

Mercredi 4 mai 2022



**Missions Emploi
Ressources Humaines
des CCI Occitanie**



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



Retrouvez toutes les offres SoluCClo sur notre site Internet

AU SOMMAIRE

ACTUALITES

- RUPTURE CONVENTIONNELLE : NOUVELLES CONDITIONS DE DEPOT Page 2
- ACTIVITE PARTIELLE : CONSEQUENCES DE LA GUERRE EN UKRAINE Page 3
- JOURNEES DE LA SECURITE ROUTIERE AU TRAVAIL Page 5

JURISPRUDENCE

- INTERDICTION DE L'ALCOOL EN ENTREPRISE Page 6
- DUREE DE TRAVAIL ET REMUNERATION Page 6

QUOI DE NEUF

- LES FORMULAIRES D'ARRET DE TRAVAIL FUSIONNENT Page 8

AGENDA

Page 10

OFFRE DE FORMATION

Page 13



Nouvelle réglementation concernant les ruptures conventionnelles

Les conditions de dépôt à l'administration de la demande d'homologation de la rupture conventionnelle individuelle ont été modifiées. Depuis le 1er avril 2022, les employeurs doivent utiliser le téléservice.

L'employeur et le salarié peuvent décider en commun de la **rupture du contrat de travail à durée indéterminée** en concluant une convention soumise à une homologation administrative. La partie la plus diligente adresse la **demande d'homologation à la Dreets** compétente. Auparavant, les parties à la convention de rupture pouvaient, au choix, utiliser le téléservice « [TéléRC](#) » ou transmettre à l'administration un formulaire type valant convention ([Cerfa n° 14598*01](#)).

A noter : Les conventions de rupture conclues avec des **salariés protégés** ne sont pas concernées par le téléservice compte tenu de la spécificité de la procédure d'autorisation par l'inspection du travail ([C. trav. art. L 1237-15](#)).

Le décret du 13 décembre 2021 rend **l'utilisation du téléservice « TéléRC » obligatoire** pour effectuer la demande d'homologation de la convention de rupture auprès de la Dreets.

Par exception, lorsqu'une partie à la convention indique à la Dreets compétente ne pas être en mesure d'utiliser le téléservice, elle peut effectuer sa démarche par le dépôt d'un formulaire.

Ces mesures s'appliquent aux demandes d'homologation présentées **depuis le 1er avril 2022**.

A noter :

L'utilisation de « TéléRC » présente de nombreux avantages. Elle permet à l'employeur de s'assurer que les **champs obligatoires** du formulaire ont bien été renseignés, que les **délais légaux** sont respectés et que **l'indemnité de rupture** est au moins égale au minimum légal. Selon le ministère du travail, ces contrôles permettent de limiter les risques **d'irrecevabilité ou de refus d'homologation** de la demande lors de l'instruction par la Dreets.

Source : [Décret 2021-1639 du 13-12-2021 : JO 15](#)



Le recours à l'activité partielle de droit commun facilité pour les difficultés liées à la guerre en Ukraine

Les entreprises dont l'activité est ralentie ou arrêtée du fait des conséquences économiques du conflit en Ukraine peuvent être éligibles au bénéfice de l'activité partielle pour le **motif « toutes autres circonstances exceptionnelles »** prévu au 5° de l'article [R 5122-1 du Code du travail](#). Dans ce cas, l'indemnisation est celle de droit commun (indemnité 60 % ; allocation 36 %).

Des démarches facilitées

Dans le cadre du conflit en Ukraine, le questions-réponses du ministère du travail accorde aux employeurs un **délai de 30 jours** à compter du placement des salariés en activité partielle pour adresser leur **demande préalable**.

Pour bénéficier de ce délai, lors de la saisie de la demande il faut, au sein des motifs « toutes autres circonstances exceptionnelles », cocher le sous-motif supplémentaire intitulé « conséquences du conflit en Ukraine ».

Pour être validée par la DDETS, la demande doit être **accompagnée de tout document démontrant qu'il existe un lien, direct ou indirect**, entre les conséquences de la guerre en Ukraine et la baisse d'activité de l'entreprise. La DDETS pourra refuser le placement en activité partielle si la demande n'est pas suffisamment motivée.

La hausse des prix du gaz ou du pétrole, constatée depuis le 24 février, date de l'invasion de l'Ukraine par la Russie, pourra, par exemple, être retenue comme motif suffisant, dès lors que cela pénalise fortement l'entreprise.

A noter :

Il n'est pas possible de bénéficier du dispositif d'activité partielle pour le motif « toutes autres circonstances exceptionnelles – conséquences du conflit en Ukraine » si l'employeur procède à une fermeture volontaire de son établissement.

Un dispositif accessible aux expatriés et aux entreprises étrangères implantées en France

Le questions réponses mis à jour le 17 mars 2022 précise que les salariés suivants sont éligibles au dispositif d'activité partielle :

- Salariés disposant d'un contrat de travail de droit français et **employés par des entreprises russes, biélorusses ou ukrainiennes implantées en France** et dont l'activité est réduite en raison des conséquences de la guerre en Ukraine ;
- **Salariés détachés et expatriés** (sous contrat de droit français) travaillant dans des entreprises françaises installées en Ukraine et en Russie dont le rapatriement est impossible.



L'APLD: un outil pour les entreprises dont les difficultés risquent d'être durables

Mis en place sur la base d'un accord d'entreprise ou, si un accord de branche le permet, par document unilatéral de l'employeur, l'activité partielle de longue durée (APLD) permet aux entreprises connaissant des difficultés économiques de longue durée, mais dont la pérennité n'est pas compromise, de bénéficier d'une indemnisation plus importante que dans le dispositif d'activité partielle de droit commun.

Un dispositif qui devrait être assoupli

Le Premier ministre l'avait annoncé le 16 mars 2022 dans le cadre de la présentation du plan de résilience économique et sociale. Le questions-réponses du ministère du travail le confirme. Les partenaires sociaux vont être consultés sur les aménagements suivants :

- La possibilité de **négoier des accords APLD** ou d'établir des documents unilatéraux jusqu'au 31 décembre 2022 (au lieu du 30 juin 2022) ;
- La **possibilité d'adapter les termes d'un accord** ou d'un document unilatéral APLD pendant toute sa durée afin de prendre en compte l'évolution de la situation économique de l'entreprise pendant la crise ;
- La possibilité de prolonger jusqu'à 12 mois supplémentaires le bénéfice de l'APLD, soit **36 mois maximum**, consécutifs ou non, sur une période de référence de 48 mois consécutifs.

Un accompagnement pour les entreprises souhaitant y recourir

Selon le questions-réponses, il est prévu de mettre en place un **accompagnement par les services de l'État** des branches et des entreprises non couvertes à date par le dispositif APLD et qui souhaiteraient négocier un accord très rapidement.

Un dispositif ouvert aux entreprises affectées par les conséquences du conflit en Ukraine

Les entreprises qui verraient leurs activités ralenties ou temporairement arrêtées du fait des conséquences économiques du conflit en Ukraine sont éligibles au bénéfice de l'APLD (y compris en cas de fermeture volontaire). Il est toutefois rappelé que le dispositif d'APLD est conçu pour faire face à des difficultés durables et qu'il n'est pas recommandé de le mettre en place pour une durée de quelques mois seulement, notamment au regard de l'application de la règle fixant à 40 % le taux maximal d'inactivité.

Dernière précision à noter : comme pour l'activité partielle de droit commun, le dispositif d'APLD peut être mis en œuvre par les entreprises russes, biélorusses ou ukrainiennes implantées en France ainsi que pour les détachés et expatriés (sous contrat de droit français) travaillant dans des entreprises françaises installées en Ukraine et en Russie dont le rapatriement est impossible.

Source : [Questions-réponses AP/APLD dans le contexte du conflit en Ukraine mis à jour le 17-3-2022](#)



La Sécurité routière lance la 6e édition des Journées de la sécurité routière au travail

Les Journées de la sécurité routière au travail reviennent du 9 au 13 mai 2022 ! Ces journées sont l'occasion pour des milliers de salariés et d'agents d'être sensibilisés au risque routier professionnel sur leur lieu de travail, à travers des animations, des ateliers, etc.

Encouragez votre entreprise et vos collaborateurs à participer à la 6e édition de cet évènement.

Durant ces journées, des milliers de salariés et d'agents sont sensibilisés au risque routier professionnel sans leur entreprise, un enjeu majeur alors que **les accidents de la route sont la première cause de mortalité dans le cadre du travail.**

À travers des animations, des ateliers, et de nombreuses autres activités, les Journées de la sécurité routière au travail permettent aux entreprises de participer activement à la prévention du risque routier professionnel et de développer une culture partagée de sécurité routière.

Pour organiser cet évènement au sein de votre entreprise, et sensibiliser vos collaborateurs, la Sécurité routière met à votre disposition des outils clés en main :

- Un kit de communication personnalisables (affiche, programme, flyer),
- Des outils utilisables en distanciel pour animer ces journées (quiz interactifs, simulateurs, check-list, dépliants) ;
- Des fiches conseils et des idées pour organiser sa ou ses journées.

Retrouvez les outils sur le site : <https://www.securite-routiere.gouv.fr/employeurs-engages/les-journees-de-la-securite-routiere-au-travail>



Interdiction de l'alcool en entreprise

L'employeur peut interdire, par le règlement intérieur, l'introduction, la distribution ou la consommation de toute boisson alcoolisée quelle qu'elle soit, lorsque les activités exercées par les salariés, les exposent à des risques pour leur sécurité ou celle des tiers. C'est ce que confirme le Conseil d'Etat dans un arrêt du 14 Mars 2022.

Dans cette affaire, dans une usine automobile employant plus de 2.200 salariés dont 1.500 utilisaient des machines et outils de carrosserie-montage et utilisaient ou manipulaient des produits chimiques dans le cadre d'activités d'emboutissage, de tôlerie, de peinture, etc... et moins de 10% occupaient des activités tertiaires, l'employeur avait introduit dans le règlement intérieur une clause visant à interdire l'introduction, la distribution ou la consommation de toute boisson alcoolisée quelle qu'elle soit.

L'administration avait demandé à l'employeur de retirer cette clause. L'employeur refuse et forme un recours.

Les juges du fond déboutent l'employeur de sa demande au motif qu'il n'apportait pas la preuve du caractère justifié et proportionné de l'interdiction générale d'alcool et ne justifiait pas de l'existence d'une situation particulière de danger, d'éléments chiffrés sur le nombre d'accidents du travail ou de sanctions préalables liées à l'alcool sur ce site.

Le Conseil d'Etat a censuré cette décision et confirme que **l'employeur peut interdire dans son entreprise toute consommation d'alcool aux salariés exposés à des dangers particulièrement élevés pour eux-mêmes ou des tiers afin d'assurer leur sécurité et protéger leur santé, peu importe que ces risques ne se soient pas déjà réalisés.**

Durée du travail et rémunération

Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat : critères d'éligibilité retenus !

L'employeur doit veiller à ne créer aucune inégalité de traitement qui ne serait pas justifiée par des raisons objectives et pertinentes lorsqu'il décide de réserver le paiement de la PEPA à certaines catégories de salariés. Il peut toutefois prévoir des critères d'attribution excluant certains salariés et pas d'autres, lorsqu'ils ne sont pas placés dans une situation identique.

En réponse à la crise des "gilets jaunes", une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA ou "Prime Macron") a été instaurée en 2019. Elle a été reconduite en 2020, puis réactivée du 1er juin 2021 au 31 mars 2022. Bien qu'elle ne soit plus versée à l'heure où nous rédigeons ces



lignes, la PEPA fait partie des mesures annoncées par Emmanuel Macron dans le cadre de sa campagne présidentielle avec la promesse d'un triplement de son montant (de 1 000 à 6 000 €).

Rappel des principes

La PEPA telle que versée jusqu'au 31 mars dernier était versée par tout employeur sur la base du volontariat, et bénéficiait d'une exonération d'impôt sur le revenu et de toute cotisation sociale ou contribution dès lors qu'elle :

- bénéficiait aux salariés dont la rémunération était inférieure à trois Smic sur les 12 mois précédant son versement ;
- était versée entre le 1er juin 2021 et le 31 mars 2022 ;
- ne se substituait à aucun élément de rémunération.

Son montant exonéré était plafonné à 1 000 euros mais pouvait être porté à 2 000 euros pour :

- les entreprises ayant signé un accord d'intéressement ;
- les entreprises de moins de 50 salariés, sans conditions ;
- les travailleurs de la deuxième ligne, lorsque des mesures de revalorisation étaient engagées.

Pour mettre la PEPA en place, fixer son montant, le plafond de rémunération et l'éventuelle modulation du niveau de la prime par bénéficiaire, l'employeur pouvait :

- conclure un accord d'entreprise ou de groupe ;
- prendre une décision unilatéralement.

Dans tous les cas, il ne devait créer, par le versement de cette prime, aucune inégalité de traitement entre les salariés. Il devait veiller à justifier, par des raisons objectives et pertinentes, les éventuels critères d'attribution de la prime. C'est ce que rappelle cet arrêt du 16 mars 2022, bien que la Cour de cassation n'ait pas retenu l'inégalité de traitement in fine.

Exemple jurisprudentiel : attention à l'inégalité de traitement

Dans cette affaire, le salarié d'un centre de formation d'apprentis (CFA) saisit les juges de diverses demandes, parmi lesquelles figure une demande de régularisation d'un accord collectif et de paiement d'une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat. Les juges d'appel font droit à cette demande et condamnent l'employeur à payer une certaine somme à titre de prime. Les juges d'appel estiment en effet que les conditions de versement de la prime constituent une atteinte à l'égalité de traitement entre les salariés de différentes catégories. L'employeur porte l'affaire devant la Cour de cassation.

Conditions d'éligibilité de la prime en place dans l'entreprise

L'employeur a, par note unilatérale, prévu le versement d'une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat aux salariés des catégories A à E, à l'exclusion des salariés de classes F à J, soit



essentiellement les personnels de formation (classe F) et les cadres (classes G à J). Selon lui, la prime devait être versée en fonction du montant des rémunérations conventionnelles, la prime étant réservée aux plus faibles, et des sujétions particulières en termes de durées du travail auxquelles elles étaient astreintes.

Conditions remises en cause par la cour d'appel

La cour d'appel estime qu'en excluant les salariés de la catégorie F, comprenant essentiellement des personnels de formation, l'employeur aurait violé le principe d'égalité de traitement.

Selon le principe d'égalité de traitement, tous les salariés placés dans une situation identique doivent bénéficier des mêmes avantages. Il reste toutefois possible de réserver une mesure à certains salariés, mais seulement si la différence de traitement est justifiée par des raisons objectives et pertinentes, et si les conditions d'éligibilité à la mesure sont préalablement définies et contrôlables. En outre, il appartient au salarié qui invoque une atteinte au principe d'égalité de traitement, d'apporter la preuve d'éléments de fait susceptibles de caractériser une inégalité de rémunération ou de traitement entre des salariés placés dans une situation identique, afin que l'employeur apporte à son tour la preuve d'éléments objectifs et pertinents justifiant la différence.

Selon elle, plusieurs éléments en témoignent :

- l'employeur aurait fait échouer les négociations ouvertes sur la prime et diffusé par la suite une note unilatérale par laquelle il prenait la décision de verser en lieu et place de la prime en cours de discussion incluant les salariés de la catégorie F, le versement d'une prime qui les excluait, sans argument objectif justifiant cette exclusion ;
- les critères d'attribution de la prime (montant de la rémunération et sujétions liées à la durée du travail) portent atteinte à la liberté du syndicat de régulariser ou non un accord d'entreprise, faute pour l'employeur de fournir des explications sur ces critères ;
- les salariés de la classe F se sont trouvés exclus du versement de la prime alors qu'ils étaient concernés par les accords en cours de négociation.

Mais ce n'est pas l'avis de la Cour de cassation.

Absence d'inégalité de traitement caractérisée

La Cour de cassation considère que la cour d'appel n'a pas suffisamment caractérisé l'inégalité de traitement. Elle ne montre pas en quoi les salariés de la classe F se trouvaient dans une situation identique, au regard de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, à celle des salariés de la classe A et E. L'arrêt d'appel est donc cassé et renvoyé devant une autre cour d'appel.

Source : Elnet RH



Absences et congés

Les formulaires d'arrêts de travail fusionnent

Les avis d'arrêt de travail, le certificat médical de prolongation AT/MP et le certificat initial AT/MP fusionnent pour leur partie arrêt de travail. Elle concerne à la fois les arrêts initiaux et de prolongation. Zoom sur ce qui change pour les employeurs.

L'Assurance maladie indique que les avis d'arrêt de travail, le certificat médical de prolongation AT/MP et le certificat initial AT/MP établis par les professionnels de santé, fusionnent pour leur partie arrêt de travail. Elle concerne à la fois les arrêts initiaux ou de prolongation. Cette modification vise à simplifier la prescription des arrêts de travail pour les professionnels de santé et à rendre plus lisible les démarches pour les employeurs comme pour les salariés.

Source : Elnet RH



Mardi 14 juin 2022

ATTRACTIVITE DES ENTREPRISES ET EMPLOIS CADRES EN OCCITANIE ET EN AVEYRON



Depuis 2 ans, si l'Occitanie et l'Aveyron n'ont pas été épargnés par la crise, l'activité économique est en forte reprise et le territoire bénéficie de nombreux atouts. Pourtant les entreprises font face à des difficultés de recrutement de différentes natures, qui ont tendance à s'amplifier. Plusieurs pistes d'actions gagneraient à être renforcées pour permettre aux entreprises et aux territoires de se rendre plus attractifs.

- Comment expliquer ces difficultés sur notre territoire ?
- Quelles en sont ses spécificités ?
- Quels leviers actionner pour attirer de nouveaux talents ?

L'Apec Occitanie et la Chambre de Commerce et d'Industrie de l'Aveyron vous convient à une conférence RH dédiée au recrutement et aux leviers à actionner pour optimiser votre attractivité.

Mardi 14 juin 2022
de 17h00 à 19h00

CCI Aveyron
Cité de l'Entreprise et de la Formation
5 rue de Bruxelles
12000 Rodez

INSCRIVEZ-VOUS

Au programme :

- > Introduction par Dominique Costes Président de la CCI Aveyron
- > Restitution de l'étude Apec **Attractivité des entreprises et emplois cadres en Occitanie + focus sur l'Aveyron** par Anne François, Consultante Relations Entreprises Apec Occitanie
- > Témoignages d'entreprises aveyronnaises
- > **Partage de pistes et leviers d'action** par l'Apec Occitanie, la CCI Aveyron et les différents acteurs locaux de l'économie Aveyronnaise et de l'Attractivité du territoire.

À noter : Les participants à la conférence pourront librement témoigner des actions menées pour renforcer l'attractivité de leurs entreprises ou évoquer des bonnes pratiques ou des initiatives innovantes en la matière.

Contact : Emmanuelle VIDAL-LACOMBE/Céline REYNIER - Tel: 05 65 77 77 00 - @ : c.reynier@aveyron.cci.fr



**PROCHAINS STAGES DE
FORMATION**

12 - CAMPUS XIIème AVENUE :

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

