

Mercredi 5 avril 2023



**Missions Emploi
Ressources Humaines
des CCI Occitanie**



Cette Newsletter vous est proposée dans le cadre de
l'offre SoluCClo Compétences RH

SOLUCCIO
Compétences RH

Retrouvez toutes les offres SoluCClo sur notre site Internet

AU SOMMAIRE

ACTUALITES

- QVT - QVCT : DE QUOI PARLE-T-ON ? Page 2
- QUIZZ : DO YOU SPEAK RH ? Page 5
- PLAN POUR L'EGALITE FEMMES/HOMMES Page 9

JURISPRUDENCE

- MEMENTO JURISPRUDENCE : RUPTURE CONVENTIONNELLE Page 12
- SOUS-TRAITANCE : ATTENTION A LA NOTION DE DEPENDANCE ECONOMIQUE Page 16

QUOI DE NEUF

- ACCORD D'INTERESSEMENT DEMATERIALISE Page 17

AGENDA

Page 18

OFFRE DE FORMATION

Page 19



La QVT, Qualité de vie au travail a été définie par [l'ANI \(l'Accord National Interprofessionnel\) du 19 juin 2013](#)

« La qualité de vie au travail vise d'abord le travail, les conditions de travail et la possibilité qu'elles ouvrent ou non de « faire du bon travail » dans une bonne ambiance, dans le cadre de son organisation ».

Pourtant elle était jusqu'alors survolée, à la différence de la prévention des RPS (Risques Psychosociaux) d'avantage traitée par les employeurs car elle faisait partie d'une obligation légale suivant l'article L. 4121-1 du Code du travail [Cf INRS](#)

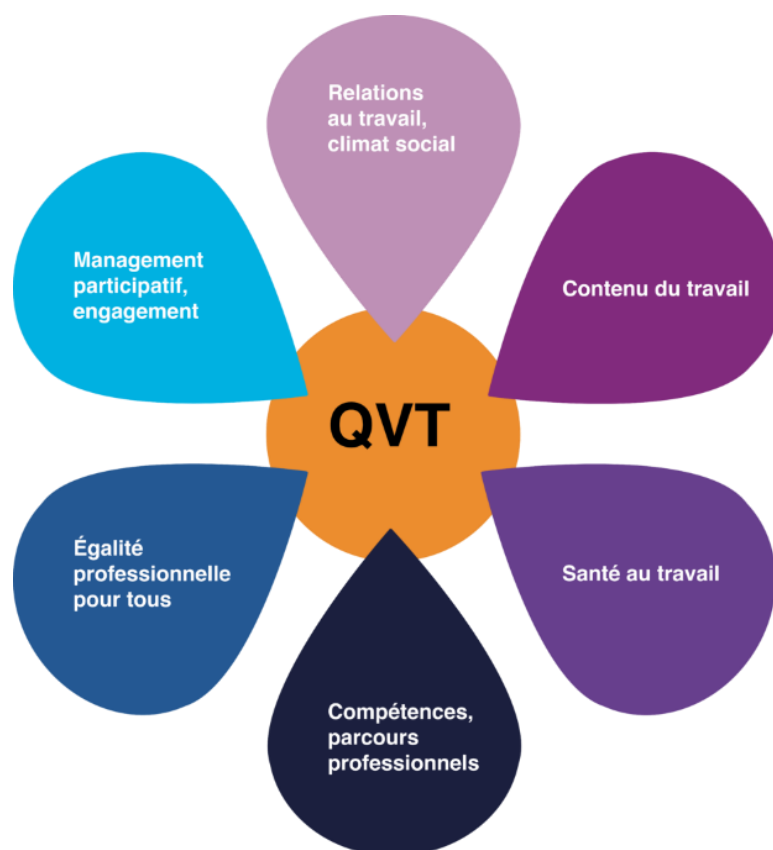
La QVT était souvent assimilée uniquement à des actions périphériques en entreprise : Babyfoot, massage, cours de yoga, ... Ces actions pouvant favoriser une bonne ambiance mais ne constituant pas une vraie démarche construite de Qualité de Vie au Travail.

La QVCT a été promue par les partenaires sociaux dans [l'ANI du 9 décembre 2020](#) et, depuis le 31 mars 2022, l'expression de qualité de vie au travail QVT, est remplacée dans le code du travail par QVCT « Qualité de Vie et des **Conditions de travail** ».

Que signifie ce nouvel acronyme ? quels changements suppose-t-il ?

Pour l'ARACT, Le terme QVCT désigne une démarche collective que peut mener une entreprise, une association ou une structure publique et qui répond à ces finalités :

Une ambition conjointe	Son périmètre d'action	Des éléments de méthode
• Améliorer le travail dans le but de développer la santé des personnes au travail et contribuer à la performance globale	• Six grands thèmes relatifs au travail et ses conditions de réalisation, à traiter progressivement, en faisant des liens entre-eux, schéma ci-dessous	• Des éléments incontournables pour installer une démarche QVCT adaptée à la structure, favoriser la participation de tous et expérimenter concrètement de nouvelles façons de travailler



La QVCT vise à recentrer la notion de qualité de vie au travail. Il s'agit de montrer que la qualité de vie au travail « vise d'abord **le travail, les conditions de travail** et la possibilité qu'elles ouvrent ou non de '**faire du bon travail**' dans une bonne ambiance, dans le cadre de son organisation ». C'est ce qui avait été défini par l'Accord National interprofessionnel QVT de 2013.

Ainsi, ce changement, ou cette réaffirmation, va permettre de mettre en avant les éléments qui peuvent réellement avoir un impact sur la santé au travail. Il s'agit notamment de :

- La reconnaissance au travail
- L'évolution professionnelle
- L'égalité professionnelle
- La conciliation vie professionnelle/vie personnelle
- Le partage de l'information entre tous
- Une ambiance de travail saine et sereine
- La conduite des transformations

Il est nécessaire d'intégrer toutes les parties de l'entreprise dans la démarche d'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail. C'est pourquoi, l'ensemble des parties prenantes sont maintenant concernées : la Direction, les partenaires sociaux, les managers et les salariés. Ces derniers vont eux aussi pouvoir s'exprimer, par exemple sur l'organisation au travail ou encore sur les pratiques managériales.



En matière de Qualité de vie au travail, nos voisins Danois souvent cités en modèle sont toujours dans le peloton de tête des pays les plus productifs au monde et présentent des leviers de Qualité de vie au travail :

- **L'équilibre vie pro/vie perso** est favorisé : les journées de travail sont plus courtes et les salariés finissent leur journée en moyenne à 16h (même les cadres) ce qui permet d'aller chercher les enfants à l'école et/ou de pratiquer une activité de loisirs
- Le **temps de travail** ne représentant pas un indicateur, **n'est pas contrôlé**. Vous n'y trouverez point de badgeuse ou de pointeuse car il n'y a pas de culture du présentisme.
- **L'autonomie et l'autogestion** inhérente à cet état d'esprit induit une **confiance** qui joue favorablement sur la sécurité affective propice à l'**engagement** et à la confiance (cercle vertueux)
- Le **management** est plus **horizontal** que hiérarchique, les managers étant d'avantage considérés comme des **facilitateurs** que des encadrants.
- L'**ergonomie** est présente tant au sein des foyers que dans les bureaux (**aménagement des postes de travail et des lieux de détente, luminosité, réunions « actives » ...**)

Il est des pratiques inspirantes, en matière de QVCT et d'organisation du travail, l'entreprise Radioshop présente à la matinale RH de la CCI de l'hérault le 21/03/23, en coanimation avec l'ARACT Occitanie a présenté **la semaine de 4 jours** ou plutôt comme l'indique Sylvain Maille son Chief Operating Officer, **le week-end de 3 jours**.

Les modalités :

- 32 h sur 4 jours payées 35h avec une augmentation du temps de travail journalier à 8h
- Le lundi ou le vendredi off
- Une plage horaire souple et étendue entre 8h30 et 19h (avec une pause déjeuner de 1h)

L'entreprise qui précise que cette nouvelle organisation a été rendue possible pour eux, dans leur configuration et sous certaines conditions met en avant à la fois :

Les bénéfices concrets pour les équipes :

- Des salariés plus reposés avec un jour de repos supplémentaire accolé au week-end
- Des temps de trajet moindres
- Des économies de carburant
- Une amélioration sur la qualité de vie /équilibre vie personnelle
- Des équipes remobilisées par ce changement (rythme de travail et habitudes)
- Une fierté de travailler avec ce système différent et novateur (innovation sociale)

Il est également à noter des contraintes :

- Un temps de travail intense (à productivité égale)
- Aucun aménagement n'est rendu possible en dehors de ce cadre





Quelques focus, compléments d'informations clés :

Marque employeur

Les entreprises rencontrant des difficultés à recruter et/ou à fidéliser leurs salariés s'intéressent de plus en plus à leur marque employeur.

Pour rappel : la marque employeur est l'image d'une entreprise auprès de ses employés et des candidats potentiels, et inclut par extension les efforts de marketing et de communication qui visent à l'améliorer et à la communiquer

3 chiffres clés :

- Les entreprises avec une forte marque employeur diminuent de 40% leur coût de recrutement
- 79% des candidats de moins de 35 ans utilisent systématiquement les réseaux sociaux dans leur recherche d'emploi
- Une marque employeur forte augmente de 50% le nombre de candidatures très qualifiées

Les points clés de la marque employeur selon l'APEC :



Full remote

Près de 40% des salariés français (soit environ 8 millions de personnes) ont été confrontés au télétravail pendant l'un des deux confinements de 2020. Parmi eux, 9 salariés sur 10 interrogés ont déclaré vouloir poursuivre leur activité à distance même après la pandémie.

En 2023, 31% des salariés pratiquent le travail à distance (en moyenne 2j/semaine).

On compte 8,5% de salarié en **full remote** c'est-à-dire qui travaillent à 100% à distance sur le mode « *quand je veux et ou je veux* ».

Classification des 5 générations par années de naissance :

- Génération baby-boomer (entre 1946 et 1964)
- Génération X (entre 1965 et 1979)
- Génération Y (entre 1980 et 1994) / Focus Génération Millénial ou digital natives (entre 1980-2000)
- Génération Z (entre 1995 et 2009)
- Génération Alpha (après 2010)

Cette classification a été réalisée notamment pour étudier les différences entre les générations sur les attentes en termes de mode de management, culture d'entreprise, valeurs, engagements sociaux et sociétaux ...

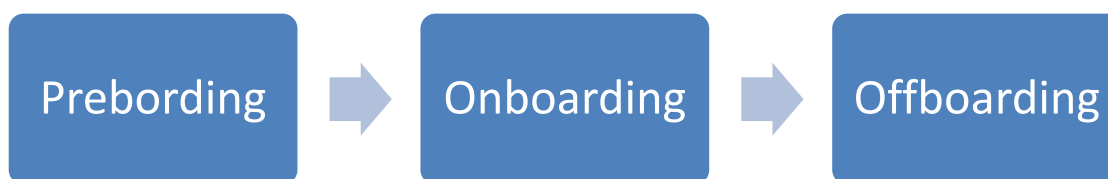
Quelques acronymes anglais pour désigner des fonctions

- CEO : Chief Executive Officer (ou DG – Président Directeur Général)
- CTO : Chief technology officer : directeur technique.
- COO : Chief Operating Officer : Chef opérationnel
- CHO : Chief hapiness Officer : Responsable du bonheur



C'est l'occasion d'évoquer la Journée internationale du plaisir ayant lieu le 1er avril et de la **semaine internationale du bonheur au travail** : du 25 au 29 septembre 2023.

XBoarding 3 étapes



Preboarding

La phase de preboarding fait partie du processus d'intégration, c'est la phase qui précède celle de l'onboarding qui débute à la prise de poste. Elle consiste à entretenir le dialogue avec le candidat avant le premier jour de son contrat et à s'assurer qu'il honorera sa promesse d'embauche. Durant cette phase, les équipes RH contactent régulièrement la future recrue pour s'assurer de sa motivation persistante à rejoindre l'entreprise et sécuriser son embauche.

Onboarding

L'onboarding, traduit en français par "embarquement", terme utilisé notamment dans l'aviation, est un processus employé par les entreprises pour valoriser l'intégration des nouveaux collaborateurs. L'objectif de l'onboarding est de mettre en place des actions qui faciliteront



l'arrivée d'un nouveau salarié au sein de l'entreprise (parcours d'intégration, rapport d'étonnement, etc...).

Offbording

Pendant symétrique du Onboarding, l'Offboarding désigne l'accompagnement d'un collaborateur qui quitte l'entreprise. L'objectif : faire en sorte que le salarié qui démissionne conserve un bon souvenir de son expérience au sein de l'entreprise et valorise sa marque employeur. Pour cela, les services RH ont un rôle à jouer pour que le départ se fasse de la manière la plus fluide qui soit (annonce à l'équipe, passage de relais avec le successeur, organisation d'un pot de départ, garder le contact après le départ...).

Soft skills

A la différence des compétences métiers/techniques, les soft skills se définissent comme les compétences comportementales, les savoir être, les qualités que l'on attribue à un.e candidat.e, à un.e salarié.e.

Parmi les soft skills les plus recherchées dans les entreprises on retrouvera : la coopération, l'adaptabilité, la gestion du stress, la curiosité, l'autonomie...

Face à la pénurie de certains métiers, les entreprises font le choix de recruter des candidats qui disposent des qualités requises et de ce qu'elles qualifient de bon état d'esprit prioritairement aux compétences techniques qui peuvent (selon les métiers) s'acquérir par la formation/l'apprentissage.

L'enjeu pour le chargé de recrutement sera d'évaluer ces compétences comportementales en entretien.

KPI ou indicateurs clés de performance sont les différents facteurs pris en compte pour juger de l'efficacité d'une action (campagne publicitaire, marketing, audience web, opération commerciale).

Dans le **domaine des RH**, les KPIs pertinents pour savoir si le **processus de recrutement** est efficace sont, par exemple :

- la proportion de nouveaux salariés
- le délai pour pourvoir un poste
- le taux de rétention (% nouveaux embauchés toujours présents dans l'entreprise au bout d'une certaine période)...

Quelques exemples pour le **processus formation** :

- le coût moyen de formation par salarié, avec le nombre d'heures de formation par salarié
- le pourcentage de salariés ayant suivi une formation
- le taux de réussite des formations

Source : APEC / Helloworkplace/ LinkHumans



PLAN INTERMINISTERIEL – EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Comme un reflet de son engagement, et concernant l'égalité entre les femmes et les hommes, le gouvernement a dévoilé son nouveau Plan pluriannuel ce 8 mars 2023, Journée internationale des Droits des Femmes. Jusqu'en 2027, chaque année, un conseil sera tenu par Mme la Première Ministre afin d'analyser son évolution.

Pour donner suite aux différentes actions initiées par le Président de la République, pour lequel le plan est une priorité, voici le bilan depuis 5 ans :

❖ Lutte contre les violences faites aux femmes en 5 lois :

- Loi renforçant l'action contre les violences sexistes et sexuelles du 3 août 2018.
- Loi portant sur l'évolution du logement, de l'aménagement et du numérique dite « loi ELAN » du 23 novembre 2018.
- Loi visant à agir contre les violences au sein de la famille du 28 décembre 2019.
- Loi visant à protéger les victimes de violences conjugales du 30 juillet 2020.
- Loi visant à protéger les mineurs des crimes et délits sexuels et de l'inceste du 21 avril 2021.

❖ Egalité professionnelle accélérée, déjà 2 lois ont été votées :

- Création de l'Index égalité professionnelle en 2018 afin que les rémunérations et promotions soient égales pour les femmes et les hommes avec une obligation de résultat pour les entreprises.
- Offrir aux femmes les mêmes opportunités qu'aux hommes tant au niveau des postes à responsabilités que des secteurs d'activités. En 2027, les entreprises de plus de 1000 salariés devront atteindre 30 % de cadres dirigeantes et 40 % en 2030.
- Egalité dans toutes les filières d'avenir pour les femmes, notamment avec leur représentation dans les jurys de sélection pour les formations supérieures.

❖ Une plus grande égalité dans les familles :

- Depuis 07/2021, le congé paternité a été allongé à 28 jours, le congé maternité est identique pour toutes les femmes (agricultrices et salariées), procréation médicalement assistée ouverte à toutes.
- Versement automatique des pensions alimentaires.

❖ Parler de la santé des femmes sans tabou :

- Amélioration de leur quotidien avec la gratuité de la contraception (moins de 26 ans) et de la contraception d'urgence, délai prolongé pour l'IVG, lutte contre la précarité menstruelle et prise en charge de l'endométriose.

Pour son deuxième quinquennat, le Président de la République confirme sa détermination pour **l'égalité entre les femmes et les hommes et s'engage avec son gouvernement à poursuivre ses actions pour une société égalitaire.**

Pour cela, une centaine de nouvelles mesures seront appliquées sur l'ensemble des territoires en prolongement des **4 axes principaux axes du plan initial**, à savoir :

❖ **Lutte contre les violences faites aux femmes :**

- Mise à disposition de structures supplémentaires (associations, établissements médicaux, juridique et psychologique) sur l'ensemble des territoires pour protéger, écouter et aider les femmes.
- Améliorer le traitement des violences conjugales et leur prise en charge.
- Sanctionner davantage les auteurs de violences sexuelles.

❖ **Santé des femmes :**

- Améliorer l'accompagnement des femmes dans la prise en charge de leur sexualité (fausse couche, contraception, prévention des maladies sexuellement transmissibles, accès à l'IVG, traiter l'infertilité).
- Etendre les actions visant la précarité menstruelle.
- Développer la prévention en faveur de la santé des femmes (campagne nationale, dépistage...) pour toutes, y compris celles qui sont dans des situations précaires.

❖ **Egalité professionnelle et économique :**

- Continuer à favoriser les actions visant à l'égalité femmes/hommes dans les entreprises et étendre l'application de l'index égalité professionnelle pour l'accès aux marchés publics.
- Instaurer l'index égalité professionnelle dans la fonction publique également afin de permettre aux femmes les mêmes possibilités qu'aux hommes.
- Améliorer l'égalité parentale au niveau des congés maternité et paternité, et absence pour l'arrivée d'un enfant.
- Aider les femmes qui entreprennent en les accompagnant dans leurs démarches (financements, réseaux, outils, coaching), et en instaurant un baromètre de l'entrepreneuriat féminin.
- Mise en place d'une fiscalité égalitaire pour valoriser le travail des femmes.

❖ **Culture de l'égalité :**

- Dès l'école, la culture de l'égalité doit être enseignée aux enfants grâce à divers processus relayés et un label « égalité filles-garçons » sera instauré dans les établissements secondaires.
- Inciter les jeunes filles à intégrer des filières d'avenir en favorisant leur orientation, car seulement 30 % dans les écoles d'ingénieurs.
- Création d'un musée des féminismes, afin d'avoir en France, un lieu pour rendre hommage à toutes celles qui ont œuvré pour l'émancipation des femmes et contre les discriminations.



Pour aller plus loin :

- [Plan Interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes](#)
- [Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes \(Articles L1141-1 à L1146-3\)](#)
- [Index de l'égalité professionnelle : calcule et questions /réponses](#)
- [Le contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle](#)
- [Travail-emploi.gouv : 15 actions clés du PA pour l'égalité professionnelle](#)
- https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/guide_egalite_tpe_pme_2021.pdf

Source : Ministère du travail



Mémento jurisprudentiel : Rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle permet à l'employeur et au salarié en CDI de convenir d'un commun accord des conditions de rupture du contrat de travail qui les lie. La rupture conventionnelle peut être individuelle ou collective. Elle doit préciser les conditions d'indemnisation du salarié suite à la rupture de son contrat. Une procédure légale fixe les démarches à respecter. Une convention de rupture doit être rédigée. Elle doit être obligatoirement validée par la DREETS.

La rupture conventionnelle a 15 ans, en synthèse voici les principaux cas de jurisprudence :

Situation du salarié / Référence		Contexte résumé de la rupture conventionnelle
Harcèlement moral	(Cass. soc., 30 janv. 2013, n° 11-22.332, 165 FS – P + B + R) (Cass. soc., 23 janv. 2019, n° 17-21.550, 92 FS – P + B)	Une Rupture conventionnelle signée dans un contexte de harcèlement moral peut être annulée. C'est la solution retenue pour une salariée en ayant signé une RC à son retour d'arrêt-maladie et dont la fragilité psychologique avait été attestée par certificat médical. Une convention de rupture n'est pas nulle du seul fait qu'elle a été conclue dans un contexte de harcèlement moral : le salarié qui s'en prétend victime devra démontrer en quoi cette situation a pu altérer son consentement.
En conflit avec l'employeur	(Cass. soc., 23 mai 2013, n° 12-13.865, 934 FS – P + B + R)	L'existence d'un différend entre le salarié et l'employeur ne les empêche pas de conclure une rupture conventionnelle, si le consentement du salarié est libre et éclairé. L'employeur lui avait proposé ce mode de rupture pour « <i>ne pas ternir la suite de son parcours professionnel</i> » : les juges ont considéré qu'il avait fait pression sur le salarié, dont le consentement était alors vicié.
En longue maladie	(Cass. soc., 30 sept. 2013, n° 12-19.711)	Une rupture conventionnelle avec un salarié absent pour longue maladie est possible si son consentement est libre et éclairé.
Existence d'une sanction préalable	(Cass. soc., 15 janv. 2014, n° 12-23.942, 75 FS – P + B)	Un salarié est sanctionné en raison de la mauvaise qualité de son travail. La situation n'évoluant pas, l'employeur finit par lui proposer une rupture conventionnelle. La Cour de cassation valide.
Déclaré apte avec réserves à la suite d'un arrêt pour accident du travail	(Cass. soc., 28 mai 2014, n° 12-28.082, 1070 FS – P + B)	Une rupture conventionnelle avec un salarié déclaré apte avec réserves à la suite d'un arrêt pour AT est valable si son consentement est libre et éclairé et qu'aucune fraude de l'employeur n'est établie.

Avec un contrat de travail suspendu	(Cass. soc., 30 sept. 2014, n° 13-16.297, 1668 FS – P + B + R)	Une rupture conventionnelle est possible en cours de suspension du contrat de travail due à un AT/MP . Le salarié avait repris le travail sans visite de reprise, pourtant obligatoire. Juridiquement, le contrat était toujours suspendu.
Suite à un licenciement ou à une démission	(Cass. soc., 3 mars 2015, n° 13-20.549, 389 FP – P + B)	Sauf vice du consentement, une rupture conventionnelle peut être signée après une démission ou un licenciement, auquel elle emporte renonciation .
Avant engagement de poursuites disciplinaires	(Cass. soc., 3 mars 2015, n° 13-23.348, 391 FP – P + B)	Une rupture conventionnelle signée avec un salarié fautif n'interrompt pas le délai de prescription . S'il se rétracte, l'employeur peut engager une procédure disciplinaire , pour autant que le délai ne soit pas dépassé (2 mois à partir du jour où il a eu connaissance des faits).
En congé de maternité	(Cass. soc., 25 mars 2015, n° 14-10.149, 512 FS – P + B)	Possibilité de conclure une rupture conventionnelle avec une salariée en congé maternité et durant les 4 semaines suivant son retour.
Déclaré inapte suite à un accident du travail	(Cass. soc., 9 mai 2019, n° 17-28.767, 703 FS – P + B)	Il est possible de conclure une convention de rupture avec un salarié déclaré inapte à son poste à la suite d'un accident du travail , sauf cas de fraude ou de vice du consentement, ce que le salarié devra démontrer.
Contenu de la convention de rupture		
Renonciation à tout recours	(Cass. soc., 26 juin 2013, n° 12-15.208, 1212 FS – P + B + R)	Une clause conventionnelle par laquelle les parties renoncent à tout recours ultérieur est nulle mais la convention de rupture reste valide.
Erreur sur le délai de rétractation	(Cass. soc., 29 janv. 2014, n° 12-24.539, 207 FS – P + B)	L'erreur, dans la convention de rupture, sur le délai de rétractation (normalement de 15 jours) n'affecte pas sa validité, pour autant que cette erreur n'ait pas vicié le consentement des parties.
Contact du salarié avec Pôle emploi	(Cass. soc., 29 janv. 2014, n° 12-25.951, 213 FS – P + B)	Ne pas informer le salarié de la possibilité dont il dispose de contacter Pôle emploi sur son parcours professionnel n'affecte pas la validité de la convention, sauf si le consentement du salarié a été vicié par cette négligence.



Assistance du salarié par un conseiller extérieur	(Cass. soc., 29 janv. 2014, n° 12-27.594, 215 FS – P + B)	Faute d'institution représentative du personnel, et si cette omission n'a pas vicié son consentement, ne pas informer le salarié de la possibilité dont il dispose de se faire assister par un conseiller extérieur à l'entreprise n'affecte pas la validité de la convention.
Date de rupture et montant de l'indemnité	(Cass. soc., 8 juill. 2015, n° 14-10.139, 1210 FS – P + B)	Une convention fixant une date de rupture antérieure à la date d'homologation et une indemnité de rupture inférieure à l'indemnité légale n'est pas nulle. Le juge doit rectifier la date de rupture et prononcer une condamnation pécuniaire à l'encontre de l'employeur.
Renonciation à la clause de non-concurrence	(Cass. soc., 6 févr. 2019, n° 17-27.188)	La renonciation de l'employeur à appliquer une clause de non-concurrence ne se présume pas et doit être explicite. Une clause libératoire contenue dans la convention de rupture et indiquant qu'à compter de sa signature, le salarié reconnaît que toutes les sommes qui lui étaient dues lui ont été versées, ne suffit pas à libérer l'employeur de la clause de non-concurrence. Il faut que la possibilité de renonciation soit prévue par la clause de non-concurrence elle-même , dans un délai éventuellement fixé par la convention collective applicable.
Procédure applicable		
Remise d'un exemplaire de la convention au salarié	(Cass. soc., 6 févr. 2013, n° 11-27.000, 214 FS – P + B + R) (Cass. soc., 3 juill. 2019, n° 18-14.414, 1084 FS – P + B)	Un exemplaire de la convention de rupture doit être remis au salarié. Cela est nécessaire pour établir que son consentement est libre et éclairé et qu'il pourra exercer son droit de rétractation en toute connaissance de cause. A défaut, la convention est nulle et la rupture produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Le seul fait que la convention de rupture mentionne qu'elle a été établie en deux exemplaires ne permet pas de présumer que l'un d'eux a effectivement été remis au salarié ait été établie en deux exemplaires. En cas de litige, ce n'est pas au salarié de démontrer qu'aucun exemplaire ne lui a été remis. Après la signature de la convention de rupture, l'employeur a donc tout intérêt à lui faire attester qu'un exemplaire lui a été remis , soit sur un document à part soit par une mention sur la convention de rupture elle-même.
Date de signature de la convention	(Cass. soc., 3 juill. 2013, n° 12-19.268, 1275 FS – P + B + R)	La loi ne fixe aucun délai entre l'entretien et la signature de la convention de rupture . Dès lors que le consentement du salarié est bien libre et éclairé , les deux peuvent intervenir le même jour.



Délai d'instruction	(Cass. soc., 16 déc. 2015, n° 13-27.212, 2206 FS – P + B)	Il y a homologation tacite dès lors qu'aucune réponse de l'administration n'est parvenue aux parties avant l'échéance du délai d'instruction. Une décision de refus d'homologation réceptionnée après l'expiration du délai d'instruction est donc sans effet, même si elle a été prise avant la fin de ce délai.
Délai de rétractation	(Cass. soc., 14 janv. 2016, n° 14-26.220, 86 FS – P + B) (Cass. soc., 6 déc. 2017, n° 16-16.851) (Cass. soc., 19 juin 2019, n° 18-22.897)	Une demande d'homologation adressée à la DREETS avant la fin du délai de rétractation n'est pas valable : la rupture conventionnelle ne peut être homologuée. Si cette demande a néanmoins été tacitement homologuée par la DREETS, le salarié peut réclamer des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. Le délai de rétractation de 15 jours calendaires dont disposent les parties à compter de la signature de la convention de rupture a été respecté s'apprécie à la date d'envoi de la lettre de rétractation et non sa date de réception : ainsi, si la lettre est expédiée au cours de ce délai, mais réceptionnée après que celui-ci a expiré, la rétractation est valable. Cela vaut que la rétractation soit à l'initiative du salarié ou à celle de l'employeur.
Remise des documents de fin de contrat	(Cass. soc., 6 juill. 2016, n° 14-20.323)	Tant que la rupture conventionnelle n'est pas homologuée, l'employeur ne peut remettre au salarié les documents de fin de contrat : « s'analyse en un licenciement non motivé, le fait pour l'employeur d'adresser au salarié, sans attendre la décision relative à l'homologation, une attestation Assedic et un solde de tout compte ».
Homologation	(Cass. soc., 12 mai 2017, n° 15-24.220, 812 FS – P + B)	La DREETS peut dans un premier temps refuser d'homologuer une convention de rupture puis, finalement, changer d'avis et l'homologuer. Selon la Cour de cassation, une décision de refus d'homologation d'une convention de rupture ne crée de droits acquis ni au profit des parties à la convention, ni au profit des tiers ; une telle décision peut, par suite, être légalement retirée par son auteur.
Assistance de l'employeur	(Cass. soc., 5 juin 2019, n° 18-10.901, 895 FS – P + B)	La signature d'une convention de rupture doit être précédée d'un ou plusieurs entretiens au cours desquels le salarié et l'employeur peuvent se faire assister (C. trav., art. L. 1237-12). L'employeur peut se faire assister même si le salarié est seul. Le fait que le salarié choisisse de venir seul n'empêche pas l'employeur de se faire assister : ce relatif « déséquilibre des forces » n'est pas en lui-même de nature à entraîner la nullité de la convention, sauf s'il a engendré une contrainte ou une pression pour le salarié.



L'exemplaire de la convention remise au salarié doit être signé par les deux parties	(Cass. soc., 3 juill. 2019, n° 17-14.232, 1085 FS - P + B)	Pour la Cour de cassation, cette formalité est substantielle car seule la remise d'un exemplaire signé par les deux parties permet au salarié de demander l'homologation de la convention et, le cas échéant, d'exercer son droit de rétractation en toute connaissance de cause.
Rupture conventionnelle et salarié protégé		
Autorisation préalable	(Cass. soc., 15 mai 2019, n° 17-28.547, 785 F - P + B)	Conclure une rupture conventionnelle avec un représentant du personnel doit être autorisé par l'inspecteur du travail et non homologué par la DREETS comme pour les autres salariés (C. trav., art. L. 1237-15) Si l'autorisation initialement accordée est annulée suite à un recours administratif, le salarié protégé doit être réintégré dans son emploi antérieur ou équivalent ; si l'employeur ne respecte pas cette obligation sans justifier d'un motif légitime, il viole le statut protecteur du salarié et la rupture du contrat produit les effets d'un licenciement nul.

Source : Editions Législatives

Sous-traitance : attention à la notion de dépendance économique

La Cour de Cassation, dans une décision du 18 janvier 2023, rappelle que « l'existence d'une relation de travail salariée ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties, ni de la dénomination qu'elles ont donnée à leur convention, mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité professionnelle ». Ainsi, le juge, lorsqu'il est saisi d'une demande en requalification d'un contrat de sous-traitance, doit rechercher l'existence d'un lien de subordination. Dès lors qu'un travail est exécuté sous « l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné », le contrat de sous-traitance peut être requalifié en contrat de travail, en raison du lien de subordination.

En l'espèce, le prestataire était « sous la dépendance économique des sociétés pour lesquelles il travaillait à titre exclusif sans pouvoir développer une clientèle personnelle ». Suite à la résiliation de sa convention, ledit « sous-traitant » a demandé la requalification de son contrat en contrat de travail, et de la rupture en licenciement sans cause réelle et sérieuse. Le tribunal des prud'hommes s'étant déclaré incompétent, il saisit la Cour d'Appel qui lui donne en partie raison.

La Cour de Cassation confirme le jugement d'Appel, relevant l'existence du lien de subordination en notant qu'il n'avait « aucune indépendance comme devrait l'avoir un prestataire extérieur », et que l'immatriculation de l'entreprise du sous-traitant ne présume pas l'absence de lien avec le donneur d'ordre par un contrat de travail. La Cour précise à ce sujet que « l'existence d'un contrat de travail ne peut être établie que si ces personnes ont fourni des prestations dans des conditions qui les placent dans un lien de subordination juridique permanente à l'égard du donneur d'ordre », ce qui était le cas dans la relation contractuelle examinée.

Source : [Cass. Soc. 18 janvier 2023, n°20-16.807](#)



QUOI DE NEUF

Accord d'intéressement dématérialisé

Boostée par la Loi Pacte, l'épargne salariale est à la fois un atout RH et une solution de placement optimale. Fiscalement avantageuse pour les entreprises comme pour les épargnants, cette solution connaît depuis ces dernières années une ascension. **Au total, les salariés ont versé 13,2 milliards d'euros sur leurs plans d'épargne salariale au premier semestre 2022**, un montant en progression chaque année.

De plus en plus d'entreprises font le choix de mettre en place un système d'intéressement afin de fidéliser ses salariés en les associant financièrement au résultat de la société. Fiscalement avantageux, ce système permet aux entreprises de moins de 250 salariés de ne payer aucune charge sur les sommes versées.

Un nouveau site, mon-interessement.urssaf.fr créé en collaboration avec le ministère de l'Économie, des Finances et de la Relance et le ministère du Travail propose un nouveau parcours en ligne permettant de rédiger un **accord d'intéressement clé en main** afin de **bénéficier sans délai des exonérations liées à cet accord**.

Mon intéressement clé en main

L'intéressement qu'est-ce que c'est ?
L'intéressement permet de motiver et de fidéliser ses salariés en les associant financièrement au résultat de la société. Il est fiscalement avantageux : les entreprises de moins de 250 salariés ne payent aucune charge sur les sommes versées.

Planifier mon dispositif d'intéressement
Je fixe les échéances des grandes étapes de l'élaboration de l'intéressement grâce au calendrier personnalisable.
[JE PLANIFIE](#)

Composer ma formule
J'utilise les formules simplifiées prêtes à l'emploi et le simulateur pour mettre au point ma formule de calcul.
[JE TESTE](#)

Rédiger mon dispositif d'intéressement
Je me laisse guider pour rédiger un accord d'intéressement ou une décision unilatérale prêt à signer.
[JE ME LANCE](#)

Après avoir rédigé l'accord, en suivant pas à pas les étapes, un QR code et un identifiant unique pour le dépôt sur [la plateforme Téléaccords](https://la-plateforme-teleaccords.fr) vous est transmis. L'entreprise bénéficie immédiatement des exonérations, sans examen préalable, dès le dépôt de l'accord.

Ministère du Travail
TéléAccords - le service de dépôt des accords collectifs d'entreprise

Vous voulez déposer :
[un texte relatif à un autre thème](#)

Avant de commencer votre saisie

- Chaque texte (accord, plan d'action, adhésion, etc.) constitue un dépôt distinct via la téléprocédure.
- Pour pouvoir enregistrer un dossier, il convient d'abord de renseigner le SIRET de l'établissement au titre duquel la partie déposante a transmis le texte.
- Vous pouvez suspendre votre saisie avant validation et transfert du dossier via le bouton dédié dans l'application (cf. manuel). Le dossier reste disponible 30 jours à compter de sa création.
- La transmission du dossier aux services du ministère via le bouton dédié dans l'application (cf. manuel) déclenchera la phase d'instruction de votre dossier. À sa suite, le récépissé de dépôt vous sera envoyé par les services en charge de votre dossier.
- Une fois le dossier validé et transmis aux services du ministère via le bouton dédié dans l'application (cf. manuel), le dossier n'est plus accessible dans l'application.

[Commencer ma saisie](#)

Sources : Décret n° 2023-98 du 14 février 2023



AGENDA

Jeudi 25 Mai 2023

Mon Job en AVEYRON

2e Forum Carrières

*Stage - Alternance
1er Emploi*

>> 50 ENTREPRISES // DES DIZAINES D'OFFRES

JEUDI 25 MAI 2023 // 15H-19H
RODEZ // CITÉ DE L'ENTREPRISE ET DE LA FORMATION



**PROCHAINS STAGES DE
FORMATION**

RETROUVEZ TOUTE L'OFFRE DE FORMATION CONTINUE DE NOS CENTRES :

12 - CAMPUS XIIème AVENUE :

<https://www.campus12avenue.fr/formation-professionnelle-continue/>

