

Mercredi 08 novembre 2023



Missions Emploi Ressources Humaines des CCI Occitanie



 l'Europe
s'engage
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

- REMUNERATION : AUGMENTATION DE LA GRATIFICATION DE STAGE Page 2
- CONFERENCE SOCIALE : CE QU'IL FAUT RETENIR Page 3
- TRAVAIL DE NUIT ET DROIT A LA REPARATION Page 4

JURISPRUDENCE

- INDEMNISATION DE LICENCIEMENT : CONFIRMATION DU BAREME MACRON Page 6
- INFRACTIONS COMMISES AVEC LA VOITURE DE FONCTION Page 6

QUOI DE NEUF

- « MES AIDES A L'EMBAUCHE » : UN NOUVEAU SERVICE DE POLE EMPLOI Page 8

AGENDA

Page 9

OFFRE DE FORMATION

Page 9



Le plafond de la sécurité sociale sera revalorisé sur l'année 2024, entraînant une hausse de la gratification des stagiaires.

Le saviez-vous ? La gratification pour un stage de plus de deux mois, et sous réserve de l'absence de convention collective plus favorable, est indexée sur le plafond horaire de la sécurité sociale à hauteur de 15%.

Aussi, la **méthode de calcul** est la suivante : nombre d'heure effectué x 15% du plafond horaire de la Sécurité Sociale.

En outre, un stagiaire, en 2023, faisant 100 heures par mois aura une gratification égale à 100 x 15% de 27€ (Plafond en 2023) soit 405 euros, c'est-à-dire 15€ de plus qu'en 2022.

En effet, en 2023, le plafond de la sécurité sociale avait déjà été augmenté (+ 6,9 %), après trois années de stabilité, passant alors de 26€ en 2020 à 27€ en 2023.

Seulement, selon un communiqué en date du 12 octobre 2023 du Bulletin Officiel de la Sécurité Sociale (BOSS), le plafond de la sécurité sociale augmentera aussi de 5,4 % au 1er janvier 2024.

L'**augmentation pour 2024** prend en compte l'évolution du salaire moyen par tête en application des dispositions de [l'article D. 242-17 du code de la sécurité sociale](#). Toutefois, nous sommes encore en attente de l'arrêté fixant le niveau du plafond qui sera publié avant la fin de l'année 2023. Le chapitre 6 de la rubrique « Assiette générale » sera mis à jour au 1er janvier 2024.

Aussi, les valeurs du plafond de la sécurité sociale pour 2024 devraient être les suivantes :

Annuel	46 368 €
Trimestriel	11 592 €
Mensuel	3 864 €
Quinzaine	1 932 €
Hebdomadaire	892 €
Journalier	213 €
Horaire	29 €

Dès lors, en 2024, notre stagiaire faisant toujours 100 heures sera gratifié : 100 (heures) x 0,15 (15%) x 29 (euros) soit 435€.

Source : [Communiqué du 12/10/2023 du Bulletin Officiel de la Sécurité Sociale \(BOSS\)](#)

Le gouvernement a annoncé ses nouvelles lignes directrices concernant la question des bas salaires, de l'égalité homme-femme et du congé parental.

Lors de la Conférence Sociale du CESE tenue le 16 octobre 2023, la Première ministre Elisabeth Borne a abordé plusieurs sujets cruciaux relatifs aux politiques sociales et salariales en France :

1. Ultimatum aux conventions collectives ne respectant pas les minimas sociaux :

Madame la Première ministre, Elisabeth Borne, a posé un ultimatum aux 56 conventions collectives dont les minimas sociaux sont inférieurs au SMIC. Le SMIC est d'ordre public social, les rémunérations ne peuvent pas être inférieures à ce minima. Ainsi, l'intérêt en cause n'est pas tant le paiement du SMIC que celui de l'évolution des carrières. En effet, dans certaines conventions, l'ancienneté se situe en dessous du SMIC. De ce fait, les échelons d'ancienneté inférieurs aux minimas seront ramenés automatiquement à la valeur du SMIC et ne permettent pas une rémunération supérieure. Ainsi, les partenaires sociaux sont invités à modifier les conventions collectives concernées, sans quoi une intervention législative sera appliquée.

2. Réforme de l'Index de l'Égalité femmes-hommes :

Madame la Première ministre, Elisabeth Borne, a abordé l'index sur l'égalité femmes-hommes dans les entreprises. Cet index, calculable sur Egapro, exclut les entreprises de moins de 50 salariés, ce qui semble problématique étant donné que la majeure partie du tissu entrepreneurial français est composée de structures inférieures à 50 salariés. Ainsi, afin de se conformer à une directive européenne exigeant une transparence accrue sur les salaires, Madame la Première ministre, Elisabeth Borne, demande un nouvel index plus ambitieux et transparent. Les partenaires sociaux envisagent quelques pistes de réflexions et de nouveaux indicateurs tels que : la part de femmes parmi les 10 tranches de salaires les plus basses, une application en deçà du seuil de 50 salariés, ou la création de contraintes et de sanctions.

3. Création d'un Haut Conseil des rémunérations :

Il a aussi été annoncé la création probable d'un Haut Conseil des rémunérations, une entité destinée à superviser et à conseiller sur les questions salariales et les politiques de rémunération dans divers secteurs.

4. Réforme du congé parental :

Enfin, une concertation sur la réforme du congé parental a été commandée et a démarré le 25 octobre 2023. C'est la ministre des Solidarités et de la Famille, Aurore Bergé, qui a reçu les partenaires sociaux pour entamer les discussions. La piste d'un congé parental proportionnel au salaire en remplacement du barème fixe est envisagée par Madame la ministre Aurore Bergé.

Source : CESE – Conférence Sociale, Octobre 2023



Travail de nuit : il y a droit à réparation dès lors que la durée hebdomadaire maximale est dépassée.

Dans la droite lignée de plusieurs arrêts récents sur le non-respect des durées du travail, la Cour de cassation se montre très claire concernant les travailleurs de nuit : « le dépassement de la durée hebdomadaire maximale de travail du travailleur de nuit ouvre, à lui seul, droit à la réparation ».

Pour rappel, des règles spécifiques quant aux durées maximales de travail existent en présence de travailleurs de nuit. Ainsi, pour eux la durée maximale hebdomadaire de travail, calculée sur une période de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 40 heures en principe ([C. trav., art. L. 3122-7](#)). Toutefois, et sous certaines conditions, un accord d'entreprise, d'établissement ou de branche peut prévoir le dépassement de cette durée lorsque les caractéristiques propres à l'activité d'un secteur le justifient ([C. trav., art. L. 3122-18](#)). Mais qu'advient-il si le plafond de la durée hebdomadaire de travail n'est pas respecté ? Le salarié peut-il être indemnisé ? C'est ce que tranche la chambre sociale dans un [arrêt du 27 septembre](#).

Une nouvelle exception au fait qu'un préjudice est nécessaire pour pouvoir être indemnisé :

En 2016, la chambre sociale, s'alignant sur la jurisprudence des autres chambres de la Cour de cassation ainsi que sur celle du Conseil d'État, avait fixé une règle générale sans ambiguïté : tout manquement de l'employeur doit en principe causer un préjudice au salarié pour ouvrir droit à des dommages-intérêts ([Cass. soc., 13 avr. 2016, n° 14-28.293](#)). Mais depuis, de nombreuses exceptions ont été dégagées. Cette affaire en est un nouvel exemple.

En l'espèce, un conducteur de transports ayant le statut de travailleur de nuit avait, à la suite de son licenciement, demandé le paiement d'une indemnité pour non-respect des durées maximales de travail. Selon sa convention collective, la durée du travail effectif hebdomadaire calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne pouvait pas excéder 46 heures, durée régulièrement dépassée selon l'intéressé. Pour rejeter sa demande, la cour d'appel avait notamment retenu qu'il ne justifiait pas d'un préjudice distinct de celui réparé au titre du repos compensateur. Fin de non-recevoir pour la Cour de cassation, qui réaffirme que « le dépassement de la durée maximale de travail ouvre, à lui seul, droit à la réparation ».

Une exception prévisible, et qui pourrait encore se généraliser :

Pas de surprise dans le raisonnement tenu par la Cour, puisqu'elle avait déjà suivi le même à plusieurs reprises concernant le dépassement des durées maximales hebdomadaire ([Cass. soc., 26 janv. 2022, n° 20-21.636](#)) et quotidienne de travail ([Cass. soc., 11 mai 2023, n° 21-22.281](#)) des travailleurs « de jour ».



Pour elle, les dispositions du code du travail sur le travail de nuit participent de l'objectif de garantir la sécurité et la santé des travailleurs et le respect effectif des limitations de durées maximales de travail concrétisé par les [directives européennes 2003/88/CE](#) concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail et [2002/15/CE](#) relative à l'aménagement du temps de travail des personnes exécutant des activités mobiles de transport routier. De plus, en vertu de l'article 1315 (devenu [1353](#)) du code civil, celui qui se prétend libéré doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation. « Il en résulte que la preuve du respect des seuils et plafonds prévus par le droit de l'Union européenne et des durées maximales de travail fixées par le droit interne incombe à l'employeur », or la cour d'appel n'avait pas constaté que ce dernier justifiait avoir respecté la durée hebdomadaire maximale de travail du travailleur de nuit.

Logiquement et au vu des arrêts précédents en la matière, la solution dégagée pourrait bien, dans de prochaines affaires, s'étendre aux cas de non-respect de la durée maximale quotidienne de travail des travailleurs de nuit. À suivre donc...

Source : ActuEL- RH du 10/10/2023 – Elise DRUTINUS



Indemnisation de licenciement : la (nouvelle) confirmation du Barème Macron par la Chambre sociale de la Cour de cassation

La [loi n° 2015-990 du 6 août 2015](#), dite « Loi Macron » est venue mettre en place des barèmes relatifs aux indemnités de licenciements qui restent toutefois indicatifs.

Ainsi, deux barèmes ont été instaurés à [l'article L.1235-3 du Code du travail](#) et viennent poser un nouveau système d'indemnités prud'homales lors d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et lorsque le salarié refuse une réintégration dans l'entreprise. Désormais, ces indemnités sont encadrées par des taux planchers et plafonds et divergent selon l'ancienneté du salarié et la taille de l'entreprise.

En venant poser une limite supplémentaire au principe de réparation intégrale en droit civil, le barème semble critiquable en son principe mais a néanmoins été conforté par la [Chambre sociale de la Cour de cassation dans des avis en date du 17 juillet 2019](#) et également dans des [arrêts en date du 11 mai 2022](#). Malgré ces avis et ces arrêts, il apparaît que les barèmes Macron font encore l'objet de critiques de la part de certains syndicats et de certains politiques. Pour autant, la Chambre sociale de la Cour de cassation, dans un [arrêt en date du 11 octobre 2023](#), vient de réaffirmer sa position.

La Cour d'appel de Grenoble a jugé qu'« il appartenait toujours au juge d'apprécier souverainement l'étendue du préjudice constitué par la perte d'emploi injustifiée et le cas échéant de laisser inappliqué le barème s'il considère au vu des éléments fournis par le salarié que celui-ci n'est pas de nature à en assurer une réparation appropriée ».

Seulement la Cour de cassation maintient sa position, casse l'arrêt, et considère que la Cour d'appel n'a que pour seul rôle « d'apprécier la situation concrète du salarié pour déterminer de l'indemnité due entre les montants minimaux et maximaux déterminés par [l'article L1235-3 du Code du Travail](#) ».

Source : Cass. soc., 11 oct. 2023, n° 21-24.857

Rupture du contrat de travail : des infractions commises avec la voiture de fonction ne suffisent pas à justifier un licenciement

Dans cette affaire jugée par la Cour de cassation le 4 octobre 2023, un employeur avait licencié un salarié, mécanicien, pour des infractions au code de la route commises lorsqu'il conduisait un véhicule de fonction sur le trajet de son lieu de travail. L'employeur considérait que ces faits se rattachaient à la vie professionnelle du salarié, justifiant ainsi le licenciement disciplinaire. Cependant, la Cour de cassation a estimé que ces infractions, bien qu'elles aient eu lieu avec le



véhicule de l'entreprise, ne pouvaient pas être considérées comme relevant de la vie professionnelle du salarié.

Deux principaux éléments ont été pris en compte dans cette décision :

1. « Les infractions ont été commises en dehors du temps de travail effectif » : étant donné que les infractions ont eu lieu pendant les temps de trajet où le salarié n'était pas à la disposition de l'employeur, elles ne pouvaient pas être considérées comme relevant de sa vie professionnelle.

2. « L'outil de travail (le véhicule de fonction) n'a pas subi de dommages » : étant donné que le véhicule n'a pas été endommagé, et que le comportement du salarié n'a pas eu d'incidence sur ses obligations en tant que mécanicien, les infractions n'ont pas été considérées comme une méconnaissance de ses obligations contractuelles.

Ainsi, la Cour de cassation a conclu que ces infractions au code de la route ne justifiaient pas un licenciement disciplinaire, car elles étaient liées à la vie personnelle du salarié et ne se rattachaient pas à sa vie professionnelle. Cette affaire met en évidence la nécessité d'examiner attentivement le contexte spécifique de chaque situation pour déterminer si un licenciement disciplinaire est justifié, surtout lorsqu'il s'agit de questions floues liées à la frontière entre vie professionnelle et vie personnelle.

En effet, il est de jurisprudence constante que le fait relevant de la vie personnelle ne peut pas être considéré comme une faute ([Cass. Soc., 23 juin 2009, n° 07-45.256, FS-PB](#)) et permet d'exclure le licenciement disciplinaire. Pour envisager ce type de licenciement, il faut donc que le fait constitue un manquement à une obligation découlant du contrat de travail ([Cass. Soc., 3 mai 2011, n°09-67.464, FS-PB](#)) ou encore qu'il se rattache à la vie professionnelle ([Cass. Soc., 28 mars 200, n°97-43.823, P](#)).

Source : Cass. Soc., 4 oct. 2023, n°21-25.421, F-B.



Accompagnement et aides – « Mes aides à l'embauche » : un nouveau service de Pôle Emploi

Lors d'un communiqué de Presse en date du 17 octobre 2023, Pôle Emploi a annoncé le lancement de la nouvelle version du service à destination des recruteurs et devant permettre un accès facilité aux différentes aides afin d'accélérer les processus de recrutement.

La promesse faite est la suivante : « Un service en ligne simple, rapide et gratuit qui permet au recruteur de savoir immédiatement si, en fonction du candidat ciblé, leur recrutement est potentiellement éligible à une aide. Alors, un conseiller dédié appellera le recruteur dans les 48h pour l'accompagner dans la mise en place de l'aide ».

Un service essentiel pour les TPE et les PME qui n'ont pas nécessairement un service RH propre ou suffisamment formé aux différentes aides qui peuvent exister, souvent de manière fractionnée. En effet, afin de lutter contre le chômage, il existe de nombreux dispositifs d'aides à l'embauche, parfois méconnus, s'orientant vers certains secteurs géographiques connaissant des difficultés économiques et sociales – les zones franches urbaines (ZFU), les zones de revitalisation rurale (ZRR), les quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) – ou touchant des catégories spécifiques de salariés.

Aussi, le service « Mes aides à l'Embauche » se distingue par son alliage de la simplicité du numérique et de la proximité des conseillers Pôle Emploi.

La procédure est la suivante pour l'employeur qui :

- 1 – Accède au site www.pole-emploi.fr puis au service « Les aides à l'embauche » ;
- 2 – Se connecte avec ses identifiants Pôle Emploi ;
- 3 – Renseigne les informations nécessaires (type de contrat, besoin de formation...);
- 4 – Obtient un premier niveau de réponse. Alors, il sera recontacté sous 48h par un conseiller afin d'obtenir une aide à la mise en place, le cas échéant.

Source : « Lancement de « Mes aides à l'embauche » : un outil à disposition des entreprises pour faciliter l'accès aux aides et accélérer les recrutements » (Communiqué de presse Pôle Emploi en date du 17 octobre 2023)



AGENDA

Mardi 5 Décembre 2023

ATELIER RH - ACTUALITE JURIDIQUE ET JURISPRUDENTIELLE

8h30-10h30 – CCI de l'AVEYRON – Cité de l'Entreprise et de la Formation, 5 rue de Bruxelles 12000 RODEZ – Atelier animé par Me BESSE, Avocat Conseil d'entreprise sur l'actualité juridique et jurisprudentielle (Réforme des retraites, Présomption de démission, Inaptitude, Maladie et congés payés...).

Contact : Emmanuelle VIDAL-LACOMBE/Céline REYNIER – Tél : 05 65 77 77 08

@ c.reynier@aveyron.cci.fr

Inscription par téléphone ou par mail.

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/>

