

► QUELQUES MONTANTS À CONNAÎTRE...

Structures d'insertion par l'activité économique : montants de l'aide au poste pour 2024

Les entreprises d'insertion, les entreprises de travail temporaire d'insertion, les associations intermédiaires et les ateliers et chantiers d'insertion bénéficient d'une **aide au poste** au titre des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières qu'elles embauchent en CDD ou en contrat de mission. Les montants 2024 de l'aide au poste ont été définis par un arrêté publié au Journal officiel du 11 mai 2024.

Cette aide comprend **un montant socle et un montant modulé**, exprimé en pourcentage du montant socle.

À compter du 1^{er} janvier 2024, le montant socle annuel de l'aide par poste de travail occupé à temps plein est fixé à (arrêté du 30 avril 2024, art. 1, I) :

- ✓ **12 218 €** pour les entreprises d'insertion (9 223 € à Mayotte) ;
- ✓ **4 688 €** pour les entreprises de travail temporaire d'insertion (3 538 € à Mayotte) ;
- ✓ **1 588 €** pour les associations intermédiaires (1 198 € à Mayotte) ;
- ✓ **23 458 €** pour les ateliers et chantiers d'insertion, **dont 1 209 €** au titre des missions d'accompagnement socioprofessionnel et d'encadrement technique (17 708 € à Mayotte, dont 929 € au titre des missions précitées).

Le **montant maximum de la part modulée** est fixé à **10 % du montant socle**.

Les montants des aides attribuées dans le cadre des dispositifs expérimentaux des entreprises d'insertion par le travail indépendant et du contrat passerelle sont également fixés.

À compter du 1^{er} janvier 2024, le montant de l'aide, qui est fixé pour un volume horaire travaillé de 1 505 heures, s'élève au maximum, **par travailleur indépendant**, à **6 443 €** (4 862 € à Mayotte). Le montant de **l'aide versée au titre du « contrat passerelle »** s'élève, pour chaque poste occupé à temps plein sur six mois, à **2 330 €** (1 760 € à Mayotte).

Taux de versement mobilité : les changements au 1^{er} juillet 2024

Une circulaire de l'URSSAF Caisse nationale annonce que le taux de versement mobilité va évoluer **à compter du 1^{er} juillet 2024** sur le territoire de certaines autorités organisatrices de la mobilité. Selon les cas, il s'agit de changement de taux, de création de nouvelles zones de versement mobilité ou de simples extensions de périmètre.

Les employeurs concernés pourront retrouver le taux de versement mobilité applicable par code postal, ou commune, depuis le module de recherche du réseau des URSSAF (www.urssaf.fr, rubrique « Taux et barèmes », puis « Versement mobilité » ; <https://www.urssaf.fr/portail/home/taux-et-baremes/versement-mobilite.html>).



► LES DERNIÈRES ACTUALITÉS JURISPRUDENTIELLES

L'employeur pouvait-il réclamer le remboursement de l'indemnité, alors que la clause de non-concurrence a été déclarée nulle ?

L'employeur qui prouve que le salarié a violé la clause de non-concurrence pendant la période au cours de laquelle elle s'est effectivement appliquée, est fondé à solliciter le remboursement de la contrepartie financière indûment versée à compter de la date à laquelle la violation est établie.

Cass. soc., 22 mai 2024, n°22-17.036

Salarié expatrié dans une filiale : la société mère devait-elle rapatrier et reclasser le salarié alors que le contrat de travail avec la filiale avait été rompu d'un commun accord ?

La rupture d'un commun accord du contrat de travail entre le salarié expatrié et la filiale étrangère auprès de laquelle il a été mis à disposition devant être qualifiée de licenciement au sens de l'article L.1231-5 du C. trav., la société mère a l'obligation d'assurer le rapatriement du salarié à la suite de la rupture du contrat de travail avec la filiale et de lui procurer un nouvel emploi compatible avec l'importance de ses précédentes fonctions en son sien.

Cass. soc., 15 mai 2024, n°22-20.199

Activité sportive pendant un arrêt maladie : le certificat établi a posteriori justifie-t-il l'activité pendant l'arrêt maladie ?

Le service de l'indemnité journalière est subordonné à l'obligation pour l'assuré de s'abstenir de toute activité non expressément et préalablement autorisée. L'autorisation expresse et préalable d'exercer une activité ne saurait résulter d'une attestation établie a posteriori par le médecin.

Cass. 2^{ème} Civ., 16 mai 2024, n°22-14.402

Plan pour la prévention des accidents du travail graves et mortels

559 812 accidents du travail, dont 789 mortels ont été recensés en 2022.

Catherine Vautrin, ministre de la Santé, du Travail et des Solidarités, a présenté le lundi 29 avril 2024 aux membres du Conseil national d'orientation des conditions de travail (CNOCT) les nouvelles mesures de prévention qui viennent **enrichir le plan pour la prévention des accidents du travail graves et mortels** (PATGM), deux ans après son lancement.

Onze mesures ont ainsi été ajoutées au plan initial et sont mises en œuvre **à partir d'avril 2024**.

Cinq grands axes ont été fixés :

- 1. Protéger** les jeunes et les nouveaux embauchés dès leurs premiers pas dans le milieu professionnel.
- 2. Accroître** la mobilisation auprès des travailleurs les plus vulnérables.
- 3. Renforcer** l'accompagnement et la culture de prévention des TPE-PME par le dialogue social et la mobilisation de toutes les parties prenantes.
- 4. Approfondir** la connaissance de la sinistralité au travail pour mieux cibler les actions.
- 5. Mieux accompagner** les victimes d'accident du travail, leur famille et le collectif de travail.

Prévention du risque d'exposition aux CMR

De nouvelles dispositions relatives à l'exposition aux agents chimiques cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction sont entrées en vigueur par décret le 4 avril 2024, elles transposent dans le droit français une directive européenne consacrée à ce sujet.

Les entreprises ont **jusqu'au 5 juillet 2024** pour établir la liste actualisée des travailleurs susceptibles d'être exposés aux agents chimiques cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR) en tant compte du DUERP.

Cette liste indique, pour chaque travailleur, **les substances auxquelles il est susceptible d'être exposé** et lorsqu'elles sont connues, les informations sur **la nature, la durée et le degré de son exposition**.

Elle doit être :

- Tenue à la disposition du travailleur pour les informations le concernant personnellement
- Tenue de manière anonyme à la disposition des travailleurs et du CSE
- Communiquée (avec ses actualisations) aux services de prévention et de santé au travail
- Communiquée à l'entreprise de travail temporaire lors de la mise à disposition d'un travailleur temporaire.

Un nouveau Q/R du ministère du travail sur l'intéressement de projet

Un nouveau question-réponse du ministère du travail publié le 19 avril 2024 vise à retranscrire l'article 17 de l'accord national interprofessionnel signé le 10 février 2023 relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise, dont l'objectif est de **promouvoir le dispositif de l'intéressement de projet**.

Pour mémoire, le dispositif d'intéressement de projet prévu à l'article L.3312-6 du Code du travail s'inscrit dans le cadre des accords d'intéressements préexistants et permet d'intéresser les salariés, non pas aux résultats ou aux performances de l'entreprise qui les emploie, mais à ceux d'un **projet auxquels participent plusieurs entreprises**.

En 2019, les parlementaires avaient **élargi le dispositif** en permettant aux entreprises de mettre en place un intéressement de projet au profit de tout ou partie de leurs salariés en raison d'un projet interne et non uniquement en raison d'un projet commun avec d'autres entreprises.

Partage de la valeur : devez-vous négocier avant le 30 juin ?

La loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 a introduit dans le Code du Travail un nouvel article L. 3346-1, qui dispose que toute entreprise tenue de mettre en place un régime de participation (c'est-à-dire toute entreprise dont **le seuil d'effectif de 50 salariés est atteint depuis 5 années civiles consécutives**), disposant d'un ou de plusieurs délégués syndicaux, et a ouvert une négociation pour mettre en œuvre un dispositif d'intéressement ou de participation, doit négocier sur le sujet (et non pas obligatoirement conclure).

L'enjeu de cette négociation porte sur deux points :

- ✓ La définition de l'augmentation exceptionnelle du bénéfice servant au déclenchement du partage de la valeur,
- ✓ En cas de déclenchement : les modalités du partage de la valeur.

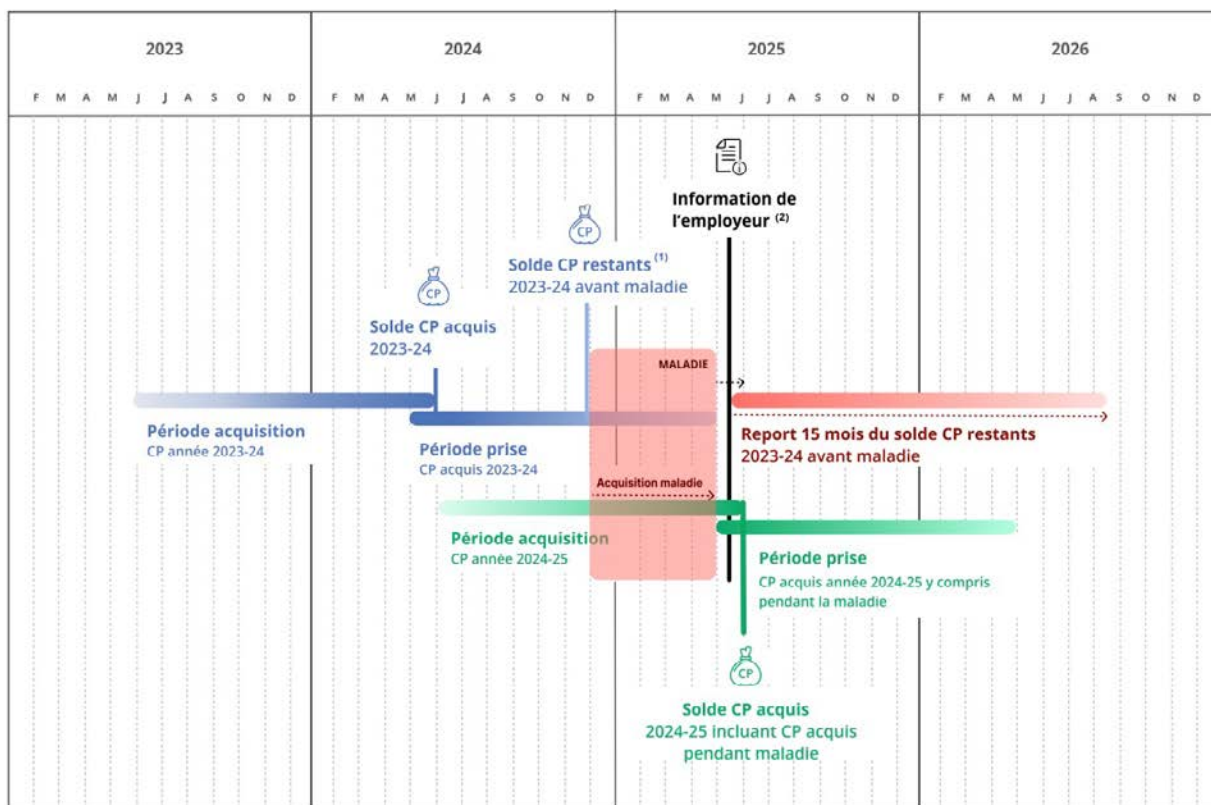
Les entreprises soumises à l'obligation d'être couvertes par un accord de participation doivent engager la négociation **avant 30 juin 2024**.

▶ À SAVOIR...

Acquisition de congés payés pendant un arrêt maladie et report : l'administration diffuse des exemples sur internet

Si l'administration n'a pas encore publié de questions/réponses sur les nouvelles règles en matière de congés payés et d'arrêt de travail, elle a néanmoins diffusé le 23 mai 2024 quelques éléments généraux sur Internet, ainsi que **plusieurs exemples et trois infographies** comme celle-ci.

Report des congés payés en cas de maladie de moins de 1 an



▶ À VENIR...

Assurance-chômage : les grandes lignes de la nouvelle réforme dévoilées par le Premier ministre

Le Premier ministre Gabriel Attal a présenté le dimanche 26 mai, les contours de la nouvelle réforme de l'assurance-chômage.

Cette réforme repose sur **quatre piliers** :

1. Changer les conditions pour ouvrir les droits à l'assurance chômage ;
2. Inciter à l'emploi des seniors ;
3. Lutter contre la précarité des contrats courts ;
4. Préparer la reprise économique de 2025.

Cette réforme est considérée comme la pierre angulaire pour la recherche du plein-emploi. Elle entrerait en vigueur le **1^{er} décembre 2024**.