan national pour la promotion de la formation technologique et professionnelle initiale et des métiers. Le montant versé par les entreprises à ces organismes au titre du solde de la taxe d’apprentissage ne peut dépasser 30 % du montant dû (voir Publication de la liste des organismes habilités à percevoir le solde de la taxe d’apprentissage).

Le renvoi à l’article R. 6241-21 du Code du travail vise les listes régionales des formations dispensées par certains établissements et les listes régionales de certains établissements. Ces listes sont arrêtées et publiées par le Préfet de région, après avis du bureau du comité régional de l’emploi, de la formation et de l’orientation professionnelles (CREFOP), au plus tard le 31 décembre de l’année précédant celle au titre de laquelle la taxe d’apprentissage est due.

Le renvoi à l’article R. 6241-22 du Code du travail vise les listes régionales des organismes participants au service public de l’orientation tout au long de la vie, établies par décision du président du conseil régional (article L. 6241-5, 11° du Code du travail) après avis du bureau du comité régional de l’emploi, de la formation et de l’orientation professionnelles (CREFOP) (article R. 6241-23 du Code du travail). Pour rappel, le préfet de région publie au plus tard le 31 décembre de l’année précédant celle au titre de laquelle la taxe d’apprentissage est due, la liste, communiquée par le président du conseil régional, des organismes participants au service public de l’orientation tout au long de la vie (article R. 6241-22 du Code du travail). Dans ce cadre, sont notamment identifiées plusieurs associations régionales œuvrant pour la promotion des métiers industriels.

LES ACTUALITES JURIDIQUES “FORMATION”

II. Dons en nature aux CFA

L'entreprise peut choisir d'affecter tout ou partie du solde de la taxe d'apprentissage 2022 assise sur les rémunérations versées en 2021 via des subventions versées au CFA sous forme d'équipements et de matériels conformes aux besoins des formations dispensées. Pour pouvoir être imputés sur le solde de la taxe d'apprentissage versé en 2022, les dépenses doivent avoir été réalisées entre le 1^{er} juin 2021 et le 31 mai 2022.

L'article 2 du décret confirme que le CFA établit un reçu destiné à l'entreprise (daté du jour de livraison des matériels et équipements) et indiquant l'intérêt pédagogique de ces biens, ainsi que la valeur comptable justifiée par l'entreprise selon les modalités prévues par l'arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle.

Source : [Décret n° 2022-378 du 17 mars 2022 relatif à la contribution exceptionnelle mentionnée à l'article 127 de la loi n° 2021-1900 du 30 décembre 2021 de finances 2022](#)

LE CARREFOUR DES COMPETENCES

Alternance

ALT 2022/04/02 : APPRENTI TECHNICIEN LOGISTIQUE (H/F)

Type de contrat : Alternance – BAC + 2

Mission : Dans le cadre de votre fonction et sous la responsabilité de votre tuteur : Vous réceptionnez les marchandises et contrôlez la conformité de la livraison. Vous organisez et saisissez le traitement des commandes logistique ou d'emballage à l'aide d'outils informatiques selon les cahiers des charges clients et des procédures internes (Excel, reflex). Vous pouvez être amené(e) à suivre l'état des stocks, identifier les besoins en approvisionnement, établir les commandes ainsi qu'à faire de la préparation de commandes. Vous suivez et contrôlez les préparations de commandes, identifiez les anomalies et proposez des actions correctives. Vous suivez et analysez les données des contrôles de conformité, de traçabilité et de suivi de qualité. Vous assurez le maintien et la mise à jour du suivi de la qualité.

Offre publiée le 29 avril 2022

ALT 2022/04/03 : APPRENTI TECHNICIEN DE TRANSFERT INDUSTRIEL (H/F)

Type de contrat : Alternance – BAC + 2

Mission : Dans le cadre de votre fonction et sous la responsabilité de votre tuteur : Vous contribuez à la réalisation du transfert de biens de production industriel (appareils, machines etc.) d'un lieu à un autre, pour le compte d'un client. Vous participez aux opérations de montage et démontage des équipements de production. Vous serez amené(e) à effectuer tout ou partie des opérations de manutention (emballage/déballage, protection, chargement/déchargement du véhicule, réinstallation dans les nouveaux locaux...) selon les règles de sécurité en vigueur et les impératifs client (qualité, délai...). Vous pouvez être amené(e) à participer à des essais et/ou des réglages lors de l'installation et/ou de la remise en état du matériel. Vous pouvez être amené(e) à conduire le véhicule (camionnette).

Offre publiée le 29 avril 2022

ALT 2022/04/04 : APPRENTI ASSISTANT RESPONSABLE D'AGENCE (H/F)

Type de contrat : Alternance – BAC + 4

Mission : Participer à la gestion de l'organisation de l'agence en développant, coordonnant et contrôlant l'ensemble de ses activités. Être garant de la mise en application des objectifs définis par la direction. Définir et mettre en œuvre les moyens humains et techniques pour aboutir aux objectifs. Veiller à la maintenance générale de l'entrepôt. Participer à l'évolution de la politique d'amélioration. Conforter et améliorer l'image de marque de l'entreprise. Informer les salariés de la situation de l'entreprise et des axes politiques définis par la direction. Participer à la pré-facturation de l'agence ou service. Contribuer à la gestion des déchets de l'ensemble du site. Rendre compte de la situation de l'unité à la direction. Contribuer à la maîtrise du suivi et à l'amélioration du Système de Management de la Qualité. Maîtriser le suivi et faire respecter les règles de sécurité et de maintenance liées au Seveso Seuil bas.

Offre diffusée le 29 avril 2022

ALT 2022/04/05 : APPRENTI ASSISTANT(E) D'EXPLOITATION (H/F)

Type de contrat : Alternance – BAC + 2

Mission : Contribuer à l'organisation et la planification des opérations de transport selon la réglementation et les règles de sécurité. Participer à l'organisation et à la planification des plans de tournées des conducteurs. Suivre et contrôler la réalisation du transport, identifier les anomalies et mettre en place les mesures correctives. Apporter un appui technique aux conducteurs (modifications d'itinéraires, de délais etc.) en cas de panne, accident etc. Assurer le SAV téléphonique de l'exploitation : renseigner les clients sur le suivi de la prestation transport.

Participer à la gestion et à l'organisation des transports

Offre diffusée le 29 avril 2022

ALT 2022/04/06 : APPRENTI GESTIONNAIRE DES ANOMALIES (H/F)

Type de contrat : Alternance – BAC + 2 à BAC + 3

Mission : Participer à la gestion des commandes et des retours clients. Préparer les commandes clients à l'aide d'un scanner. Vérifier la conformité et la qualité des produits. Suivre les anomalies de la ligne de trie, analyser, et trouver des solutions. Réceptionner et mettre en stock les marchandises. Emballer et expédier les commandes clients. Participer à la gestion des flux de marchandises (entrées et sorties de stocks) en utilisant différents systèmes informatiques dont le logiciel WMS Réflex. Contribuer au respect des normes de sécurité, de qualité et de production.

Offre diffusée le 29 avril 2022

ALT 2022/04/07 : APPRENTI GESTIONNAIRE PAIE ET ADP (H/F)

Type de contrat : Alternance – BAC + 3

Mission : Gestion de la paie : Vous réalisez et contrôlez les bulletins de salaire. Vous collectez, saisissez et contrôlez les éléments variables de paie. Vous gérez les entrées/sorties (remise du solde de tout compte, attestation Pôle Emploi, certificat de travail ...). Vous participez à la gestion des arrêts de travail (maladie, maternité, accident de travail...).

Gestion administrative du personnel : Vous rédigez les contrats de travail et avenants. Vous gérez les documents d'embauche (Mutuelle, prévoyance...). Vous participez aux différents projets de la paie. Vous gérez les attestations diverses (employeur, mutuelle, dérogation...).

Offre diffusée le 29 avril 2022

Les offres d'emploi

OFFRE n° OF22/04/31 : Assistant administratif logistique (H/F)

Formation : BAC +2 dans le domaine du commerce (BTS / DUT)

Expérience : Vous justifiez d'une expérience réussie dans le secteur de la logistique

Mission : Prendre en charge la gestion des dossiers clients (7 clients sur la plateforme). Répondre aux besoins des clients, et effectuer leur suivi. Gérer les flux entrants et sortants. Utiliser les logiciels de gestion et logistique du service (WMS). Accueillir les chauffeurs, et les orienter vers les quais de chargement. Gérer et suivre les documents de transport. Effectuer des reportings auprès de vos responsables hiérarchiques.

Offre diffusée le 29 avril 2022

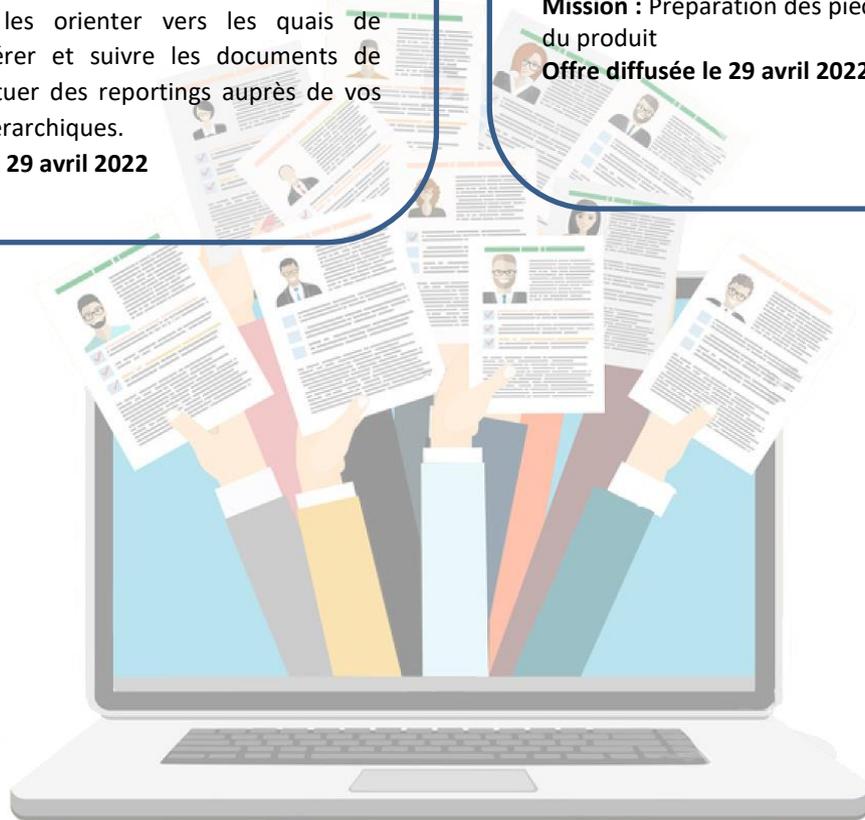
OFFRE n° OF22/04/32 : Agent de production polyvalent (H/F)

Type de contrat : 1 poste CDI et 1 poste CDD 6 mois

Compétences : Il est nécessaire pour ce poste d'avoir un premier niveau en dessin et être à l'aise en mathématiques (calculs, pourcentages) car à partir d'un ordre de commande il faudra redessiner le produit.

Mission : Préparation des pièces pour montage du produit

Offre diffusée le 29 avril 2022



Directeur de la publication : Alexandre PENNAZIO - Conception, rédaction : UIMM - MEDEF - Impression : UIMM - MEDEF
Le bulletin « OBJECTIFS COMPETENCES » est édité par l'UIMM et le MEDEF Eure-et-Loir
5 rue Vlamincq 28000 CHARTRES - www.uimm28.org / www.medef-eureetloir.fr – n° ISSN 2727-3474 Dépôt légal : à
parution - Tél. : 02 37 33 63 00 / Fax : 02 37 28 48 31