

Mercredi 05 juillet 2023



**Missions Emploi
Ressources Humaines
des CCI Occitanie**



s'engage
l'Europe
en 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

- PEUT-ON IMPOSER DES HORAIRES A UN CADRE EN FORFAIT JOURS ? Page 2
- UNE NOUVELLE DECLARATION EN CAS D'ACCIDENT DU TRAVAIL MORTEL Page 3
- RGPD : OU EN SONT LES ENTREPRISES 5 ANS APRES ? Page 4

JURISPRUDENCE

- L'ACCEPTATION D'UNE MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL DOIT ETRE CLAIRE ET NON EQUIVOQUE Page 6
- DISPENSE D'AFFILIATION D'UN SALARIE DEJA COUVERT PAR LE REGIME SANTE DE SON CONJOINT Page 7

QUOI DE NEUF

- CHALEUR ET CANICULE AU TRAVAIL : LES PRECAUTIONS A PRENDRE Page 8

AGENDA

Page 9

OFFRE DE FORMATION

Page 10



Est-il possible d'imposer à un cadre en forfait-jours le respect d'un planning ou de l'horaire collectif ?

L'article L.3121-56 du code du travail indique que peuvent conclure une convention individuelle de forfait en heures sur l'année les cadres dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés et les salariés qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Dès lors, cette disposition exclut d'imposer le respect d'horaires collectifs à un cadre en forfait-jours.

La jurisprudence confirme cette solution.

Dans un arrêt du 15 décembre 2016, la Cour de cassation estime que l'employeur ne pouvait recourir à une convention de forfait en jours pour des salariés "qui étaient soumis à un planning contraignant imposant leur présence au sein de l'entreprise à des horaires prédéterminés, ce qui est antinomique avec la notion de cadre autonome".

L'employeur devait dès lors leur appliquer le droit commun de la durée du travail, "lequel suppose un décompte des heures supplémentaires sur la base des heures de travail réellement effectuées".

Dans un second arrêt du 31 octobre 2012, la Cour de cassation écarte également le forfait-jours à l'égard d'un salarié dont l'emploi du temps "était déterminé par son supérieur hiérarchique, lequel définissait le planning de ses interventions auprès des clients". Ce salarié ne bénéficiait ainsi "d'aucune liberté dans l'organisation de son travail [et] n'était pas susceptible de relever du régime du forfait en jours qui lui avait été appliqué".

Peut-on lui imposer des moments de présence fixes ?

Dans deux décisions récentes, la Cour de cassation estime possible d'imposer aux cadres en forfait-jours des temps de présence obligatoire.

Dans le premier arrêt du 15 décembre 2021, la Cour de cassation approuve les juges du fond d'avoir estimé valide la convention de forfait-jours de salariés à qui il était demandé d'être présents à certains moments fixes. "Les sujétions imposées à certains cadres d'assurer la fermeture du magasin ou d'effectuer des permanences ne les empêchaient pas de disposer d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et ne les contraignaient pas à être soumis à l'horaire collectif, de sorte que ces salariés étaient susceptibles de relever du régime du forfait en jours", décident ainsi les juges.

Dans le second arrêt du 2 février 2022, la Cour de cassation valide le raisonnement de la cour d'appel selon lequel la convention de forfait-jours d'une salariée d'une clinique vétérinaire était



bien respectée en dépit de temps de présence obligatoire. "La fixation de demi-journées ou de journées de présence imposées par l'employeur en fonction des contraintes liées à l'activité de la clinique vétérinaire pour les rendez-vous donnés aux propriétaires des animaux soignés n'avait jamais empêché la salariée d'organiser, en dehors de ces contraintes, sa journée de travail comme bon lui semblait et qu'elle était libre de ses horaires et pouvait organiser ses interventions à sa guise".

Source : Editions législatives- Actuel RH

ACCIDENT DU TRAVAIL

UNE NOUVELLE DECLARATION EN CAS D'ACCIDENT MORTEL

Une nouvelle obligation d'information : Face à un accident du travail mortel, l'employeur doit désormais informer l'inspection du travail dans les 12 heures, sous peine d'une contravention.

Un décret du 9 juin 2023 renforce les obligations de déclaration de l'employeur en cas d'accident du travail mortel. Ainsi, un nouvel article R.4121-5 du code du travail prévoit que lorsqu'un travailleur est victime d'un accident du travail ayant entraîné son décès, l'employeur doit immédiatement prévenir l'inspection du travail.

► *L'inspection du travail compétente est celle du lieu de survenance de l'accident.*

S'il ne le fait pas immédiatement, l'employeur a au plus tard 12 heures suivant le décès du travailleur pour remplir cette obligation. Sauf à établir qu'il a eu connaissance du décès postérieurement à l'expiration du délai de 12 heures précité. Dans ce cas, l'employeur a un délai de 12 heures, qui court à compter du moment où l'employeur a eu connaissance du décès du travailleur, pour informer l'agent de contrôle de l'inspection du travail.

► *Le communiqué de presse du ministère du travail met l'accent sur la rapidité de l'information donnée à l'inspection du travail afin de garantir la qualité des procédures devant être mises en œuvre, assurer que les constats sur place seront faits dans de courts délais et éviter le risque d'altération des preuves.*

L'information est communiquée par tout moyen permettant de conférer une date certaine. Elle doit comporter :

- Le nom ou la raison sociale ainsi que les adresses postale et électronique, les coordonnées téléphoniques de l'entreprise ou de l'établissement qui emploie le travailleur au moment de l'accident ;
- Le cas échéant, le nom ou la raison sociale ainsi que les adresses postale et électronique, les coordonnées téléphoniques de l'entreprise ou de l'établissement dans lequel l'accident s'est produit si celui-ci est différent de l'entreprise ou établissement employeur ;
- Les noms, prénoms, date de naissance de la victime ;
- Les date, heure, lieu et circonstances de l'accident ;
- L'identité et les coordonnées des témoins, le cas échéant.



En l'absence d'information de l'inspection du travail, l'employeur encourt une contravention de 5^{ème} classe, soit une amende d'un montant maximum de 1 500 euros, pouvant aller jusqu'à 3 000 euros en cas de récidive.

Rappel des autres obligations de l'employeur

Comme tout accident du travail, l'accident mortel doit être déclaré à la CPAM (ou la MAS) dans les 48 heures (article R.441-3 du code de la sécurité sociale). Il fait obligatoirement l'objet d'une enquête administrative effectuée par la caisse (article R.441-8 du code de la sécurité sociale).

► *Elle a pour but de déterminer les ayants droit éventuels et/ou l'existence de tiers responsables. Elle doit aussi permettre à la caisse de statuer sur le caractère professionnel du décès. La CPAM va donc rechercher la cause, la nature et les circonstances de l'accident.*

Le CSE doit également être réuni à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves, peut procéder à l'analyse de l'incident et proposer toute action visant à prévenir son renouvellement (article L.4523-3 du code du travail).

Il est aussi recommandé à l'employeur de se mettre en rapport avec :

- Les ingénieurs des services de prévention de la Carsat,
- Les CPAM,
- Mais aussi les services de la gendarmerie ou de la police.

Enfin, même s'il s'agit d'une simple faculté, il est judicieux pour l'employeur de faire connaître au médecin du travail tout accident qu'il déclare.

Source : Editions législatives- Actuel RH

**REGLEMENT GENERAL DE
LA PROTECTION DES
DONNEES (RGPD)**

OU EN SONT LES ENTREPRISES 5 ANS APRES ?

Le règlement général sur la protection des données (RGPD) est entré en application le 25 mai 2018 pour mieux encadrer le traitement des données.

Les entreprises sont presque 100 % « RGPD compliant », selon les résultats du Baromètre 2023 publiés par Data Legal Drive*, en partenariat avec Lefebvre Dalloz, l'AFJE, le MEDEF 92 et Grant Thornton. En 2023, sept entreprises sur 10 estiment avoir un niveau de conformité "avancé" alors que la moitié d'entre elles considérait avoir un niveau de conformité "modéré" l'an dernier.

Une accélération de la mise en conformité qui serait en partie due à la médiatisation des sanctions prononcées par la CNIL. 8 DPO sur 10 confient en effet dans l'étude "que leur direction



réagit après l'annonce d'une sanction de la CNIL dans l'actualité" en mettant en place "de nouvelles actions" et en validant "de nouveaux budgets".

Pour autant, si la grande majorité des répondants (88 %) avoue craindre les sanctions de la CNIL, seulement 27 % d'entre eux disent avoir "ni les moyens humains ni financiers pour mener les actions qui leur permettraient de bien gérer un éventuel contrôle" de la Commission.

D'ailleurs, près d'une entreprise sur trois dit ne pas avoir "débloqué de budget ou de ressources humaines sur la mise en conformité au RGPD". Cela se traduit concrètement par un retard en matière de digitalisation. Par exemple, les entreprises sont encore 57 % à utiliser Excel pour constituer leur registre de traitements. Des progrès sont toutefois notables puisque cette année 38 % des DPO et juristes interrogés précisent avoir opté pour un logiciel de conformité RGPD (contre 13 % en 2020).

Les entreprises semblent par ailleurs mieux sensibilisées aux risques cyber. Huit sur dix ont ainsi mis en place de nouvelles mesures visant à renforcer la sécurité de leurs données, soit "3 fois plus qu'en 2020", souligne l'étude.

Les collaborateurs sont, eux aussi, mieux sensibilisés. Plus de la moitié des entreprises (55 %) ont déployé des formations en e-learning pour former leurs salariés au RGPD. Autres outils de formation plébiscités par les organisations : les workshops et les séminaires, qui ont été organisés par 81 % des répondants, (soit 41 points de plus que l'an dernier).

Des chiffres rassurants mais pas encore suffisants pour être 100 % compliant : quatre entreprises sur cinq estiment que la formation des collaborateurs n'est "pas encore entièrement conduite". Parmi les autres axes à améliorer enfin, celui du privacy by design puisque seulement une entreprise sur cinq l'a intégré à ses pratiques.

**L'enquête a été réalisée auprès de plus de 300 entreprises et organismes publics (41 % d'ETI, 8 % de TPE, 34 % de PME et 17 % de grandes entreprises. 76 % du secteur privé et 23 % du secteur public).*

Source : Editions législatives- Actuel RH – [Baromètre RGPD 2023 - Data Legal Drive](#)



L'acceptation d'une modification du contrat de travail doit être claire et non équivoque

Dans un arrêt du 14 juin 2023, la Cour de cassation se montre rigoureuse sur l'exigence d'une acceptation claire et non équivoque de la modification de son contrat de travail par un salarié.

Rappel du contexte

Dans cette affaire, l'employeur avait proposé au salarié une modification de son contrat de travail s'apparentant à une rétrogradation. Le salarié y avait répondu en ces termes dans un courrier du 5 avril 2017 : "Eu égard au contexte de grande difficulté économique que vit notre secteur professionnel ; dans la mesure où stratégiquement vous décidez que l'organisation actuelle n'est finalement pas la bonne puisqu'elle nécessite la scission en trois directions de mon poste ; dans la mesure où mon investissement chez Autobacs est absolu au regard de la réussite de notre projet professionnel ; et enfin, compte tenu de la forte pression qui s'exerce sur moi actuellement, j'accepte en conséquence les nouvelles fonctions que vous me proposez par avenant à mon contrat de travail à effet du 10 avril 2017 déjà signé par vous".

L'employeur n'interprétant pas ce courrier comme une acceptation de la modification de son contrat de travail, licencie le salarié pour faute grave. Le salarié conteste son licenciement.

Pourtant et la cour d'appel et la Cour de cassation estiment fondée la décision de l'employeur. "C'est en conséquence par une interprétation que les termes ambigus de cette lettre rendaient nécessaire, exclusive de dénaturation, que la cour d'appel a estimé qu'elle ne permettait pas de caractériser une acceptation claire et non équivoque du salarié à la mesure de rétrogradation et en a exactement déduit que la société pouvait prononcer une autre sanction telle qu'un licenciement", juge la Cour de cassation qui rappelle qu' "une modification du contrat de travail ne pouvant être imposée au salarié, l'employeur qui se heurte au refus d'une mesure de rétrogradation impliquant une modification du contrat de travail, peut, dans l'exercice de son pouvoir disciplinaire, prononcer une autre sanction, y compris un licenciement pour faute grave aux lieu et place de la sanction refusée".

Source : Editions législatives- Actuel RH - [Cour de cassation, Chambre sociale, Arrêt 14 juin 2023, 21-22.269](#)

Dispense d'affiliation d'un salarié déjà couvert par le régime santé de son conjoint

La dispense d'adhésion au régime complémentaire collectif et obligatoire mis en place dans l'entreprise du salarié n'est pas subordonnée à la justification qu'il bénéficie en qualité d'ayant droit à titre obligatoire de la couverture collective relevant d'un dispositif de protection sociale complémentaire présentant un caractère collectif et obligatoire de son conjoint.



Dès lors que le salarié justifie bénéficier, en qualité d'ayant droit de son épouse, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire obligatoire conforme au dispositif obligatoire mis en place par son employeur, il remplit les conditions de dispense.

Source : Editions Lefebvre – La Quotidienne – [Cour de cassation, Chambre sociale, Arrêt 07 juin 2023, 21-23.743](#)



QUOI DE NEUF

Chaleur et Canicule au travail : les précautions à prendre

Vous êtes employeur et vous vous demandez quelles mesures mettre en œuvre en cas de fortes chaleurs ? Pour en savoir plus sur la gestion des vagues de chaleur, les bons réflexes et les précautions à prendre consultez :

<https://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/prevention-des-risques-pour-la-sante-au-travail/article/chaleur-et-canicule-au-travail-les-precautions-a-prendre>

Pour aller plus loin :

- [Le guide de prévention des risques liés aux vagues de chaleur 2023](#)
- [L'instruction de la Direction générale du travail relative à la gestion des vagues de chaleurs en date du 13 juin 2023](#)
- [L'instruction interministérielle relative à la gestion des vagues de chaleurs en date du 12 juin 2023](#)
- [Le guide ORSEC gestion sanitaire des vagues de chaleur : se référer à la fiche 02.K à destination des employeurs.](#)

***Sources :** Actualité Ministère du travail du Plein Emploi et de l'Insertion*



AGENDA

Vendredi 15 septembre 2023

ATELIER RH – COMMENT FAIRE DE LA MARQUE EMPLOYEUR ET DE LA RSE LES ATOUS GAGNANTS DE L'ENGAGEMENT COLLABORATEUR

De 10H à 12H – dans les locaux de l'Entreprise Mathou Créations à Baraqueville – Apports théoriques animé par l'APEC et Retour d'expérience sur le projet Fin'Impact mené par le Groupe FINADORM

Contact : Emmanuelle VIDAL-LACOMBE/Céline REYNIER – Tél : 05 65 77 77 08 – @ : c.reynier@aveyron.cci.fr

Inscription par téléphone ou email.

1^{re} NUIT DE L'ORIENTATION EN AVEYRON : DÉCOUVRIR PLUS DE 100 MÉTIERS SANS STRESS MERCREDI 22 NOVEMBRE 2023 DE 15H À 21H



Face à la diversité des métiers et à leur évolution rapide, et face à la multitude des formations proposées, le choix de l'orientation est difficile et souvent angoissant pour les jeunes et leur famille. La 1^{re} édition de la Nuit de l'Orientation 2023, à la Cité de l'Entreprise et de la Formation Rodez, vise à faire découvrir les métiers aux jeunes de l'Aveyron et aux adultes en reconversion. Elle s'inscrit dans le cadre d'un partenariat avec le Ministère de l'Education Nationale, et fait partie du Mois de la Découverte des Métiers.

>>> [Pour en savoir plus](#)



PROCHAINS STAGES DE
FORMATION

12 - CAMPUS XIIème AVENUE :

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

