

Mercredi 8 Février 2023



**Missions Emploi
Ressources Humaines
des CCI 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

- **CHANGEMENT 2023 : ACTUALITES SOCIALES ET RH** PAGE 2
- **REFORME DE L'ASSURANCE CHOMAGE, DE NOUVEAUX AXES POUR PRENDRE LA DIRECTION DU PLEIN EMPLOI.** PAGE 7
- **LA REFORME DE LA VAE** PAGE 9

JURISPRUDENCE

- **TEMPS DE TRAJET DES SALARIES ITINERANTS PEUT DESORMAIS ÊTRE QUALIFIE DE TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF.** PAGE 12
- **COMPORTEMENT INJURIEUX : LICENCIEMENT FAUTE GRAVE** PAGE 12

QUOI DE NEUF

- **« L'INDEX SENIOR »** PAGE 14

AGENDA

PAGE 15

OFFRE DE FORMATION

PAGE 16



Récapitulatif de changements pour les actualités sociales et RH à compter du 1er janvier 2023

Activité partielle

Plusieurs nouveautés sont introduites pour l'activité partielle et l'APLD en 2023.

- 1) La [loi de finances pour 2023](#) pérennise l'extension de l'activité partielle aux établissements publics à caractère industriel et commercial (Epic) et groupements d'intérêt public (pour les salariés de droit privé) si leurs ressources résultent en majorité de leur activité industrielle et commerciale et aux entreprises étrangères sans établissement en France, pour les salariés travaillant sur le territoire français.

Ces dispositions s'appliquent aux demandes d'autorisation adressées à l'autorité administrative par les employeurs à compter du 1er janvier 2023 et au titre des heures chômées à compter de la même date.

- 2) Un [décret du 22 décembre 2022](#) relève à 8,03 euros le taux horaire minimum de l'allocation d'activité partielle versée à l'employeur à compter du 1er janvier 2023.

Il fixe en outre à 8,92 euros le taux horaire minimum de l'allocation versée aux employeurs qui bénéficient de l'activité partielle de longue durée et aux employeurs dont les salariés sont dans l'impossibilité de continuer à travailler en raison de leur reconnaissance de leur qualité de personnes vulnérables présentant un risque avéré de développer une forme grave d'infection au Covid-19, au titre des heures chômées à compter du 1er janvier 2023. Le relèvement du Smic horaire entraîne également une hausse de la rémunération mensuelle minimale (RMM) et donc du taux horaire minimal d'indemnité d'activité partielle versée aux salariés : il passe de 8,76 euros à 8,92 euros.

Les planchers et plafonds applicables pour l'indemnité d'activité partielle sont donc désormais dans le cas général de 60 % de la rémunération horaire brute de référence, dans la limite de 4,5 SMIC horaire brute, soit 30,43 €, avec un plancher de 8,92 € correspondant à la RMM.

- 3) Le régime social de l'indemnité complémentaire éventuellement versée par l'entreprise, celle-ci étant assimilée à un revenu d'activité à partir du 1er janvier 2023 ; la fin au 31 janvier 2023 du régime spécifique aux personnes vulnérables au virus de la Covid-19.
- 4) Le retour de l'obligation de maintenir 100 % de la rémunération des salariés en formation pendant une période d'activité partielle et d'obtenir l'accord des salariés protégés pour les placer en activité partielle.



- 5) La clarification des procédures de contrôle et de reversement des trop-perçus.
- 6) Les accords collectifs ou documents élaborés par l'employeur relatifs à l'APLD peuvent uniquement être modifiés par avenant transmis à l'administration pour validation ou homologation.

Bons d'achat attribués par le CSE en 2023

Les bons d'achat attribués par le comité social et économique sont exonérés de cotisations lorsque leur valeur totale ne dépasse pas 5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale par année et par bénéficiaire. Le plafond passant à 3 666 euro en 2023, cette valeur est de 183,30 euros (arrondis à 183 euros) en 2023.

Contrôle Urssaf

A compter du 1er janvier 2023, la limitation à trois mois de la durée des contrôles Urssaf est étendue aux entreprises versant des rémunérations à moins de 20 salariés, en application de la LFSS pour 2023.

Autre nouveauté : l'agent de contrôle peut désormais utiliser les documents et informations obtenus lors du contrôle de toute personne appartenant au même groupe que la personne qu'il contrôle, le groupe étant entendu comme l'ensemble des personnes entre lesquelles il existe un lien de dépendance ou de contrôle au sens des articles L.233-1 et L.233-3 du code de commerce.

Déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels

A partir du 1er janvier 2023, pour appliquer la déduction forfaitaire spécifique (DFS) pour frais professionnels, le salarié devra supporter effectivement des frais professionnels. Une nouvelle condition qui limite considérablement le bénéfice de la déduction dans certains secteurs. Plusieurs secteurs ont toutefois obtenu une sortie progressive du dispositif : la propreté et le BTP dans un premier temps (lire notre [article du 28 novembre 2022](#), puis l'aviation civile, le transport routier de marchandises et les journalistes (lire notre [article du 30 décembre 2022](#)).

Déclaration sociale nominative (DSN)

Les Urssaf se voient reconnaître le droit de vérifier et corriger les DSN pour toutes les cotisations sociales dont elles assurent le recouvrement au 1er janvier 2023. Le dispositif n'entrera toutefois en vigueur que lorsque le décret d'application sera publié.

Frais professionnels

Les limites d'exonération des allocations forfaitaires en matière de frais professionnels sont revalorisées. Ainsi, les indemnités forfaitaires de repas sont fixées pour 2023 à :

- repas au restaurant : 20,20 euros ;
- restauration sur le lieu de travail : 7,10 euros ;
- restauration hors des locaux de l'entreprise : 9,90 euros.



Le montant des remboursements des salariés au titre des dépenses supplémentaires de nourriture qu'ils supportent lors de l'accomplissement de leurs missions, revalorisés au 1er septembre 2022 par la loi du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat, ne sont pas revalorisés au 1er janvier 2023 ([arrêté du 30 décembre 2022](#)).

Gratification des stagiaires

Avec la revalorisation du plafond de la sécurité sociale à hauteur de 27 euros en valeur horaire, le montant minimum de la gratification versée aux stagiaires pour un stage de plus de deux mois est fixé à 4,05 euros par heure en 2023 (sauf accord collectif plus favorable).

Heures supplémentaires

La première LFR pour 2022 prévoit que le plafond d'exonération fiscale sur les heures supplémentaires est porté de 5 000 euros à 7 500 euros pour les heures effectuées à compter du 1er janvier 2023. La LFSS pour 2023 codifie le dispositif : il figure désormais à l'article L.241-18-1 du code de la sécurité sociale.

► *Rappel : il prévoit par ailleurs un nouveau régime de déduction patronale forfaitaire sur les heures supplémentaires mis en place à partir du 1er octobre 2022 dans les entreprises de 20 à moins de 250 salariés à hauteur de 0,50 euro pour chaque heure supplémentaire réalisée fixé par un [décret du 1er décembre 2022](#).*

La LFSS pour 2023 aligne les modalités d'imputation de la nouvelle déduction sur celles en vigueur pour la déduction forfaitaire de cotisations patronales pour heures supplémentaires des entreprises de moins de 20 salariés. Ainsi, le montant de la déduction est imputé sur les cotisations dues au titre de l'ensemble de la rémunération du salarié et non plus sur les sommes dues au titre des seules majorations salariales liées aux heures supplémentaires réalisées.

► *Cette modification s'applique rétroactivement aux cotisations dues au titre des périodes courant à compter du 1er octobre 2022.*

Plafond de la sécurité sociale

Un [arrêté du 9 décembre 2022](#) fixe le montant du plafond de la sécurité sociale pour 2023 comme suit :

- Valeur annuelle : 43 992 ;
- Valeur mensuelle : 3 666 euros ;
- Valeur journalière : 202 euros ;
- Valeur horaire : 27 euros.

Ces montants sont applicables aux cotisations et aux contributions de sécurité sociale dues au titre des périodes courant à compter du 1er janvier 2023.



Prime transport

Plusieurs changements sont à signaler issus de la loi de finances rectificative pour 2022 du 16 août 2022.

- 1) Pour inciter les employeurs à aider leurs salariés à faire face à la hausse du prix du carburant et de l'énergie, le législateur a supprimé – pour les années 2022 et 2023 – les conditions attachées à son versement liées à la résidence habituelle ou aux horaires particuliers de travail. La prime de transport peut donc, potentiellement, être versée à l'ensemble des salariés.
- 2) L'interdiction du cumul de la prime de transport avec les frais de transports publics est temporairement levée pour les années 2022 et 2023.
- 3) Le plafond d'exonération des primes est relevé pour les années 2022 et 2023. Les primes de transport sont ainsi exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite de 700 euros par an et par salarié au titre de la prise en charge des frais d'alimentation d'un véhicule électrique, hybride rechargeable ou à hydrogène et de 400 euros par an et par salarié pour les frais de carburant. Cette limite est portée respectivement à 900 euros et 600 euros (pour les frais de carburant) en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion et à Mayotte. Ces plafonds s'appliquent également pour l'exonération de cotisations sociales et de CSG/CRDS, qui sont les mêmes que ceux applicables à l'exonération fiscale.
- 4) Le plafond d'exonération du forfait "mobilités durables" est relevé à 700 euros pour les années 2022 et 2023 (900 euros en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion et à Mayotte). Par ailleurs, le plafond de cumul avec la prise en charge du coût des titres d'abonnement de transports publics est relevé (800 euros par an et par salarié contre 600 euros). Ou, s'il est supérieur, du montant de la prise en charge obligatoire des coûts des titres d'abonnement de transports publics (CGI, art. 81 19° ter b mod. Par LFR pour 2022, art. 3).
- 5) Pour les années 2022 et 2023, la part facultative de la prise en charge par l'employeur du prix des titres d'abonnement aux transports publics souscrits par ses salariés (donc au-delà de 50 %) bénéficie du régime social de faveur accordé à la part obligatoire, dans la limite de 25 % du prix de ces titres. Autrement dit, le seuil d'exonération est légalement porté à 75 % du coût de l'abonnement aux transports publics, y compris lorsque l'éloignement du domicile repose sur des convenances personnelles ou lorsque l'employeur ne peut justifier que cet éloignement ne repose pas sur des convenances personnelles.

Smic

Un [décret du 22 décembre 2022](#) relève le montant du Smic à compter du 1^{er} janvier 2023 à :

- 11,27 euros l'heure en métropole, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon ;
- 8,51 euros l'heure à Mayotte.



Le montant du minimum garanti est fixé à 4,01 euros en métropole, en Guadeloupe, à la Réunion, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon.

Tarification AT-MP

Un [arrêté du 26 décembre 2022](#) fixe la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles pour l'année 2023. Le taux net moyen national de cotisation est de 2,24 %.

Un second [arrêté du 26 décembre 2022](#) fixe la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles dans les exploitations minières et assimilées pour l'année 2023.

Une majoration forfaitaire du taux collectif de cotisations AT/MP devait s'appliquer à partir du 1er janvier 2022 pour les entreprises d'au moins 10 salariés ayant comptabilisé au moins un arrêt pour accident du travail sur chacune des trois années précédentes connues (avec des aménagements pour les entreprises situées en Alsace-Moselle). Cette majoration est prévue de longue date, par un décret du 14 mars 2017. Son entrée en vigueur avait été reportée au 1er janvier 2023 par un décret du 9 décembre 2021. Un [décret du 23 décembre 2022](#) reporte de nouveau cette entrée en vigueur, au 1er janvier 2024. Il est à noter que le montant de la majoration doit être fixé par un arrêté. Le tableau ci-joint rappelle les conditions d'application de la majoration

Titres-restaurant : limite d'exonération de la participation de l'employeur

La loi Pouvoir d'achat du 16 août 2022 a prévu la possibilité d'utiliser, jusqu'au 31 décembre 2023, les titres-restaurant pour l'achat de tout produit alimentaire, qu'il soit ou non directement consommable.

La première LFR pour 2022 du 16 août 2022 a fixé la limite d'exonération d'impôt sur le revenu et de cotisations et contributions sociales du complément de rémunération résultant de la contribution de l'employeur à l'acquisition par le salarié des titres-restaurant émis du 1er septembre 2022 au 31 décembre 2022 à 5,92 euros par titre.

Pour 2023, l'article 4 de la loi de finances pour 2023 du 30 décembre 2022 prévoit une revalorisation plus importante que celle qui résultait de l'application des règles légales. La limite d'exonération de la participation de l'employeur est portée à 6,50 euros pour les titres acquis en 2023.

Véhicules électriques

Comme annoncé dans le Bulletin officiel de la sécurité sociale (lire [notre article du 12 décembre 2022](#)), le régime social de faveur "véhicules électriques" est prolongé jusqu'au 31 décembre 2024 ([arrêté du 26 décembre 2022](#)).

L'arrêté du 26 décembre 2022 modifie le régime social de l'avantage en nature résultant de la mise à disposition par l'employeur d'une borne de recharge de véhicules électriques, en distinguant selon que la borne est installée sur le lieu de travail ou hors de ce lieu.



Lorsque la borne est installée sur le lieu de travail, l'avantage en nature résultant de l'utilisation de cette borne par le salarié à des fins non professionnelles est évalué à hauteur d'un montant nul, y compris pour les frais d'électricité.

Lorsque la borne est installée hors du lieu de travail et en cas de prise en charge par l'employeur de tout ou partie des frais relatifs à l'achat et à l'installation d'une borne de recharge :

- si la mise à disposition de la borne cesse à la fin du contrat de travail, cette prise en charge est exclue de l'assiette des cotisations et contributions sociales ;
- si la borne est installée au domicile du salarié et n'est pas retirée à la fin du contrat de travail, cette prise en charge est exclue de l'assiette des cotisations et contributions sociales dans la limite de 50% des dépenses réelles que le salarié aurait dû engager pour l'achat et l'installation de la borne, dans la limite de 1 000 euros. Ces limites sont portées à 75% des dépenses réelles que le salarié aurait dû engager et 1 500 euros respectivement lorsque la borne a plus de 5 ans.

En cas de prise en charge par l'employeur de tout ou partie des autres frais liés à l'utilisation d'une borne de recharge électrique installée hors du lieu de travail ou du coût d'un contrat de location d'une borne de recharge électrique (hors frais d'électricité), cette prise en charge est exclue de l'assiette des cotisations et contributions sociales dans la limite de 50% du montant des dépenses réelles que le salarié aurait dû engager.

Versement du salaire

Depuis le 26 décembre 2022, le versement du salaire à un tiers n'est plus possible. Ainsi, le salaire ne peut plus être versé sur le compte bancaire ou postal du conjoint. En revanche, cette mesure ne s'oppose pas à ce que le salaire soit versé sur un compte joint.

Source : Editions législatives – Actuel RH

SOCIAL

REFORME DE L'ASSURANCE CHOMAGE, DE NOUVEAUX AXES POUR PRENDRE LA DIRECTION DU PLEIN EMPLOI ?

L'idée d'une assurance-chômage « plus stricte quand trop d'emplois sont non pourvus, plus généreuse quand le chômage est élevé » émanant des organisations patronales, malgré une forte opposition des organisations syndicales représentatives des salariés. Une réflexion légitime sur laquelle le gouvernement s'est positionné le 21 novembre dernier.

En effet, il a été présenté aux partenaires sociaux les décisions relatives à la nouvelle réforme de l'assurance chômage ayant pour leitmotiv la **variation de la durée d'indemnisation en fonction de la conjoncture et de la situation du marché du travail** (tant que le taux de chômage ne dépasse pas les 9%). Notons cependant qu'une nouvelle modification des règles d'indemnisation a été écartée, étant rappelé que ces règles avaient été modifiées à compter du 1er octobre 2021 après une décision de suspension du décret relatif prononcée le 22 juin 2021.



Pour rappel ces changements interviennent dans le cadre de la grande réforme chômage dont les premières mesures ont été mises en place en novembre 2019. Reportée à plusieurs reprises en raison de l'épidémie mondiale, ladite réforme est entrée en vigueur en 2021. Ainsi le 1er février 2023, dans ce même projet, une seconde réforme sera appliquée, ainsi que ses nouvelles règles.

Le ministre du travail, Olivier Dussopt, espère « 100 000 à 150 000 retours à l'emploi » supplémentaires en 2023 grâce à la réforme du chômage qui entrera en vigueur l'année prochaine et qui est l'application directe d'une promesse de campagne du Président Emmanuel Macron qui a pour objectif d'inciter les demandeurs d'emploi à retrouver plus rapidement un travail. L'exécutif entend également protéger les salarié(e)s **contre le recours abusif aux contrats courts** en instaurant un bonus-malus sur les cotisations chômage pour les entreprises. Par cette réforme le gouvernement souhaite, en plus d'un retour accéléré à l'emploi, lutter contre la précarité des contrats.

Dans les faits,

La durée d'indemnisation des demandeurs d'emploi ouvrant des droits à partir du 1er février 2023 sera réduite de 25 % avec un seuil de six mois. Concrètement, un salarié au chômage qui aurait eu droit par exemple à douze mois d'indemnisation dans le système actuel n'aura plus droit qu'à neuf mois si l'état du marché du travail est « vert », (avec un taux de chômage au-dessous de 9%). Dans le cas où ce plafond est dépassé ou alors que le taux de chômage est en progression de 0,8 point sur un trimestre, alors leur durée d'indemnisation reviendra au niveau actuel.

Force est de constater qu'il existe en France un réel problème de recrutement dans plusieurs **secteurs en tension : les BTP, le transport, la logistique, l'hôtellerie ou le service à la personne** notamment. Selon Pôle Emploi, en 2021, sur les 3,1 millions d'offres d'emploi déposées, 6 % n'ont pas été pourvues faute de candidat, soit 186 000 emplois. Notons cependant que derrière ces chiffres, se cachent également d'autres difficultés de recrutement liées aux conditions de travail proposées telle que la rémunération, les amplitudes horaires ou la pénibilité. Ainsi cette nouvelle réforme vise donc à inciter les demandeurs d'emploi à retrouver plus rapidement un travail. De plus, l'Unedic (une association chargée par délégation de service public de la gestion de l'assurance chômage en France) compte sur ce nouveau mode de calcul qui entraînera une baisse moyenne de l'allocation journalière de 17 % la première année pour 1,15 million d'allocataires, représentant une économie comprise entre 3,5 milliards et 4 milliards par an.

L'enjeu est donc double et transparait des 3 objectifs majeurs de la réforme de l'assurance-chômage mise en œuvre en 2019 :

- **La lutte contre le recours abusif aux contrats courts ;**
- **L'incitation au retour à l'emploi en permettant que le travail soit plus rémunérateur que l'inactivité ;**
- **La réalisation d'économies d'échelles afin d'atténuer le déficit de l'indemnisation liée à l'assurance chômage d'environ 2.9 milliards d'euros par an entre 2009 et 2019.**



Notons que cette modulation ne sera pas appliquée dans les départements d'Outre-mer, le contexte économique étant "trop particulier pour que les critères nationaux retenus puissent être appliqués de manière efficace". Précisons également que certains emplois ne seront pas concernés par cette réforme, comme les marins, des pêcheurs, des dockers, des intermittents du spectacle, ou encore certains expatriés qui bénéficient d'un régime particulier et des demandeurs d'emploi en contrat de sécurisation professionnelle.

En conclusion,

Le gouvernement a choisi de ne pas moins indemniser mais d'**indemniser moins longtemps afin d'inciter à un retour rapide à l'emploi** et redonner du souffle à de nombreux secteurs en tension. De plus, cette réforme entre dans la logique économique d'un retour au plein emploi et d'une revalorisation du travail. Les premiers effets de cette réforme, dont les conditions d'accès à l'indemnisation restent inchangées (le fait d'avoir travaillé six mois sur une période de référence de vingt-quatre mois) sont attendus à partir du 1er août 2023. Sur le papier, les éléments annoncés complètent ceux de la réforme précédente entrés en vigueur l'année dernière pour atteindre les objectifs quantitatifs fixés. Mais nous sommes en droit de nous demander : qu'en sera-t-il de l'impact social et humain de cette réforme ?

Source : CCI Paris Ile-de-France

FORMATION

Loi Marché du travail : La réforme de la VAE

Allègement des conditions d'accès, augmentation de la durée du congé de VAE, financement des frais par les associations transitions pro, création d'un service public de VAE, telles sont les principales mesures en matière de VAE inscrites dans la loi du 21 décembre 2022.

En matière de VAE, la loi vise à élargir et faciliter l'accès à la VAE. Ce texte demande de nombreuses précisions par décret pour son application.

Bénéficiaires de la VAE

La loi instaure un **accès universel à la VAE**. Toute personne, et non plus les seules personnes engagées dans la vie active, pourront bénéficier du dispositif (art. L6111-1 du Code du travail modifié).

Le dispositif est désormais ouvert à toute expérience permettant l'acquisition de compétences directement liées à la certification visée. L'article L335-5 du Code de l'éducation est ainsi modifié pour que soit supprimée la liste des types d'activité (activité professionnelle salariée, non



salariée, bénévole ou de volontariat) et des catégories de personnes (sportifs de haut niveau, élu local, personnes exerçant des responsabilités syndicales) éligibles à la VAE.

En effet, le risque d'une énumération d'activités ou de catégories est d'exclure certaines personnes de l'accès à la VAE alors même que les compétences qu'elles auraient acquises pourraient leur permettre d'obtenir une certification.

Par ailleurs, la loi permet la comptabilisation des périodes de mise en situation en milieu professionnel dans la durée d'expérience.

Enfin, **le minimum d'un an pour cette durée d'expérience est supprimé.**

Possibilité d'acquérir un bloc de compétences

L'objet des actions de VAE est élargi. Dans le but d'un accès à une VAE partielle, ces actions ne viseront plus forcément l'acquisition d'une certification complète mais pourront permettre d'acquérir un bloc de compétences d'une certification (art. L6313-5 du Code du travail modifié).

Parcours de VAE

La loi précise que le parcours de VAE comprend les actions d'accompagnement et, le cas échéant, des actions de formation ou des périodes de mise en situation en milieu professionnel (art. L6313-5 du Code du travail modifié).

S'agissant de **l'accompagnement par les régions** des demandeurs d'emploi candidats à la VAE, il n'intervenait jusqu'à présent qu'une fois l'étape de la recevabilité du dossier de candidature franchie. Or cette étape est jugée complexe par les candidats. En conséquence, afin d'améliorer le taux de recevabilité des candidatures, la loi fait débiter l'accompagnement en amont. Ce dernier **interviendra désormais tout au long de la procédure** (art. L6121-1 du Code du travail modifié).

Les dispositions législatives du Code de l'éducation sur la composition et le fonctionnement du jury de VAE sont supprimées. **Le principe du jury est repris dans le Code du travail.** Un décret déterminera de nouvelles modalités de fonctionnement (art. L6412-3 du Code du travail modifié).

Durée du congé de VAE

Afin de donner au candidat salarié le temps nécessaire à la préparation de son épreuve de validation, **la durée maximale du congé de VAE est portée à 48 heures**, au lieu de 24 heures. En outre, cette durée pourra être augmentée par convention ou accord collectif pour tous les salariés, et non plus uniquement pour ceux n'ayant pas le niveau du baccalauréat ou dont l'emploi est menacé par les évolutions économiques ou technologiques (art. L6422-2 du Code du travail modifié).



Financement

La loi permet aux associations Transitions pro de prendre en charge les frais afférents à une procédure de VAE, selon des modalités qui seront précisées par voie réglementaire, sous réserve du caractère réel et sérieux du projet (art. L6323-17-6 du Code du travail modifié). Il s'agit de pérenniser l'une des mesures de l'ordonnance n° 2020-387 du 1er avril 2020 intervenue pour faire face aux effets de la pandémie de Covid 19 sur la formation professionnelle. Selon l'exposé des motifs, cette prise en charge s'effectuera sur la base d'un montant forfaitaire dans la limite de 3 000 euros et concernera les frais de positionnement du bénéficiaire, d'accompagnement à la constitution des dossiers de recevabilité et de préparation au jury de validation des acquis de l'expérience, ainsi que les frais afférents à ces jurys.

Création d'un service public de la VAE

La loi crée un service public de la VAE, porté par un groupement d'intérêt public (GIP), dont la mission est d'orienter et d'accompagner toute personne demandant la validation des acquis de son expérience. Le GIP doit contribuer à l'information des personnes et à leur orientation dans l'organisation de leur parcours, à la promotion de la VAE ainsi qu'à l'animation et à la cohérence des pratiques sur le territoire. Il doit permettre d'assurer le suivi statistique des parcours.

L'État, les Régions, Pôle emploi, l'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (Afp), les opérateurs de compétences et les associations Transitions pro seront membres de droit du GIP. D'autres personnes morales publiques ou privées pourront adhérer au groupement. Ces dispositions doivent permettre d'instituer un guichet unique et numérique pour les démarches des candidats à la VAE (art. L6411-1 du Code du travail modifié, art. L6411-2 du même Code nouveau).

Expérimentation d'actions de VAE intégrées au contrat de professionnalisation

Afin de favoriser l'accès à la certification et à l'insertion professionnelles dans les secteurs rencontrant des difficultés de recrutement, la loi prévoit l'expérimentation pour une durée de 3 ans de contrats de professionnalisation comportant des actions de VAE.

Source : Site Centre Inffo www.centre-inffo.fr



Temps de trajet des salariés itinérants peut désormais être qualifié de temps de travail effectif.

En théorie, le principe est simple : le temps de déplacement pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas du temps de travail. Cependant s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit financière (C.trav ;, art.L 3121-4)

Mais *Quid* pour les salariés itinérants qui n'ont par définition ni lieu de travail habituel ni temps normal de trajet domicile/travail ? La cour de cassation estimait jusqu'ici que leur trajet entre le domicile et les premiers et derniers clients ne relevait non pas de l'article 2, point 1, de la directive 2003/88 définissant le temps de travail, mais bien de l'article L.3121-4 du code du travail , qui des son côté exclut toute reconnaissance d'un temps de travail effectif.

Le 23 novembre, elle est revenue sur ce principe, se rangeant ainsi derrière l'interprétation de la CJUE.

La Cour de cassation en déduit que dorénavant « lorsque le temps de déplacements accomplis par un salarié itinérant entre son domicile et les sites des premiers et derniers clients répondent à la définition du temps de travail telle qu'elle est fixée par l'article L.3121-1 du code du travail, ces temps ne relèvent pas du champ d'application de l'article L.3121-4 du même code. »

Concrètement, en cas de litige, le juge devra vérifier si, pendant ce temps de déplacement, le salarié doit se tenir à la disposition de l'employeur et se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles. Si tel est le cas, il devra être pris en compte dans le temps de travail effectif, notamment au titre du décompte des heures supplémentaires réalisées. Sinon, le salarié itinérant qui dépasse le temps normal de trajet domicile/travail ne pourra prétendre qu'à la contrepartie financière ou sous forme de repos prévue par l'article L .3121-4.

Source : Cass.soc., 23Nov.2022, n° 20-21-924

Un comportement injurieux justifie un licenciement pour faute grave.

Un salarié qui multiplie les menaces commet un abus de droit justifiant son licenciement.

Dans cet arrêt, les juges ont retenu à la fois un abus de la liberté d'expression et un abus du droit d'agir en justice, solution assez rare pour être relevée.

Un conducteur de métro à la RATP est révoqué pour faute grave.



Il lui est reproché, d'une part, d'avoir tenté d'intimider son supérieur hiérarchique en le menaçant d'aller porter plainte contre lui du fait de sa convocation à un entretien disciplinaire.

Le salarié, voyant là une atteinte à sa liberté fondamentale d'agir en justice, considère que sa révocation est nulle et saisit les juges pour en demander l'annulation.

La cour d'appel donne tort au salarié et décide que ce dernier avait abusé de son droit d'agir en justice.

En effet, le salarié avait déjà été en justice pour contester des sanctions disciplinaires prononcées à son encontre, demander une reconstitution de carrière et la réparation du harcèlement moral dont il estimait être victime. Il n'avait pas obtenu gain de cause.

D'autre part, le salarié se voyait aussi reprocher une faute grave du fait de propos injurieux tenus à de nombreuses reprises.

Or, pour ce dernier, il n'y avait pas là d'abus de sa liberté d'expression caractérisant une faute grave.

Ici aussi, la cour d'appel donne tort au salarié et souligne que l'ensemble des propos tenus par le salarié caractérisait un abus de sa liberté d'expression. Pour elle, le fait d'avoir tenu de manière répétée des propos ironiques révélateurs de son insubordination face à sa hiérarchie, dans un contexte global de menaces envers ses collègues, était fautif.

La Cour de cassation, confirmant l'arrêt d'appel, réaffirme que le salarié qui réitère des propos ironiques révélant son insubordination face à son chef et veut l'intimider en le menaçant à plusieurs reprises de déposer plainte contre lui peut être licencié pour faute grave.

Source : Cass.soc. 7 déc. 2022 N° 21-19.280



“Index seniors” : c’est quoi cette obligation pour les entreprises ?

À l’image de l’index de l’égalité femmes-hommes en entreprise, la réforme des retraites met en place un index seniors, pour certaines entreprises. Un indice qui permettrait de connaître la part des seniors employés dans les entreprises. Et qui pourrait donner lieu à de possibles sanctions.

Un taux d’emploi des seniors trop bas selon le gouvernement

Avec sa réforme des retraites, le gouvernement souhaite, entre autres, améliorer l’employabilité des seniors au sein des entreprises françaises. Souhaitant faciliter la “retraite progressive” des seniors avec un dispositif combinant temps partiel et retraite partielle, la Première Ministre a également présenté son “index senior”.

Du côté des chiffres, en 2021, selon les derniers chiffres de la Dares, 56% des personnes de 55 à 64 ans sont en emploi (contre 60,5% au niveau de l’Union européenne) et 59,7% en activité (emploi, RSA, allocations chômage) soit un point de plus par rapport à 2020. La France se positionne alors en 16e position parmi les 27 pays de l’Union

Et si la tendance est à l’amélioration, après 60 ans, “le taux d’emploi est en forte diminution” avec 35,5% et 20% à partir de 64 ans. Le taux d’emploi des 60-64 ans est d’ailleurs nettement en deçà de la moyenne européenne (-10,9 points).

Quelles sont les modalités de l’index seniors ?

“L’index seniors” pourrait être obligatoire pour les entreprises à partir de 50 salariés. Il sera publié par les entreprises de plus de 1.000 salariés dès 2023, et par celles de plus de 300 salariés en 2024, selon Elisabeth Borne. Pour le moment, les indicateurs qui serviront à mettre en place cet index, seront “*définis à l’issue d’une concertation interprofessionnelle*”, a précisé le ministre du Travail Olivier Dussopt.

L’on sait cependant que cet index définit la part de seniors que chaque entreprise emploie. Et qu’il est envisagé de mettre en place des sanctions financières pour les entreprises qui ne publieraient pas cet indice. Elisabeth Borne a ainsi expliqué que “*les entreprises ont une responsabilité centrale dans l’embauche et le maintien en emploi des salariés seniors*”. Et que cet indice servirait à “*exiger davantage de transparence de la part des employeurs, valoriser les bonnes pratiques et identifier les mauvaises*”.

Source : Site Culture Rh art du 17/01/2023



Jeudi 16 Mars 2023

ATELIER « PRATIQUES RH » : SOURCER DES CANDIDATS : COMMENT UTILISER LES CVTHEQUES ET/OU LES RESEAUX SOCIAUX

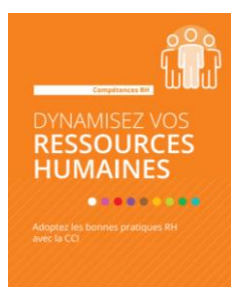
De 13h30 à 17h00, atelier « pratiques RH » en présentiel à la CCI de l'Aveyron, site de Bourran-Rodez – Cité de l'Entreprise et de la Formation, 5 avenue de Bruxelles – 12000 RODEZ

Animé par Anne FRANCOIS – Consultante Relations Entreprises APEC

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

<https://www.aveyron.cci.fr>

ETUDE DE BESOIN ACCOMPAGNEMENT RH CCI AVEYRON



La gestion maîtrisée de vos ressources humaines est un élément stratégique pour la croissance et la pérennité de votre entreprise.

Les conseillers CCI experts en ressources humaines vous accompagnent et vous apportent les réponses aux questions que vous vous posez en matière de réglementation, recrutement, formation, rémunération, gestion de carrière, conditions de travail...

Merci de prendre quelques minutes pour nous faire part de vos besoins :

[Répondre](#)



**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/>

