

Mercredi 07 février 2024



**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

- REFUS DE CDI APRES UN CDD Page 2
- PACTE DE VIE AU TRAVAIL Page 3
- PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE Page 6

JURISPRUDENCE

- UN SALARIE PEUT-IL ETRE MUTE EN APPLICATION D'UNE CLAUSE DE MOBILITE APRES L'ECHEC D'UNE PROCEDURE DISCIPLINAIRE ? Page 9
- À QUELLE DATE S'APPRECIE LE STATUT PROTECTEUR DU SALARIE EN CAS DE CHANGEMENT DE SES CONDITIONS DE TRAVAIL ? Page 10

QUOI DE NEUF

- PROLONGATION DE L'AIDE A L'EMBAUCHE DES ALTERNANTS Page 11

OFFRE DE FORMATION

Page 12



L'article 2 de la loi du 21 décembre 2022 "portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail" prévoit qu'un salarié en CDD ou en intérim qui refuse à deux reprises une proposition de CDI sur une période de douze mois ne peut bénéficier d'une indemnisation au titre du chômage que s'il a été employé en CDI au cours de la période. Un décret du 28 décembre 2023 précise les modalités de mise en œuvre de cette mesure, en particulier la procédure à suivre par l'employeur qui propose en vain une embauche en CDI.

Le [décret n°2023-1307 du 28 décembre 2023](#) précise les "modalités du refus par un salarié d'une proposition de contrat de travail à durée indéterminée à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée" ou d'un contrat de travail temporaire.

Publié au Journal officiel du vendredi 29 décembre 2023, ce texte est pris en application de [l'article 2 de la loi n°2022-1598 du 21 décembre 2022](#) portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi, qui prévoit qu'un salarié en CDD ou en intérim qui refuse à deux reprises une proposition de CDI sur une période de douze mois ne peut bénéficier d'une indemnisation au titre du chômage que s'il a été employé en CDI au cours de la période. Le décret précise les modalités de notification par un employeur auprès, d'une part, du salarié et, d'autre part, de France Travail. Ces dispositions entrent en vigueur au 1er janvier 2024.

Notification au salarié

Lorsque l'employeur d'un salarié en CDD ou l'entreprise utilisatrice d'un travailleur temporaire "propose que la relation contractuelle de travail se poursuive après l'échéance du terme" du contrat "sous la forme d'un contrat à durée indéterminée, il ou elle notifie cette proposition au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception, par lettre remise en main propre contre décharge, ou par tout autre moyen donnant date certaine à sa réception, avant le terme du contrat à durée déterminée." L'employeur ou l'entreprise utilisatrice assure au travailleur "un délai raisonnable pour se prononcer sur la proposition". Il ou elle mentionne qu'à l'issue de ce délai de réflexion, une absence de réponse de la part du salarié vaut rejet de la proposition.



Notification à France Travail.

" En cas de refus exprès ou tacite du salarié dans ce délai, l'employeur dispose d'un délai d'un mois pour informer l'opérateur France Travail de ce refus." Les modalités de cette notification, qui sera réalisée par voie électronique, seront précisées par arrêté.

Cette information est "assortie d'un descriptif de l'emploi proposé et des éléments permettant de justifier dans quelle mesure :

- L'emploi proposé est identique ou similaire à celui occupé ;
- La rémunération proposée est au moins équivalente ;
- La durée de travail proposée est équivalente ;
- La classification de l'emploi proposé et le lieu de travail sont identiques".

Le décret ajoute que cette information doit mentionner le délai qui a été laissé au salarié pour se prononcer, ainsi que la date du refus exprès ou, à défaut, le terme du délai au-delà duquel la proposition est réputée refusée.

Le cas échéant, France Travail demande à l'employeur des compléments d'information, que ce dernier doit fournir dans un délai de quinze jours.

Notification par France Travail au salarié.

À réception des informations complètes, France Travail informe le salarié des conséquences du refus de contrat à durée indéterminée sur l'ouverture de droit à l'allocation d'assurance chômage.

Exception.

L'article 2 de la loi "Marché du travail" précise que la restriction d'accès à l'allocation au retour à l'emploi ne s'applique pas "lorsque la dernière proposition adressée au demandeur d'emploi n'est pas conforme aux critères prévus par le PPAE (Projet personnalisé d'accès à l'emploi) si celui-ci a été élaboré antérieurement à la date du dernier refus pris en compte". En clair, il faut que le CDI proposé soit conforme aux caractéristiques de l'offre raisonnable d'emploi.

Le décret entre en vigueur le 1er janvier 2024.

Source : AEF info - dépêche n°705089



Les organisations syndicales et patronales ont défini le programme de la négociation sur le "pacte de la vie au travail". Lors de la première séance, les négociateurs ont présenté les grands enjeux de cette négociation portant sur l'emploi des seniors, sur l'usure, les parcours et les reconversions professionnels et le Cetu (Compte épargne temps universel), et ont réaffirmé leur souhait de pouvoir négocier sans interférences de la part des pouvoirs publics.

Des enjeux à géométrie variable

"Nous souhaitons que cette négociation amène des choses concrètes pour les salariés qui leur assurent d'avoir des parcours professionnels sécurisés", explique Jean-François Foucard (CFE-CGC), considérant que cela doit passer par des moyens et du normatif. "Il faut que cet accord soit normatif, car sans obligation, les entreprises feront comme avant", abonde Éric Courpotin (CFTC). De son côté, Yvan Ricordeau (CFDT) fait le lien avec le conflit du début d'année sur les retraites. "Dans les manifestations, il était plus question de travail que de retraites. Il y a beaucoup d'attentes sur le rapport au travail et le sens du travail [...]. Dans le document d'orientation, il y a des blocs : l'emploi des seniors, l'usure professionnelle, la reconversion ou encore le Cetu... Il y a un lien naturel entre ces sujets, c'est ce rapport au travail et les parcours professionnels", indique le négociateur cédétiste.

De son côté, Hubert Mongon (Medef) adopte une approche par le taux d'emploi. "Nous vivons, de façon structurelle, dans un modèle social auquel nous sommes à la fois attachés et qui, de fait, génère un taux d'emploi qui reste plus faible, voire beaucoup plus faible que nos voisins", souligne-t-il. La "ligne directrice" de la délégation patronale sera de répondre à la question de savoir "quels sont les leviers à activer auprès de l'ensemble des acteurs économiques — entreprises et salariés — pour permettre d'augmenter le taux d'emploi en France". "Le taux d'emploi n'est que la résultante de ce qui est fait en amont. Prendre en compte l'usure professionnelle ou mettre à jour les compétences peuvent apporter des choses", répond Jean-François Foucard (CFE-CGC).

Un enthousiasme modéré sur le Cetu

Sans entrer dans le détail pour cette première séance de négociation, les négociateurs avancent d'ores et déjà quelques positions. En premier lieu, hormis à la CFDT qui porte la revendication depuis longtemps et veut faire du Cetu une "innovation sociale", le dispositif est loin de faire l'unanimité parmi les organisations syndicales et patronales. "C'est visiblement un dispositif qui correspond à des aspirations portées par une minorité des organisations syndicales", indique laconiquement Hubert Mongon (Medef). Et d'ajouter qu'il n'a "pas rencontré beaucoup de salariés qui m'ont expliqué que c'était une priorité absolue dans le contexte qui était le leur".

"Il faudrait voir quels sont les salariés qui potentiellement sont intéressés. J'ai compris que le pouvoir d'achat et les salaires étaient une priorité, que la sécurité des salariés était une priorité



et que les congés payés étaient une avancée sociale majeure. Et au milieu de tout ça, on a un petit peu de mal à repérer la place que pourrait avoir un compte épargne temps universel", poursuit le négociateur patronal. De même, Jean-François Foucard (CFE-CGC) doute ouvertement de l'opportunité de créer un nouveau dispositif qualifié de "hors-sol" et d'"usine à gaz" potentielle. "On ne va pas forcément passer un temps infini sur un dispositif qui ne volera pas", ajoute le représentant du syndicat de l'encadrement. "Nous ne sommes pas demandeurs mais le sujet est sur la table", explique Éric Courpotin (CFTC).

Reconversion professionnelle

"On essaiera de rendre simple, lisible et efficace, aussi bien pour le salarié que pour les entreprises, le sujet central qui est l'adaptation des compétences", explique Hubert Mongon (Medef). "Aujourd'hui nous avons, en matière de transition professionnelle, douze dispositifs de nature différente qui se sont empilés au fur et à mesure des années. On aura à cœur, en ce qui nous concerne, de bâtir un dispositif qui puisse être compréhensible, simple et qui puisse donner envie aux salariés, et simple et efficace également pour les entreprises", avance-t-il.

"Cela fait partie des objectifs très forts de la CFDT. Il faut, à côté du CPF pour le petit risque de formation et à côté de l'alternance et de l'apprentissage, installer un troisième pilier aussi important que les deux premiers sur la transition et la reconversion professionnelles", souligne Yvan Ricordeau.

Usure professionnelle

De même, le négociateur de la CFDT insiste sur la nécessité de "réactualiser" la prise en compte de la pénibilité et de l'usure professionnelle. "La réforme des retraites avec le décalage de l'âge de départ s'est faite avec une prise en charge très dégradée des questions d'usure professionnelle". De son côté, Jean-François Foucard insiste sur la nécessité d'obliger les branches les plus concernées à se saisir réellement de la problématique et demande que l'usure ne soit plus abordée sous le seul prisme physique mais aussi psychologique, notamment pour les personnels de l'encadrement qui voient l'intensité de leur travail augmenter ces dernières années. Par ailleurs, il préconise de créer un droit au temps partiel opposable pour les seniors, arguant du fait que ce dispositif explique le fort taux d'emploi des seniors observé aux Pays-Bas.

Se préserver des "interférences" de l'exécutif

Cette négociation sur de multiples thèmes liés entre eux sous l'angle des parcours professionnels aboutira-t-elle à un ou plusieurs accords au final ? Pour Éric Courpotin (CFTC), concentrer les dispositions dans un seul accord pourrait "être dangereux". "Il faudrait séparer le Cetu des autres sujets, car il ne faudrait pas que cela vienne remettre en cause des signatures ou que l'on ait à le payer très cher en termes de contreparties", précise-t-il. "La tendance est plutôt à dire qu'il y aura un texte et un seul. C'est le meilleur moyen de cadrer une transposition conforme à ce qu'on aura négocié et cela évite d'ouvrir trop d'angles d'interférences" de la part des pouvoirs publics, estime de son côté Yvan Ricordeau (CFDT). De fait, les récentes prises de parole de Bruno Le Maire ou d'Olivier Dussopt, évoquant des axes de réforme n'ont pas été particulièrement appréciées par



les partenaires sociaux. "Nous sommes très clairs dans les échanges avec le gouvernement sur le fait de dire que sur le marché du travail ou sur les adaptations de dispositifs, cela se joue dans la négociation et pas dans les interférences qu'on a déjà entendues fin 2023 et qui vont probablement se renforcer en 2024", précise Yvan Ricordeau.

"On note évidemment que certaines expressions politiques ont eu lieu ces dernières semaines et on aimerait que nos échanges puissent se passer de façon sereine et constructive. De la même façon, nous serons attentifs s'il y a accord à la façon dont cet accord sera retranscrit dans la loi", abonde Hubert Mongon (Medef). "Comme pour chaque négociation, nous souhaitons que l'État retranscrive l'accord et rien d'autre. Ce ne serait peut-être pas une mauvaise idée de le rappeler dans l'accord", avance Éric Courpotin (CFTC). Au final, pour Jean-François Foucard (CFE-CGC), cette négociation peut déboucher "soit sur un grand vide juste pour faire joli, soit sur un accord qui a l'impact de l'accord de 2013 sur la sécurisation des parcours" professionnels.

Source : AEF - dépêche 704917

RESSOURCES HUMAINES

Projet de transition professionnelle

Projet de transition professionnelle financé par le Fipu : le montant du cofinancement par l'employeur est fixé

Le projet de transition professionnelle des salariés exposés aux risques ergonomiques peut, sous certaines conditions, être financé par le Fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (Fipu). Il doit notamment faire l'objet d'un cofinancement par l'employeur fixé à 5 % des coûts pédagogiques par un arrêté du 30 janvier 2024.

Selon l'article [L.6323-17-1 du code du travail](#), tout salarié peut mobiliser les droits inscrits sur son compte personnel de formation (CPF) afin que celui-ci contribue au financement d'une formation certifiante destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle. Le salarié peut bénéficier d'un congé de transition professionnelle lorsqu'il suit sa formation en tout ou partie sur le temps de travail.

Sous certaines conditions, le projet de transition professionnelle d'un salarié exposé à des facteurs de risques professionnels dits ergonomiques peut être financé par le fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (Fipu).

Les facteurs de risques professionnels dits ergonomiques listés au [1° du I de l'article L.4161-1 du code du travail](#) sont les facteurs liés à des contraintes physiques marquées (manutentions manuelles de charges, postures pénibles définies comme positions forcées des articulations, vibrations mécaniques).



Le métier visé par la formation prise en charge ne doit exposer à aucun facteur de risques professionnels. Sont visés ici tous les risques énumérés à l'article L.4161-1 du code du travail et non pas les seuls risques ergonomiques visés au 1° du I de cet article.

Les facteurs de risques professionnels mentionnés au 2° et 3° sont liés à un environnement physique agressif (agents chimiques dangereux y compris les poussières et les fumées et activités exercées en milieu hyperbare et températures extrêmes) et à certains rythmes de travail (nuit, équipes successives alternantes, travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés sollicitant tout ou partie du membre supérieur à une fréquence élevée et sous cadence contrainte).

Deux autres conditions précisées par deux arrêtés du 24 janvier 2024 sont à remplir : un cofinancement par l'employeur et une condition d'ancienneté dans le métier exposé à des facteurs de risques ergonomiques.

Le cofinancement par l'employeur est fixé à 5 % des coûts pédagogiques

Le projet de transition professionnelle du salarié doit faire l'objet d'un [cofinancement par l'employeur](#). Selon un arrêté du 30 janvier 2024, ce cofinancement doit être au moins égal à 5 % des coûts pédagogiques validés par la commission paritaire interprofessionnelle régionale (ATPro). Ce cofinancement peut faire l'objet d'une [prise en charge par l'Opcv](#) dont relève l'entreprise.

L'autorisation de l'employeur de laisser partir un salarié en congé de transition professionnelle doit être expresse et accompagnée d'un accord relatif à son cofinancement.

L'ATPro peut demander tout justificatif de l'exposition aux risques ergonomiques

Le salarié doit déposer un dossier de demande de financement à l'association Transition Pro (ATPro) compétente pour son lieu de résidence principale ou à celle compétente pour son lieu de travail, après avoir obtenu l'accord de son employeur pour bénéficier du congé de transition professionnelle.

Ce dossier comprend des renseignements qui sont définis par un arrêté du 17 mars 2021. Cet arrêté est complété par un arrêté du 30 janvier 2024.

Selon ce nouveau texte, en cas de doute sur le respect des conditions d'ancienneté, l'ATPro peut demander au salarié ou à ses employeurs toute pièce permettant de justifier du lien entre l'emploi occupé et l'exposition à au moins un des facteurs de risques ergonomiques. L'ATPro évalue, alors, la réalité de l'exposition à l'un de ces facteurs en se fondant sur les pièces de la demande de prise en charge.

Rappelons que pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle, le salarié doit remplir la condition d'ancienneté fixée à [l'article R.6323-9 du code du travail](#). Lorsque ce projet est financé par le Fipu, le salarié doit justifier que les métiers qu'il a exercés pour remplir la condition



d'ancienneté relèvent bien de la cartographie des métiers exposés aux risques ergonomiques ([article D.6323-9-2 du code du travail](#)).

En l'absence de cartographie des métiers et des activités élaborée par la commission des accidents du travail et des maladies professionnelles de la caisse nationale d'assurance maladie (CAT-MP), l'autorisation de l'employeur doit comporter un descriptif de l'emploi exercé par le demandeur permettant d'apprécier si celui-ci est exposé aux facteurs de risques ergonomiques ainsi que la branche professionnelle à laquelle appartient l'entreprise, en vertu de l'article [4 du décret du 10 août 2023](#) relatif à la loi du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023.

Source : Editions législatives – Sophie Picot-Raphanel



JURISPRUDENCE

Un salarié peut-il être muté en application d'une clause de mobilité après l'échec d'une procédure disciplinaire ?

Un agent de sécurité d'une société est avisé par son employeur, par courriers des 6 et 15 mai 2014, qu'en application de la clause de mobilité figurant dans son contrat de travail, il est affecté sur un autre site à compter du 20 mai suivant. Le salarié refuse cette mutation par lettre du 12 mai 2014. Licencié pour faute grave le 29 juillet 2014, il conteste son licenciement devant la juridiction prud'homale.

Modalités de mise en œuvre de la clause de mobilité

Le salarié fait valoir que l'employeur a mis en œuvre la clause de mobilité pour l'affecter sur un autre site en mai 2014, après avoir en février 2014, engagé puis abandonné, une procédure disciplinaire à son encontre. Pour l'agent de sécurité, une mutation fondée sur des faits ayant donné lieu à l'ouverture d'une procédure disciplinaire qui n'a pas été suivie d'une sanction caractérise une mise en œuvre abusive de la clause de mobilité.

En effet, l'employeur ne peut mettre en œuvre une clause de mobilité que dans l'intérêt de l'entreprise. L'activation de la clause pour des raisons étrangères à l'intérêt de l'entreprise, par exemple pour sanctionner un salarié, caractérise un abus du droit de mutation que lui confère la clause. Si la mutation n'est pas justifiée par un motif objectif, le licenciement du salarié ayant refusé sa mutation est alors sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 23 janvier 2002, n° 99-44.845).

Décision fondée sur le comportement fautif du salarié.

Le salarié estime que son employeur a fondé sa décision de mutation sur des faits prétendument fautifs qui avaient donné lieu à l'ouverture d'une procédure disciplinaire qui n'a été suivie d'aucune sanction. Son licenciement devrait donc être jugé sans cause réelle et sérieuse.

La cour d'appel ne partage pas cette analyse des faits. Elle retient que la décision de mutation en application de la clause de mobilité est intervenue à la suite de la réitération de réclamations de clients se plaignant du comportement agressif et intransigeant de l'agent de sécurité et faisant état d'une ambiance dégradée sur le site où il était affecté.

Décision fondée sur l'intérêt de l'entreprise.

Les juges en déduisent, approuvés par la Cour de cassation, que la clause de mobilité a bien été mise en œuvre par l'employeur dans l'intérêt de l'entreprise en raison de contraintes organisationnelles et commerciales. En conséquence, l'application de la clause étant valide, le refus réitéré du salarié de rejoindre sa nouvelle affectation constituait une faute grave justifiant



son licenciement. La Cour de cassation rejette dès lors le pourvoi du salarié contre l'arrêt de la cour d'appel ayant jugé que son licenciement était justifié

Source : AEF - Dépêche 704816 - Cass. soc., 6 décembre 2023, n° 22-21.676.

À quelle date s'apprécie le statut protecteur du salarié en cas de changement de ses conditions de travail ?

L'employeur qui a connaissance de la candidature d'un salarié au CSE ne peut lui imposer sa mutation sans son accord. Peu importe, que le salarié n'ait déclaré sa candidature qu'après sa convocation à l'entretien préalable à la sanction.

Aucune modification de son contrat de travail ou changement de ses conditions de travail ne peut être imposée à un salarié protégé. En cas de refus du salarié, l'employeur doit poursuivre le contrat de travail aux conditions antérieures ou engager la procédure de licenciement en saisissant l'administration d'une demande d'autorisation de licenciement. La protection s'applique même si le salarié n'était pas encore protégé au moment de sa convocation à l'entretien préalable à la sanction, retient la Cour de cassation le 4 octobre 2023.

Dans cette affaire, par lettre du 28 novembre 2016, une salariée est convoquée à un entretien préalable en vue d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement. Postérieurement à son entretien, la salariée se porte candidate aux élections des délégués du personnel (désormais du CSE).

Le 28 décembre 2016, la société lui notifie une mutation disciplinaire à compter du 9 janvier 2017. Bien que la salariée conteste sa sanction, l'employeur la confirme, car au moment de l'envoi de la convocation à l'entretien, elle n'était pas protégée. Le 5 février 2018, la salariée demande la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts exclusifs de l'employeur. La cour d'appel juge que la résiliation produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, car l'employeur ne pouvait imposer à la salariée la modification de ses conditions de travail sans son accord.

La Cour de cassation rappelle qu'en cas de refus par un salarié protégé de la modification de son contrat de travail ou du changement de ses conditions de travail, l'employeur doit poursuivre le contrat aux conditions antérieures ou engager la procédure de licenciement en saisissant l'autorité administrative d'une demande d'autorisation de licenciement.

Or, les juges d'appel ont constaté qu'au moment où l'employeur a imposé une mutation à la salariée, il avait connaissance de sa candidature aux élections professionnelles. Les Hauts magistrats approuvent la cour d'appel qui en a déduit que l'employeur ne pouvait pas imposer à la salariée de modification de ses conditions de travail sans son accord.

Il importait peu, souligne la Cour de cassation, que cette candidature soit postérieure à la convocation de la salariée à l'entretien préalable à la sanction disciplinaire.

Source : AEF - Dépêche 703856 - Cass. soc., 4 octobre 2023, n° 22-12.922.



QUOI DE NEUF

Prolongation de l'aide à l'embauche des alternants

Depuis le 1er janvier 2023, les entreprises qui recrutent des alternants (apprentis et jeunes en contrat de professionnalisation) peuvent bénéficier d'une aide allant jusqu'à 6 000 €. Cette aide est prolongée en 2024.

Consulter :

- [Le décret n° 2023-1354 du 29 décembre 2023](#)
- [Le guide du ministère du travail sur les aides à l'embauche d'alternants](#)



**PROCHAINS STAGES DE
FORMATION**

12 - CAMPUS XIIème AVENUE :

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

