

Mercredi 06 septembre 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 SoluCCIo Compétences RH

SOLUCCIO
Compétences RH

Retrouvez toutes les offres SoluCCIo sur notre site Internet

AU SOMMAIRE

ACTUALITES

- LA PROTECTION DES FAMILLES D'ENFANTS ATTEINTS D'UN HANDICAP Page 2
- LOI DE PROGRAMMATION MILITAIRE Page 3
- LA PROTECTION DES SALARIEES EN CAS DE FAUSSE COUCHE Page 5

JURISPRUDENCE

- TEMPS PARTIEL ET HEURES COMPLEMENTAIRES Page 6
- OBLIGATION DE SECURITE DE L'EMPLOYEUR Page 7

QUOI DE NEUF

- REFORME DES RETRAITES Page 8

AGENDA

Page 9

OFFRE DE FORMATION

Page 10



La loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer la protection des familles d'enfants atteints d'une maladie ou d'un handicap ou victimes d'un accident d'une particulière gravité a été publiée hier au Journal officiel. Ses dispositions entrent en vigueur **le 21 juillet 2023**.

Allongement du nombre de jours de congés

La durée du congé, en cas de décès d'un enfant, passe de 5 à 12 jours.

Ce délai est étendu de 7 à 14 jours :

- lorsque l'enfant est âgé de moins de 25 ans ;
- et quel que soit son âge, si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente.

En cas d'annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant, le congé passe de 2 à 5 jours.

Interdiction de licencier pendant le congé de présence parentale

L'employeur ne peut pas rompre le contrat de travail d'un salarié pendant son congé de présence parentale, et pendant les périodes travaillées si le congé de présence parentale est fractionné ou pris à temps partiel. L'employeur peut toutefois rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressé ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'état de santé de l'enfant de l'intéressé.

Refus du passage en télétravail en l'absence d'accord ou de charte

En l'absence d'accord collectif ou de charte sur le télétravail, l'employeur doit motiver sa décision de refus du télétravail pour tout salarié aidant d'un enfant, d'un parent ou d'un proche. Jusqu'à présent, seuls les travailleurs handicapés et les salariés aidants d'une personne âgée bénéficiaient d'un droit renforcé au télétravail.

Dispositions sur le télétravail dans l'accord ou la charte

L'accord collectif ou la charte sur le télétravail doit contenir des dispositions sur les modalités d'accès des salariés aidants d'un enfant, d'un parent ou d'un proche à une organisation en télétravail. Une telle clause n'existait jusqu'à présent que pour les travailleurs handicapés et les salariées enceintes.

Faciliter le renouvellement du congé de présence parentale

Le salarié peut demander le renouvellement de son congé de présence parentale, à titre exceptionnel, lorsque le nombre maximal de jours de congés de 310 jours est atteint au cours d'une période de trois ans, si un nouveau certificat médical établi par le médecin qui suit



l'enfant attestant le caractère indispensable, au regard du traitement de la pathologie ou du besoin d'accompagnement de l'enfant, de la poursuite des soins contraignants et d'une présence soutenue. La loi supprime la seconde condition, à savoir celle d'un accord "explicite" du service du contrôle médical.

Permettre une avance sur l'allocation journalière de présence parentale

Les caisses d'allocations familiales ou les mutualités sociales agricoles peuvent verser une avance sur l'allocation journalière de présence parentale (AJPP) dans l'attente de l'avis du service du contrôle médical des caisses primaires d'assurance maladie relatif au télétravail ou, à défaut, la charte élaborée par l'employeur doit également préciser les modalités d'accès des salariés aidants d'un enfant, d'un parent ou d'un proche à une organisation en télétravail.

Source : Actuel RH - 21/07/2023

| | |
|---------------|---------------------------------------|
| EMPLOI | Loi de programmation militaire |
|---------------|---------------------------------------|

Les mesures RH de la loi de programmation militaire 2024 à 2030

[La loi du 1er août 2023](#) relative à la programmation militaire pour les années 2024 à 2030 et portant diverses dispositions intéressant la défense a été publiée hier au Journal officiel. Certaines de ses dispositions sont susceptibles d'intéresser les services RH, notamment celles qui modifient le droit applicable aux réservistes salariés.

Allongement de la durée d'absence autorisée des réservistes salariés sans l'accord de l'employeur

[L'article L.3142-89 du code du travail](#) est modifié. Ces dispositions – d'ordre public – prévoient que le réserviste salarié a droit à une autorisation d'absence annuelle d'une **durée minimale de dix jours ouvrés par année civile** au titre de ses activités d'emploi ou de formation dans la réserve opérationnelle militaire ou la réserve opérationnelle de la police nationale sans avoir à requérir l'accord préalable de son employeur.

Jusqu'à présent, cette disposition prévoyait une autorisation d'absence de huit jours par année civile au titre des activités dans la réserve. Toutefois, dans les entreprises de moins de 250 salariés, l'employeur pouvait décider, afin de conserver le bon fonctionnement de l'entreprise, de limiter ce temps à cinq jours. Ce seuil est désormais **abaissé à 50 salariés**.

► **A noter** : ces dispositions s'appliquent en dehors des cas d'absence prévus par le code de la défense : survenance, sur tout ou partie du territoire national, d'une crise majeure dont l'ampleur met en péril la continuité de l'action de l'Etat, la sécurité de la population ou la capacité de survie de la Nation ([article L. 2171-1 du code de la défense](#)), menace ou troubles graves troubles graves à l'ordre public ([articles L.4231-4](#) et [L. 4231-5](#) du code de la défense).

Au-delà de sa durée d'autorisation d'absence annuelle, le réserviste salarié peut obtenir l'accord de son employeur pour effectuer une période d'emploi ou de formation au titre de la



réserve opérationnelle militaire ou de la réserve opérationnelle de la police nationale pendant son temps de travail. Le nombre de jours d'autorisation d'absence annuelle au titre de la réserve opérationnelle peut être **étendu par un accord entre l'employeur et le salarié**. Cet accord doit être écrit, signé par les deux parties et annexé au contrat de travail. Le réserviste salarié doit alors présenter sa demande par écrit à son employeur, en indiquant la date et la durée de l'absence envisagée. A défaut de réponse de l'employeur dans le **déla**i d'un mois maximum, son accord est réputé acquis.

► **A noter** : lorsque les ressources militaires disponibles apparaissent insuffisantes pour répondre à des circonstances ou à des nécessités ponctuelles et imprévues, le délai de préavis peut, pour les réservistes de la gendarmerie nationale, être **réduit à 15 jours** pour les réservistes ayant souscrit avec l'accord de l'employeur la clause de réactivité prévue au huitième alinéa de [l'article L.4221-1](#) du code de la défense.

Des dispositions ouvertes à la négociation

Ces mesures peuvent être aménagées par la voie conventionnelle. Ainsi, une convention conclue entre le ministre de la Défense ou le ministre de l'Intérieur et l'employeur, une convention ou un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut déterminer :

- La durée de l'autorisation d'absence annuelle, d'une durée minimale de dix jours ouvrés par année civile ;
- Le délai de préavis dans lequel le salarié prévient son employeur de son absence ou, au-delà de sa durée d'autorisation d'absence annuelle, adresse sa demande à son employeur, d'une durée maximale d'un mois.

A défaut de stipulations plus favorables résultant du contrat de travail, d'une convention conclue entre le ministre de la Défense ou le ministre de l'Intérieur et l'employeur ou d'une convention ou d'un accord collectif, ce sont les dispositions supplétives suivantes qui s'appliquent :

- La durée de l'autorisation d'absence annuelle est de dix jours ouvrés par année civile.
- Le délai de préavis dans lequel le salarié prévient son employeur de son absence ou, au-delà de sa durée d'autorisation d'absence annuelle, adresse sa demande à son employeur est d'un mois.

Statut de l'apprenti militaire

La loi du 1er août 2023 crée un statut permettant de mieux intégrer des jeunes en formation en prévoyant un aménagement des conditions d'emploi des apprentis militaires mineurs (travail de nuit, emploi dans des unités opérationnelles tels que les centres régionaux opérationnels de secours et de sauvetage). Ainsi, le code du travail ne leur est pas applicable. Toutefois les établissements d'enseignement militaire sont ajoutés à la liste des établissements habilités à recevoir le solde de la taxe d'apprentissage.

Source : Actuel RH - 03/08/2023



[La loi n° 2023-567 du 7 juillet 2023](#) visant à favoriser l'accompagnement psychologique des femmes victimes de fausse couche a été publiée au **JO du 8 juillet 2023**. Il s'agit d'une avancée significative dans la reconnaissance de l'impact physique et psychologique lié à une interruption spontanée de grossesse.

Cette nouvelle loi a pour objectif d'améliorer l'accompagnement psychologique des femmes victimes de fausse couche, améliorer leur indemnisation en cas d'arrêt de travail et protéger l'emploi des femmes concernées.

Un parcours d'accompagnement « pluridisciplinaire »

La loi prévoit que les agences régionales de santé (ARS) mettent en place un parcours pluridisciplinaire pour accompagner les femmes et, le cas échéant, leur partenaire face à une interruption spontanée de grossesse. Ce parcours doit associer des professionnels médicaux et des psychologues hospitaliers et libéraux.

L'objectif est à la fois :

- De développer la formation des professionnels médicaux sur les conséquences psychologiques des interruptions spontanées de grossesse.
- De faciliter l'orientation, l'information et le suivi médical et psychologique des femmes et de leur partenaire.

Des indemnités journalières sans délai de carence

Le texte de loi instaure un arrêt maladie sans jour de carence pour les femmes ayant subi une fausse couche, le différenciant d'un arrêt maladie classique. Cette mesure doit s'appliquer aux professionnelles du secteur privé et public et aux professions indépendantes et non-salariées agricoles.

Une meilleure protection contre le licenciement

La loi insère à travers le code du travail une mesure de protection contre le licenciement pour les femmes se trouvant face à une situation de fausse couche : « Aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée pendant les 10 semaines suivant une interruption spontanée de grossesse médicalement constatée ayant eu lieu entre la 14^e et la 21^e semaine d'aménorrhée incluses. » L'employeur pourra rompre le contrat uniquement s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'interruption spontanée de grossesse.

À noter : la suppression du délai de carence doit être effective au plus tard le 1^{er} janvier 2024. La mise en place du parcours est prévue à partir du 1^{er} septembre 2024.

Source : Service public



Temps partiel et heures complémentaires : dépasser les limites entraîne une requalification à temps plein

Le salarié à temps partiel a une durée de travail inférieure à la durée légale de 35 heures par semaine ou à la durée fixée par accord collectif (accord de branche ou d'entreprise) ou à la durée du travail applicable dans votre établissement si la durée est inférieure à 35 heures ([Code du travail, art. L. 3123-1](#)).

Le salarié à temps partiel peut accomplir des heures au-delà de la durée prévue dans son contrat de travail. Les heures complémentaires peuvent être effectuées dans la limite :

- du 1/3 de la durée du temps partiel, lorsqu'une convention collective ou un accord collectif de branche étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement l'autorise ;
- de 1/10e de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans le contrat de travail, à défaut d'accord, ([Code du travail, art. L. 3123-20](#) et [L.3123-28](#)).

Si les heures complémentaires effectuées ont pour effet de porter la durée de travail accomplie au niveau d'un temps plein, le contrat de travail sera requalifié dès le premier dépassement. Et il suffit d'une seule fois pour que le contrat soit requalifié à temps plein. Mais cette requalification ne prend pas effet à compter de la date de signature du contrat.

La Cour de cassation vient de préciser la date de la prise d'effet de la requalification du contrat de travail temps partiel en temps complet dans une affaire où le salarié, aide-boucher à temps partiel, avait signé un contrat à durée indéterminée le 19 août 2014. Ce dernier avait saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir la requalification de son contrat de travail à temps partiel en contrat à temps complet et le paiement d'un rappel de salaire.

En effet, il avait dépassé la durée légale de travail sur une période allant du 27 mai au 27 juin 2017. Mais le salarié avait calculé sa demande de rappel de salaire sur une période allant du 1er septembre 2014 jusqu'à la date de rupture de son contrat de travail en mars 2018.

La cour d'appel a condamné l'employeur au paiement d'un rappel de salaire à compter du 1er septembre. L'employeur conteste cette décision. Le rappel de salaire doit porter sur la période commençant le 27 mai 2017. La Cour de cassation lui donne alors gain de cause. La cour d'appel aurait dû déduire que le contrat de travail devait être requalifié en contrat à temps complet à compter du 27 mai 2017 et évaluer à cette même date le rappel de salaire en résultant.

[Cour de cassation, chambre sociale, 7 juin 2023, n° 21-25.574](#)

Source : Editions Tissot



Obligation de sécurité de l'employeur : quand et comment évaluer la charge de travail des collaborateurs

L'employeur qui ne justifie pas avoir mis en œuvre des entretiens annuels permettant d'évoquer la charge de travail du salarié et son adéquation avec sa vie personnelle manque à son obligation de sécurité.

Un salarié, suite à son licenciement, saisit les prud'hommes, devant qui il fait valoir un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité en raison de sa charge de travail excessive et réclame, à ce titre, le paiement de dommages et intérêts.

La cour d'appel rejette sa demande au motif qu'aucun manquement ne pouvait être imputable à l'employeur et que le salarié ne démontrait pas un "rythme de travail important" : sa responsable lui avait effectivement adressé de nombreux mails pour lui demander d'accomplir des tâches, mais dans des délais raisonnables.

Elle avait à plusieurs reprises expressément proposé de l'aide pour son activité au cas où il ne serait pas en mesure d'assurer certaines tâches et l'employeur qui a assuré le suivi médical du salarié, n'avait pas été destinataire d'une information particulière de la médecine du travail.

La Cour de cassation casse l'arrêt d'appel.

Selon elle, l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité envers les salariés, doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (art. [L. 4121-1](#) et [L. 4121-2](#) Code du travail).

En l'espèce, bien qu'alerté à plusieurs reprises par le salarié sur sa charge de travail et sur son état d'anxiété, l'employeur n'avait apporté aucune réponse à l'intéressé et n'a pris aucune mesure de nature à améliorer ses conditions de travail.

De plus, il ne justifiait pas avoir mis en œuvre des entretiens annuels au cours desquels étaient évoquées la charge de travail du salarié et son adéquation avec sa vie personnelle.

De ce fait, selon la Cour de cassation, il y avait donc bien eu un manquement de sa part à l'obligation de sécurité.

À noter : en cas d'accident du travail, une charge de travail excessive peut faire partie des éléments pris en compte pour caractériser une faute inexcusable de l'employeur ([Cass.soc. 19 sept.2013, n°12-22.156](#))

[Cass.soc., 13 avr. 2023, n°21-20.043](#)

Source : Editions Tissot



Réforme des retraites : recours facilité au C2P et amélioration des droits existants

La loi de financement rectificative de la sécurité sociale 2023 portant réforme des retraites a apporté des modifications au compte professionnel de prévention (C2P). Pour rappel, le C2P permet à un salarié exposé à certains facteurs de risques professionnels d'acquérir des points tout au long de sa carrière. Deux décrets du 10 août améliorent le C2P pour faciliter son recours, améliorer les droits existants et créer un droit à la reconversion professionnelle.

Abaissement des seuils d'exposition

[Le décret n°2023-760 du 10 août 2023](#) abaisse le seuil d'exposition au facteur de risque travail de nuit de 120 à 100 nuits par an. Le seuil d'exposition au facteur de risque travail en équipes successives alternantes est abaissé de 50 à 30 nuits par an.

Prise en compte des poly-expositions

Les salariés en situation de poly-exposition, c'est-à-dire exposés simultanément à plusieurs des 6 facteurs de risques couverts par le C2P, voient leur situation améliorée. La loi prévoit le principe d'une acquisition des points en fonction du nombre de facteurs de risques auxquels le salarié a été exposé. Le rythme d'acquisition des points des salariés poly-exposés devient ainsi proportionnel au nombre d'expositions. Un salarié exposé simultanément à trois facteurs de risques acquiert désormais 12 points par an, soit 1 point par trimestre d'exposition pour chacun des risques.

Suppression du plafond de points

[Le décret n°2023-759 du 10 août 2023](#) supprime donc le plafond de 100 points que le salarié peut cumuler sur son C2P au cours de sa carrière. Il n'y a donc plus de nombre maximal de points pouvant être acquis par un salarié au cours de sa carrière.

Financement d'un projet de reconversion professionnelle

A compter du 1er septembre 2023, un salarié peut utiliser son C2P pour financer un projet de reconversion professionnelle en vue d'accéder à un métier non exposé aux facteurs de risques professionnels du C2P. Le salarié peut mobiliser tout ou partie des points inscrits sur son C2P. Ces points sont convertis en euros et viennent abonder son compte personnel de formation (CPF) en vue de financer sa formation ou son congé de reconversion. Un point donne le droit à un abondement du CPF de **500 € au lieu de 375 €** et dix points permettent à tout titulaire d'un C2P de bénéficier de l'équivalent d'un mi-temps pendant 4 mois au lieu de 3 mois jusqu'ici.

Source : *LegiSocial* - 16/08/2023



AGENDA

Jeudi 19 octobre 2023

PETIT-DEJEUNER ATELIER RH : « LE GRAND QUIZZ RH »

De 8h30 à 10h30 – CCI AVEYRON – Cité de l'Entreprise et de la Formation, 5 av de Bruxelles, 12000 RODEZ – Un atelier pour enrichir et échanger sur vos connaissances en matière de RH et de droit social

Contact : Céline REYNIER – Tél : 05 65 77 77 08 – c.reynier@aveyron.cci.fr

Inscription par téléphone ou par mail.

Mercredi 22 novembre 2023

1re 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 1re 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**

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

12 - CAMPUS XIIème AVENUE :

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

