

Mercredi 04 octobre 2023



**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

- **PROTECTION SOCIALE : RETRAITE PROGRESSIVE** Page 2
- **ABSENCES ET CONGES : CONGE D'ADOPTION** Page 2
- **CONTRAT DE TRAVAIL : LANCEUR D'ALERTE** Page 3

JURISPRUDENCE

- **CONGES PAYES** Page 5
- **RECRUTEMENT** Page 8

QUOI DE NEUF

- **APPEL A CANDIDATURE REGIONAL, ETABLISSEMENTS PENITENTIAIRES** Page 10

AGENDA

Page 11

OFFRE DE FORMATION

Page 11



Les coefficients applicables à la pension de retraite provisoire sont précisés.

Le dispositif de retraite progressive permet, sous certaines conditions, de percevoir une partie de la retraite tout en travaillant à temps partiel. Pendant la période de retraite progressive, la fraction de retraite perçue est déterminée selon le pourcentage de travail à temps partiel. Le service de la pension complète intervient à la cessation totale d'activité.

Pour l'Agirc-Arrco, la **fraction initiale de retraite** complémentaire, perçue au titre de la retraite progressive, est servie selon les conditions retenues par le régime de base. Dans ce cadre, lorsque les participants ne remplissent pas les conditions du taux plein du fait de la durée d'assurance, il est fait application de coefficients d'abattement spécifiques sur l'allocation Agirc-Arrco servie pendant la période de retraite progressive tenant compte de l'âge et la durée d'assurance de l'intéressé à la date d'effet de la retraite progressive.

Une circulaire de l'Agirc Arrco du 15 septembre vient de préciser le **nouveau barème de calcul de l'allocation Agirc-Arrco** qui intègre les effets de la réforme des retraites issue de la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023, notamment le report indirect de l'âge légal de départ en retraite progressive pour les assurés nés à compter du 1er septembre 1961.

Elle fixe une **nouvelle table des coefficients** qui s'applique à toute liquidation prenant effet à compter du 1er septembre 2023, en fonction de l'âge atteint et de la durée d'assurance validée par le régime de base (en trimestres). Les barèmes communiqués par la circulaire Agirc-Arrco n°2022-16 du 20 décembre 2022 restent valables pour les pensions liquidées avant le 1er septembre 2023.

Source : Editions Législatives - Actuel RH 25 septembre 2023



Les nouvelles modalités de prise du congé sont enfin précisées par décret.

Les modalités de recours et d'indemnisation du congé d'adoption ainsi que les modalités de prise du congé pour événement familial de trois jours octroyé lors de l'arrivée de l'enfant adopté dans le foyer ont été facilités par la loi visant à réformer l'adoption du 21 février 2022. Certaines de ces mesures nécessitaient toutefois d'être précisées par décret pour pouvoir s'appliquer. C'était le cas de celles mettant en place de nouvelles modalités de prise du congé d'adoption et du congé pour événement familial de trois jours, désormais précisées par un décret du 12 septembre. Cette mesure s'applique aux parents auxquels est confié un enfant en vue de son adoption à compter du 15 septembre 2023, lendemain de sa publication au Journal officiel.

Délai de prise du congé d'adoption.

Le texte précise que le congé d'adoption peut être pris dans un délai qui débute au plus tôt sept jours avant l'arrivée de l'enfant au foyer et se termine au plus tard dans les huit mois suivant cette date. Il peut être fractionné en deux périodes d'une durée minimale de 25 jours chacune, et, lorsque la période de congé est répartie entre les deux parents, il peut être fractionné pour chaque parent en deux périodes, également d'une durée minimale de 25 jours chacune ([article D. 1225-11-1 nouveau du code du travail](#)).

Congé pour événement familial.

Le salarié qui prend un congé d'adoption peut le cumuler avec le congé pour événement familial de trois jours auquel il a droit pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ([C. trav., art. L. 3142-4, 3 bis](#)).

Le texte précise que ce congé débute, au choix du salarié, soit pendant la période de sept jours précédant l'arrivée de l'enfant au foyer, soit le jour de l'arrivée de l'enfant au foyer ou le premier jour ouvrable qui suit cette arrivée.

Source : Editions Législatives – Actuel RH 15 septembre 2023 – Ouriel ATLAN



Le dispositif de saisine de la Direction Générale du Travail est fixé par le ministère du travail.

Pour rappel, les lanceurs d'alerte ont la possibilité d'utiliser un canal externe pour faire leurs signalements (sans nécessairement avoir auparavant eu recours à un canal interne) ; les autorités habilitées à les recueillir et les traiter ont été listées par un [décret du 3 octobre 2022](#). Parmi elles, la Direction Générale du Travail (DGT). Mais quand et comment adresser une alerte à la DGT ? C'est ce que détermine une note du ministère du travail publiée le 11 août.

En plus de rappeler les règles générales de l'alerte (sur quoi doit-elle porter, quels sont les critères pour bénéficier de la protection du lanceur d'alerte, etc.), elle précise que la DGT ne peut être saisie que pour des faits qui "doivent concerner de manière directe un **manquement relevant de la réglementation en matière de droit du travail et sur laquelle la DGT est compétente**". Tel n'est pas le cas lorsque le conflit professionnel n'est pas l'objet du signalement mais sa conséquence par exemple.

Le ministère ajoute que **la DGT peut être saisie à la fois par courrier et par mail**, et qu'elle doit garantir "l'intégrité et la confidentialité des informations recueillies dans le cadre d'une alerte et, plus particulièrement, l'anonymat du lanceur d'alerte". Quant aux suites qu'elle peut donner aux signalements, il est spécifié qu'elle peut demander tout élément qu'elle jugerait nécessaire à l'appréciation de l'exactitude des allégations formulées, mais aussi notamment :

- Procéder à la clôture du dossier lorsque le signalement est devenu sans objet ou lorsque les allégations sont inexactes, infondées, manifestement mineures, ou ne contiennent aucune nouvelle information significative par rapport à un dossier de signalement déjà clôturé ;
- Informer l'inspection du travail, si elle considère que ce qui lui a été signalé le justifie, des faits portés à sa connaissance.)

Source : Editions Législatives – Actuel RH 22 septembre 2023



Congés payés : une série d'arrêts du 13 septembre fixe de nouvelles règles

La Cour de cassation, dans quatre arrêts rendus le 13 septembre, opère un **revirement de jurisprudence** concernant l'incidence des arrêts de travail pour maladie ou pour accident du travail sur l'acquisition des droits à congé et précise les règles permettant de fixer le point de départ du délai de prescription applicable à une demande d'indemnité compensatrice de congés. Par ces arrêts, la Cour de cassation, explique-t-elle dans un communiqué, entend "garantir une meilleure effectivité des droits des salariés à leur congé payé".

1. Congé payé et maladie non professionnelle

En droit français, selon les règles fixées par [l'article L. 3143-3 du code du travail](#), un salarié atteint d'une maladie non professionnelle ou victime d'un accident de travail n'acquiert pas de jours de congé payé pendant le temps de son arrêt de travail. Or, Selon le droit de l'Union européenne (UE), lorsque le salarié ne peut pas travailler en raison de son état de santé, situation indépendante de sa volonté, son absence ne doit **pas avoir d'impact** sur le calcul de ses droits à congé payé. Il résulte de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) que la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 n'opère aucune distinction entre les travailleurs qui sont absents du travail en vertu d'un congé de maladie, pendant la période de référence, et ceux qui ont effectivement travaillé au cours de ladite période.

Dans les trois affaires soumises à la Cour de cassation, des salariés ont contracté une maladie non professionnelle qui les a empêchés de travailler. Par la suite, ils ont calculé leur droit à congé payé en incluant la période au cours de laquelle ils n'ont pas pu travailler. En application du droit de l'Union européenne, la cour d'appel leur a donné raison. L'employeur a formé un pourvoi en cassation.

Par un revirement de jurisprudence, donc, la Cour de cassation, s'appuyant sur [l'article 31§2 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne](#) relatif au droit au repos, écarte les dispositions du droit français qui ne sont pas conformes au droit de l'Union européenne. "Le droit au congé annuel payé conféré par cette directive à tous les travailleurs ne peut être subordonné par un Etat membre à l'obligation d'avoir effectivement travaillé pendant la période de référence établie par ledit Etat" ([décision de la CJUE du 20 janvier 2009](#)).

Pour la Cour de cassation, il incombe au juge national d'assurer, dans le cadre de ses compétences, la protection juridique découlant de [l'article 31§2 de la Charte](#) et de garantir le plein effet de celui-ci en laissant au besoin inappliquée la réglementation nationale. Elle écarte en conséquence partiellement l'application des dispositions de [l'article L. 3141-3 du code du](#)



[travail](#) en ce qu'elles subordonnent à l'exécution d'un travail effectif l'acquisition de droits à congé payé par un salarié dont le contrat de travail est suspendu par l'effet d'un arrêt de travail pour maladie.

Elle juge ainsi que les salariés atteints d'une maladie ou victimes d'un accident, de quelque nature que ce soit (professionnelle ou non professionnelle) ont le droit de réclamer des droits à congé payé en intégrant dans leur calcul la période au cours de laquelle ils n'ont pas pu travailler.

La Cour de cassation approuve donc la cour d'appel. ► [Arrêt du 13 septembre 2023 \(n°22-17.340\)](#)

2. Congé payé et accident du travail

Selon le droit français, en cas d'accident du travail ou maladie professionnelle, l'indemnité compensatrice de congé payé est limitée à une seule année de suspension du contrat de travail. Or, selon le droit de l'Union européenne, un salarié victime d'un accident de travail peut bénéficier d'un droit à congé payé couvrant l'intégralité de son arrêt de travail.

En l'espèce, un salarié a été victime d'un accident du travail. Par la suite, il a calculé ses droits à congé payé en incluant toute la période au cours de laquelle il se trouvait en arrêt de travail. En application du droit français, la cour d'appel a considéré que ce calcul ne pouvait pas prendre en compte plus d'un an d'arrêt de travail. Le salarié a formé un pourvoi en cassation.

Comme dans la décision précédente, la Cour de cassation, s'appuyant sur l'article 31§2 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne relatif au droit au repos, écarte les dispositions du droit français qui ne sont pas conformes au droit de l'Union européenne.

Ainsi, elle juge qu'en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, l'indemnité compensatrice de congé payé ne peut être limitée à un an.

La Cour de cassation censure donc la décision de cour d'appel. ► [Arrêt du 13 septembre 2023 \(n°22-17.638\)](#)

3. Congé payé et congé parental d'éducation

Jusqu'à maintenant, le salarié ne pouvait pas prétendre à une indemnité compensatrice de congés payés à l'issue de son congé parental au motif que, la décision de bénéficier de ce congé parental s'imposant à l'employeur, c'est l'intéressé lui-même qui a rendu impossible l'exercice de son droit à congé payé (arrêt du 28 janvier 2004). Or cette règle est contraire au droit social européen sur les congés payés et à l'accord-cadre sur le congé parental figurant en annexe de la directive du 8 mars 2010.

En effet, selon la CJUE, cette disposition a pour but d'éviter la perte ou la réduction des droits dérivés de la relation de travail, acquis ou en cours d'acquisition, auxquels le travailleur peut prétendre lorsqu'il entame un congé parental et de garantir que, à l'issue de ce congé, il se



retrouvera, s'agissant de ces droits, dans la même situation que celle dans laquelle il était antérieurement audit congé ([décision de la CJUE du 16 juillet 2009](#)).

Le contrat de travail d'une salariée a été suspendu successivement, à compter du 1^{er} août 2018, pour cause de maladie, puis de congé pathologique et prénatal, puis d'un congé maternité et enfin d'un congé parental d'éducation à compter du 17 février 2019. Le contrat de travail a pris fin le 31 octobre 2020 à la suite d'une rupture conventionnelle. Le 25 mars 2021, la salariée a saisi la juridiction prud'homale d'une demande en paiement d'une indemnité compensatrice de congés payés.

Elle est déboutée par la cour d'appel au motif que les congés payés acquis avant le début de son congé parental ne pouvaient être reportés à l'issue de ce congé dans la mesure où la salariée n'avait pas été empêchée de les prendre à l'issue de la période de référence, ayant elle-même choisi sa date de départ en congé parental. Elle forme un pourvoi en cassation. Il y a lieu de juger désormais qu'il résulte des articles [L. 3141-1](#) et [L. 1225-55](#) du code du travail, interprétés à la lumière de la [Directive 2010/18/UE du Conseil du 8 mars 2010](#), portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental, que lorsque le salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés payés annuels au cours de l'année de référence en raison de l'exercice de son droit au congé parental, les congés payés acquis à la date du début du congé parental doivent être reportés après la date de reprise du travail.

La salariée est donc en droit de bénéficier de l'indemnité compensatrice des congés payés non pris du fait de son congé parental, équivalent en l'espèce à 43 jours de congés acquis et non pris. ► [Arrêt du 13 septembre 2023 \(n°22-14.043\)](#)

4. Prescription du droit à l'indemnité de congé payé après requalification du contrat

Il existe une période déterminée au cours de laquelle le salarié doit prendre ses congés payés ; cette période étant fixée par la loi (1^{er} juin au 31 mai le plus souvent) ou de façon conventionnelle. Ce n'est que lorsque cette période s'achève que commence à courir le délai de prescription de l'indemnité de congé payé ([arrêt du 14 novembre 2013](#)). S'agissant d'un élément de salaire, le délai est de trois ans. Quelle est la règle applicable sur le point de départ de cette prescription lorsque le salarié a été dans l'impossibilité d'exercer ses droits à congés dans la mesure où son statut de salarié a été reconnu tardivement ?

Dans cette affaire, une enseignante a réalisé une prestation de travail auprès d'un institut de formation, pendant plus de 10 ans. Ayant obtenu de la justice que cette relation contractuelle soit qualifiée en contrat de travail, elle a demandé à être indemnisée des congés payés qu'elle n'a jamais pu prendre pendant ces 10 années. La cour d'appel a considéré que l'enseignante devait être indemnisée, mais uniquement sur la base des trois années ayant précédé la



reconnaissance par la justice de son contrat de travail, le reste de ses droits à congé payé étant prescrit. L'enseignante et l'institut de formation ont chacun formé un pourvoi en cassation.

La Cour de cassation, s'appuyant sur le droit européen ([décision de la CJUE du 22 septembre 2022](#)), juge que le délai de prescription de l'indemnité de congé payé ne peut commencer à courir que si l'employeur a pris les mesures nécessaires pour permettre au salarié d'exercer effectivement son droit à congé payé.

Or, dans cette affaire, l'enseignante n'a pas été en mesure de prendre des congés payés au cours de ses 10 années d'activité au sein de l'institut de formation, puisque l'employeur n'avait pas reconnu l'existence d'un contrat de travail.

Dès lors, le délai de prescription ne pouvait pas commencer à courir. La Cour de cassation censure donc la décision de cour d'appel. ► [Arrêt du 13 septembre 2023 \(n°22-10.529\)](#)

Source : Editions Législatives – Elnet Social – 13 septembre 2023 – Nathalie LEBRETON

Processus de recrutement : exclure un candidat refusant de révéler son âge est potentiellement discriminatoire

La Cour de cassation accueille favorablement la demande d'une candidate à un emploi s'estimant discriminée en raison de son âge : son dossier avait été écarté du processus de recrutement après qu'elle avait refusé de communiquer sa date de naissance à l'employeur potentiel.

Dans cette affaire, la candidate, qui a postulé à la RATP par CV anonymisé, est présélectionnée pour un poste d'animateur agent mobile et convoquée à une journée de test. N'étant pas disponible le jour prévu, elle prend contact avec la RATP afin de convenir d'une nouvelle date. Dans des circonstances non détaillées dans l'arrêt, la RATP lui demande à cette occasion sa date de naissance mais, la salariée n'ayant pas voulu la lui communiquer, elle refuse de la convoquer une nouvelle fois.

L'âge, une donnée sensible ?

La candidate, soutenue par le Défenseur des droits, saisit la justice pour discrimination fondée sur l'âge et relève à ce sujet l'incohérence de la RATP, qui a instauré une Charte de la Diversité garantissant notamment l'anonymat de la phase de sélection des candidatures et affirme veiller « à une pratique professionnelle du recrutement respectueuse de l'égalité des chances de tous dans l'accès à tous ses emplois ».



Sa demande est rejetée par les juges du fond qui estiment que la phase d'anonymat a pris fin dès la première convocation de la candidate à une journée de présélection et rappellent qu'il est « d'usage courant » que les entreprises ou les administrations utilisent la donnée de l'âge (dont la collecte n'est pas interdite par la CNIL) pour vérifier l'identité des personnes qui les sollicitent.

Remarque : l'âge n'est pas considéré comme une donnée sensible ne pouvant être collectée ou utilisée par une entreprise ou une organisation sans l'accord exprès des intéressés. Figurent en revanche au rang des données sensibles les opinions politiques, l'appartenance syndicale, les convictions religieuses ou philosophiques...

Ils précisent par ailleurs que, ne connaissant pas l'âge de l'intéressée, la RATP ne pouvait la discriminer pour ce motif et qu'elle avait en tout état de cause un motif légitime pour demander leur date de naissance aux candidats « au regard des exigences d'âge requises pour l'accès éventuel au statut ». En gage de sa bonne foi, la régie avait d'ailleurs produit un listing des agents récemment embauchés par tranche d'âge, le plus âgé d'entre eux ayant 56 ans. Or, la demandeuse en avait elle-même 57...

Différences de traitement fondées sur l'âge : elles doivent être objectivement et raisonnablement justifiées par un but légitime.

L'affaire remonte devant la Cour de cassation, qui rappelle tout d'abord que « des différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination, lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un but légitime, notamment par le souci de préserver la santé ou la sécurité des travailleurs, de favoriser leur insertion professionnelle, d'assurer leur emploi, leur reclassement ou leur indemnisation en cas de perte d'emploi, et lorsque les moyens de réaliser ce but sont nécessaires et appropriés » (C. trav., [art. L. 1132-1](#) et [L. 1133-2](#)).

Or, elle constate que les juges du fond ont statué sans établir en quoi le fait que la RATP ait besoin de connaître la date de naissance de la candidate était « objectivement et raisonnablement justifié par un but légitime » et qu'ils n'ont pas non plus démontré que la décision de la RATP d'exclure la candidate du processus de sélection suite à son refus de communiquer cette fameuse date de naissance était « nécessaire et approprié ».

L'arrêt d'appel est cassé et l'affaire renvoyée devant la même Cour d'appel (Paris) autrement composée pour être rejugée sur le fond.

Source : Editions Législatives – Cass. soc., 6 sept. 2023, n° 22-15.514 – Marie EXCOFFIER



Appel à candidature régional : Implantation d'une entreprise au sein des établissements pénitentiaires d'Occitanie

Le développement du travail pénitentiaire est un sujet à fort enjeu pour la lutte contre la pauvreté et contre la récidive. Il relève des 60 politiques prioritaires du gouvernement. En effet, les études réalisées démontrent qu'une personne détenue, sans activité professionnelle durant sa peine, récidive dans 60 % des cas dans les 5 ans qui suivent sa sortie de peine, alors que ce taux chute à moins de 20 % lorsque le détenu a pu travailler au cours de son incarcération, voire bien davantage dans les expérimentations les plus fructueuses.

Le travail pénitentiaire présente trois catégories d'avantages notables pour l'entreprise :

- Les entreprises qui s'implantent en milieu pénitentiaire et participent au développement de l'emploi des personnes détenues, bénéficient de conditions financières avantageuses à l'implantation de leurs activités de production : elles n'acquittent aucun loyer, aucune commission et aucun frais de gestion. Ce modèle économique attractif et engagé soutient leur croissance dans le cadre d'une démarche RSE.
- Le dispositif est simple au plan administratif. L'Etat gère les aspects administratifs (gestion des contrats, des paies, déclarations sociales auprès des organismes de recouvrement, etc.). L'entreprise reçoit une facture mensuelle avec le récapitulatif des heures effectuées, elle bénéficie en outre d'un accès prioritaire aux marchés réservés de la commande publique.
- Le recours à la main d'œuvre pénale est également simplifié. Les personnes détenues volontaires sont sélectionnées par l'entreprise sur entretien, perçoivent une rémunération dont le seuil minimal est fixé à 45% du SMIC, sans entrer dans le calcul de la masse salariale de l'entreprise, avec des charges patronales réduites (de l'ordre de 6% à partir de 2024).

L'accès au travail permet à la personne détenue de conserver un statut social et au travers de sa rémunération, de participer aux charges familiales, d'indemniser les parties civiles à la réparation de sa faute et d'acquérir une épargne et des compétences afin de préparer le jour de la sortie.

La Direction Interrégionale des Services Pénitentiaires de Toulouse, qui couvre tous les établissements d'Occitanie, lance un appel à candidatures pour accueillir de nouvelles entreprises dans ses locaux.

Toute entreprise intéressée peut contacter Marion PIQUER, Responsable des Relations Entreprises à la Direction Interrégionale des Services Pénitentiaires de Toulouse : marion.piquer@justice.fr copie contact-travail.disp-toulouse@justice.fr .



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
congrés 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/>

