

Mercredi 7 décembre 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

- **MONETISATION DES JOURS DE REPOS : LES PRECISIONS DU BOSS ET DU MINISTERE DU TRAVAIL** Page 2
- **LE PASSEPORT PREVENTION : REPORT AVRIL 2023** Page 3
- **DIVERSITE ET INCLUSION : RETOUR SUR LA REGLEMENTATION** Page 5

### JURISPRUDENCE

- **ELECTIONS PROFESSIONNELLES : LE LIEU DE DEPOUILLEMENT NE PEUT PAS ETRE FERME A CLE** Page 7
- **TEMPS PARTIEL : ATTENTION A LA REQUALIFICATION** Page 7

### QUOI DE NEUF

- **AIDES ALTERNANCE 2023 : REMPLACEES PAR UNE PRIME UNIQUE** Page 9

### OFFRE DE FORMATION

Page 12



## Précisions du Bulletin Officiel de la Sécurité Sociale (BOSS) et du Ministère du travail

Jusqu'au 31 décembre 2025, le salarié peut renoncer à des jours de repos liés à un dispositif d'aménagement du temps de travail. Ces jours travaillés donnent lieu à une majoration de salaire et bénéficient du régime social et fiscal des heures supplémentaires.

Ce dispositif est ouvert depuis le 16 août 2022 et concerne les jours de repos acquis du 1<sup>er</sup> janvier 2022 au 31 décembre 2025.

Plus précisément, seules les journées de RTT acquises depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022 et effectivement rémunérées postérieurement au 16 août 2022 (date d'entrée en vigueur de la Loi de Finance Rectificative du 16 août 2022), sont éligibles à la majoration de leur rémunération et aux dispositifs de réduction de cotisations.

Pour rappel, les journées ou demi-journées de repos « monétisées » dans le cadre de ce dispositif donnent lieu à une majoration de salaire, au moins égale au taux applicable à la première heure supplémentaire dans l'entreprise (soit un taux de 25% en l'absence d'un taux conventionnel différent), et bénéficient du régime social et fiscal applicable aux heures supplémentaires.

Il n'y a pas de plafond sur le nombre de jours de repos pouvant être « monétisés ». Toutefois, il faudra veiller à ce que la renonciation des jours de repos ne conduise pas à enfreindre les durées maximales de travail et les temps minimum de repos.

Le ministère du travail, dans un « questions-réponses » publié le 27 octobre, ainsi que le Bulletin officiel de sécurité sociale en précise les modalités.

**Champs d'application** : ce la concerne les jours acquis en entre le 1<sup>er</sup> janvier 2022 et le 31 décembre 2025 en application de :

- un accord ARTT antérieur à la loi du 20 août 2008 ou
- d'un accord ARTT supérieur à la semaine prévu aux articles L.3121-41 et suivants.

Le ministère du travail précise que ce dispositif s'applique autant aux salariés à temps plein qu'aux salariés à temps partiel en cas de renonciation aux jours de repos prévus par accords collectifs précités.

Le BOSS énumère les jours de repos qui ne sont pas concernés par le dispositif :



- Les jours de repos des salariés ayant conclu une convention de forfait jours (ces jours bénéficient déjà d'un régime spécial de renonciation)
- Les jours de repos placés sur un compte épargne temps (CET) avec toutefois une monétisation possible si prévu dans le cadre de l'accord ou à sa demande en accord avec l'employeur afin de compléter sa rémunération dans le cadre de l'article L.3151-3 du code du travail.
- Les jours de repos compensateur de remplacement
- Les jours de repos soldés à l'occasion d'un solde de tout compte.

Pour les jours de repos issus d'une décision unilatérale de l'employeur, des précisions sont attendues.

La formalisation de la demande :

Le salarié doit demander la monétisation de jours de repos à son employeur qui peut l'accorder ou non, en tout ou partie. Cette demande est matérialisée par tout moyen. Dans l'éventualité d'un contrôle, l'employeur doit pouvoir fournir les documents formalisant la demande du salarié ainsi que son acceptation (partielle ou totale).

Le régime social et fiscal :

- La rémunération versée au titre des jours de repos auxquels a renoncé le salarié bénéficie du dispositif de réduction des cotisations salariales au titre des heures supplémentaires prévu à l'article L.241-17 du code de la sécurité sociale.
- Elle bénéficie également de la déduction forfaitaire des cotisations patronales effectuée dans les entreprises de moins de 20 salariés (BOSS Exo HS-850).
- La rémunération perçue dans le cadre du dispositif de monétisation des jours de repos ouvre droit à l'exonération d'impôt sur le revenu prévu à l'article 81 quater du CGI dans la limite de 7 500 € par an.

*Source : Dictionnaire permanent Bull n°1057 nov 2022*

**SANTE SECURITE AU TRAVAIL**

**LE PASSEPORT PREVENTION : report avril 2023**

## **Le Passeport de prévention : Quésako ?**

Pour renforcer la prévention en santé au travail, la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 crée le passeport de prévention.



Tous les métiers comportent des risques auxquels peuvent être exposés les travailleurs dans l'exercice de leurs fonctions. Les employeurs ont l'obligation de prévenir les risques professionnels, notamment grâce à la formation des travailleurs.

Reportée au mois d'avril 2023, ce passeport vise à prévenir les risques en santé et sécurité des travailleurs en favorisant leur formation et en optimisant sa gestion par les employeurs.

### **Contenu du passeport de prévention**

Il doit recenser l'ensemble des attestations de formation, les certificats et diplômes obtenus par le salarié en matière de santé et sécurité au travail, permettant ainsi d'attester l'acquisition de ces compétences.

### **Qui est concerné par le passeport de prévention ?**

Le passeport de prévention sera accessible à tout titulaire d'un Compte personnel de formation (CPF) actif. Les travailleurs et demandeurs d'emploi qui le souhaitent pourront ainsi activer leur passeport, retrouver l'historique de leurs formations et certifications, le compléter au besoin tout au long de leur carrière, et le valoriser auprès de leur employeur ou d'un recruteur. Ils pourront également bénéficier d'informations sur leurs droits et leurs acquis de formation en matière de santé et de sécurité au travail.

Les employeurs auront un accès dédié au passeport, qui leur permettra de déclarer, centraliser et améliorer leur suivi de toutes les formations en santé et sécurité au travail dispensées à leurs employés.

Les organismes de formation renseigneront quant à eux les compétences acquises par les titulaires lors des formations dispensées dans ce domaine, pour le compte d'un employeur.

Nb : Ce nouveau service sera à l'usage exclusif des titulaires d'un Compte personnel de formation (CPF) actif et sera utilisable de façon sécurisée via France Connect.

### **Quand et comment accéder au passeport de prévention ?**

Géré par la Caisse des Dépôts mandatée par l'État et les partenaires sociaux, le passeport de prévention ouvrira à **partir d'avril 2023** via un espace personnel en ligne pour les travailleurs. Il sera accessible via **Mon Compte Formation et le Passeport de compétences**.

Pour les employeurs, le passeport sera accessible pour la déclaration des données en 2023/2024 et en 2024 pour la consultation des passeports.

### **Pour en savoir plus :**

Début octobre, un portail d'information dédié au passeport de prévention a été ouvert pour les travailleurs, employeurs et organismes de formation :

<https://passeport-prevention.travail-emploi.gouv.fr/>

*Source : CCI FRANCE*



La Loi pacte, la raison d'être de l'entreprise, index d'égalité professionnelle, index diversité, quota, transparence salariale, mais aussi les nouvelles inspirations des collaborateurs et des collaboratrices, marque employeur... sont les thèmes qui accompagnent les politiques RH pour la diversité et l'inclusion et deviennent incontournables dans la stratégie des organisations...

Ce que dit la réglementation ?

Plusieurs textes mettent en avant des contraintes légales :

### La loi Rixain

Elle prévoit plusieurs mesures dont certaines visent particulièrement à favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes dans le monde de l'entreprise :

- Un quota de 40 % de femmes au sein des comités de direction : Un nouvel indicateur quota à atteindre d'ici 2029 ;
- Le respect de l'obligation de publication de l'index d'égalité femmes-hommes devient une condition d'octroi de financement par la BPI à partir du 01/03/2024 ;
- La publication par la BPI de données genrées relatives aux bénéficiaires de ses actions d'aides et d'accès aux prêts ;
- La précision des modalités d'accès au télétravail pour les salariées enceintes (durée hebdomadaire plus importante, une progression en fonction du mois de grossesse, des modalités d'accès simplifiées - La date limite pour la mise à jour de l'accord était le 27 décembre 2021 ;
- Des indicateurs d'égalité dans l'enseignement supérieur ;
- L'obligation de versement du salaire sur un compte dont le salarié est le détenteur ou le codétenteur Echéance : le 27 décembre 2022.

### La nouvelle obligation de déclaration et d'emploi des travailleurs handicapés

- Une obligation pour toute entreprise, quel que soit sa taille, de déclarer le nombre de bénéficiaire de l'obligation d'emploi
- L'effectif d'assujettissement est apprécié au niveau de l'entreprise et non plus par établissement

### Un Projet de Directive Européenne du 4 Mars 2021

Il vise à renforcer la transparence des salaires entre les femmes et les hommes par :

- Une obligation de communiquer avant l'embauche des informations sur la rémunération et les critères objectifs ayant permis de définir le niveau
- Une obligation d'information à destination des salariés
- Des obligations de communication des données salariales
- Une évaluation des données relatives à la rémunération



## La Boite à outils

Pour piloter efficacement une politique Diversité et Inclusion : il est nécessaire de se doter :

- **d'indicateurs clés de suivi** pour poser un diagnostic et suivre l'impact d'un tableau de bord qui reprend les critères (âge, genre, CSP, handicap, nationalité) mais aussi des enquêtes sociales, le temps moyen de réponse et le nombre de candidats reçus, mais aussi la mixité des métiers, les personnes sous statut de réfugiés etc...
- **d'une cartographie de ressources** : acteurs et dispositifs internationaux (OCDE, 17 ODD), Santé sécurité (INRS), Diversité et inclusion (défenseur des droits, charte de la diversité, agefiph, le laboratoire de l'égalité, la fondation Mozaik RH, la fondation face, Mixity
- **des labels** : Diversité et égalité professionnelle, Iso 2600, Label Lucie

Et pour aller plus loin dans la démarche diversité et inclusion, voici quelques pistes d'action :

- Recruter en privilégiant les compétences au-delà des diplômes et des écoles
- Diversifier vos sources de recrutement de candidats
- Développer les relations avec les Ecoles, les Associations
- Former les équipes à la diversité et l'inclusion
- Développer des actions de mécénat de compétences et mentor

*Source : CCI FRANCE*



### Elections professionnelles : le lieu de dépouillement ne peut pas être fermé à clé

La circonstance que les électeurs n'ont pas eu accès librement au lieu de dépouillement est de nature à affecter la sincérité des opérations électorales et constitue une irrégularité justifiant à elle seule l'annulation des élections. L'employeur ne peut donc pas fermer à clé un lieu de dépouillement, même si une baie vitrée offre une vue sur la salle de vote.

L'élection doit respecter les principes généraux du droit électoral. Le manquement à l'un d'eux constitue une irrégularité justifiant l'annulation des élections. La sincérité des opérations électorales constitue l'un de ces principes.

Si l'employeur doit assurer la bonne tenue des élections professionnelles, il se doit de respecter certaines règles. Assurer l'accès au lieu de dépouillement en est une, et elle s'entend strictement. C'est à ce sujet que la Cour de cassation se prononce dans un arrêt du 21 septembre 2022.

Dans cette affaire, l'entreprise, en accord avec les organisations syndicales dans le cadre d'un avenant au protocole préélectoral, met en place des modalités de sécurisation du scrutin en raison des incidents ayant entaché le précédent processus électoral. L'objectif était de « prévenir toute manipulation des suffrages comme constaté lors des précédentes élections ».

Il est notamment prévu que les opérations de dépouillement, « particulièrement houleuses lors du scrutin précédent », seraient opérées par un huissier, mais sans que les électeurs n'aient accès à la salle de dépouillement. Celle-ci serait toutefois visible depuis une baie vitrée.

Un syndicat invoque l'existence d'atteintes à des principes généraux du droit électoral et demande l'annulation des élections. Le tribunal judiciaire fait droit à sa demande.

L'employeur conteste au motif que, pour annuler les élections, le juge aurait dû « démontrer que les modalités de dépouillement choisies n'étaient pas de nature à assurer la sincérité du scrutin au regard du contexte dans lequel s'était déroulé le précédent scrutin ».

Mais la Cour de cassation donne raison au tribunal judiciaire.

Elle commence par rappeler « qu'en application des articles L.67 et R.63 du code électoral, la circonstance que les électeurs n'ont pas eu accès librement au lieu du dépouillement est de nature à affecter la sincérité des opérations électorales et constitue une irrégularité justifiant à elle seule l'annulation des élections ».

*Source : Cass.soc., 21 sep 2022, N° 21-14.123*

### Temps partiel : attention à la requalification en présence d'un avenant temporaire sur le complément d'heures

Dans cette affaire, une salariée, engagée à temps partiel, signe un avenant portant la durée mensuelle du travail de 86,67 heures à 152 heures pour une période d'environ un mois.

Elle estime que sa durée de travail a été portée à hauteur de la durée légale du travail. Or, cela va à l'encontre des limites applicables aux heures complémentaires (1/10 ou 1/3 de la durée contractuelle) et des majorations de salaire qui y sont attachées.



La cour d'appel la déboute de sa demande. Cette dernière considère que l'avenant signé par les parties est conforme aux dispositions légales et conventionnelles. La salariée porte donc l'affaire devant la Cour de cassation.

### **La limite des avenants compléments d'heures : une question longtemps restée en suspens.**

Le dispositif des avenants compléments d'heures a été introduit par le code du travail par la loi n°2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi. Cependant le législateur n'a pas réglé la question de savoir s'ils permettaient de porter, temporairement, la durée du travail d'un salarié à temps partiel au niveau d'un temps complet.

En outre, les rapports de l'Assemblée nationale et du Sénat rendus lors de l'examen de la loi ont apporté des réponses discordantes sur le sujet :

- dans le rapport, il est indiqué que le complément d'heures peut permettre au salarié d'atteindre temporairement la durée légale du travail (Déb.AN -Rapp. 847).
- le rapport du Sénat explique quant à lui, qu'il appartient aux employeurs, pour éviter que le juge, saisi par le salarié, ne requalifie le contrat à temps partiel en contrat à temps plein, de veiller à ne pas utiliser les avenants de complément d'heures pour faire accomplir à leurs salariés la durée légale ou conventionnelle du travail (Déb. Sénat -Rapp.501).

### **Réponse de la Cour de cassation**

La Cour de cassation tranche cette question. « La conclusion d'un avenant de complément d'heures à un contrat de travail à temps partiel (...) ne peut avoir pour effet de porter la durée du travail convenue à un niveau égal à la durée légale du travail ou à la durée fixée conventionnellement ». Elle aligne, sur ce point, sa position avec celle adoptée en matière d'heures complémentaires.

En d'autres termes, un salarié à temps partiel ne peut, ni en application du régime des heures complémentaires ni en application du dispositif d'avenant complément d'heure, être amené à travailler à temps complet.

La cour d'appel, qui avait constaté que l'avenant complément d'heures ainsi conclu avait porté la durée du travail de la salariée à la durée légale de travail, ne pouvait donc pas juger que celui-ci était valide ni la débouter de sa demande de requalification de son contrat de travail en temps complet.

*Source : Cass.soc, 21 sept. 2022, n°20-10.701*





## QUOI DE NEUF

### AIDE ALTERNANCE 2023 : Les deux aides à l'embauche d'alternants remplacées par une prime unique

À l'occasion d'une visite de l'atelier de la menuiserie Maleville, Olivier Dussopt, ministre du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion, et Carole Grandjean, ministre déléguée chargée de l'Enseignement et de la Formation professionnels, ont annoncé ce jeudi 1er décembre les montants d'aides à l'embauche d'apprentis et de salariés en contrat de professionnalisation de moins de 30 ans qui s'appliqueront pour l'année 2023.

Dans la continuité du soutien du Gouvernement au déploiement de l'alternance, une aide d'un montant de **6 000 €** sera versée à toutes les entreprises, pour les contrats conclus avec un alternant, **mineur comme majeur**, du 1er janvier au 31 décembre 2023, pour la première année d'exécution du contrat.

Afin de renforcer l'accès à l'apprentissage des jeunes les moins qualifiés, le dispositif mis en place pour 2023 procède à une élévation du niveau de l'aide pour les alternants mineurs, qui passe de 5 000 € à 6 000 €. Jusqu'à présent le montant des primes variait de 5 000 à 8 000 €.

Le nouveau dispositif d'aide instauré pour 2023 répond à un triple objectif :

- Susciter l'engagement des entreprises en les soutenant dès la première année dans le projet de recrutement en alternance ;
- Favoriser l'embauche d'apprentis sur les niveaux bac ou inférieurs et dans les plus petites entreprises ;
- Rendre le dispositif plus lisible pour les jeunes et leurs employeurs.

Pour plus d'information et **renseignement sur l'apprentissage** vos experts territoriaux de vos Chambres de Commerces et d'Industrie sont à votre disposition.

<https://www.occitanie.cci.fr/article/point-orientation-apprentissage>



Source : <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites>



**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/>

