

Mercredi 10 janvier 2024



**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

- DE POLE EMPLOI VERS FRANCE TRAVAIL Page 2
- REFORME DE LA PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR Page 3
- MONTANT NET SOCIAL Page 5

JURISPRUDENCE

- LICENCIEMENT ECONOMIQUE ET PERIMETRE DE L'OBLIGATION DE RECLASSEMENT Page 7
- EGALITE DE TRAITEMENT : RECEVABILITE D'UNE ACTION EN JUSTICE DES SYNDICATS. Page 8

QUOI DE NEUF

- COMPETENCES VALIDEES Page 10

AGENDA

Page 11

OFFRE DE FORMATION

Page 11

Le projet de loi pour le plein emploi a été validé le jeudi 14 décembre 2023 par le Conseil constitutionnel.

Il définit les contours de France Travail, nouvel opérateur du service public de l'emploi, qui remplacera Pôle emploi à compter du 1er janvier 2024, avec des missions élargies et un accompagnement renforcé pour les demandeurs d'emploi.



Ce changement de nom traduit une évolution majeure de l'opérateur principal du service public de l'emploi créé il y a maintenant 15 ans. La loi prévoit en effet de doter le nouvel opérateur France Travail de missions élargies devant permettre de mieux accompagner toutes les personnes en recherche d'emploi et toutes les entreprises grâce à une coopération renforcée et inédite entre tous les acteurs de l'emploi, de l'insertion et de la formation. Cette évolution passera notamment par l'inscription de tous auprès de France Travail et par un meilleur partage des outils et des pratiques entre les acteurs de l'emploi, de la formation et de l'insertion réunis au sein du réseau pour l'emploi.

France Travail sera donc un opérateur au service de la coopération des différents acteurs de l'emploi, chargé d'organiser les conditions de leur collaboration.

La loi prévoit à ce titre la création d'un Réseau pour l'emploi répondant aux besoins des demandeurs d'emploi comme à ceux des employeurs. Il impliquera la coordination des missions relatives à l'accueil, l'orientation, l'accompagnement, la formation et l'insertion pilotées par :

- **L'opérateur France Travail**, qui conservera, en propre, l'ensemble des missions aujourd'hui confiées à **Pôle emploi** ;
- Les **Missions locales**, qui demeureront les premiers interlocuteurs des jeunes demandeurs d'emploi ;
- Le **réseau Cap emploi**, interlocuteur des travailleurs en situation de handicap ;
- Les **différents services publics** pilotés par l'État ou les collectivités locales (régions, départements, bloc communal...) susceptibles de répondre aux besoins des demandeurs d'emploi et employeurs.

Ce Réseau pour l'emploi sera doté d'un système d'information commun auxquels pourront accéder l'ensemble des acteurs impliqués, en veillant au respect de la protection des données personnelles.

Un comité national pour l'emploi et des comités territoriaux pour l'emploi, permettront de définir les orientations et le fonctionnement du système tout en répondant aux particularités propres à chaque bassin d'emploi.

Afin de faciliter l'accès aux droits, la loi prévoit, au plus tard en 2025, une inscription automatisée auprès de France Travail de l'ensemble des personnes sans emploi :

- Demandeurs d'emploi aujourd'hui inscrit auprès de Pôle emploi ;
- Allocataires du RSA (revenu de solidarité active) ;
- Jeunes accompagnés par les Missions locales ;
- Personnes handicapées accompagnées par Cap emploi.

Le site de Pôle emploi deviendra www.francetravail.fr dès février 2024.

Source: <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/communiqués-de-presse/article/olivier-dussopt-devoile-l-identite-visuelle-de-france-travailEtude>.

ÉPARGNE SALARIALE

PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR (PPV)

Loi « Partage de valeur »

Deux mesures ont été adoptées par le législateur pour pousser les entreprises les plus « profitables » à mettre en place un dispositif de **partage de la valeur**. L'une, pérenne, impose aux entreprises de 50 salariés et plus une obligation de négocier. L'autre, temporaire, est plus contraignante et s'impose aux entreprises de plus petite taille.

Une négociation à prévoir en cas d'augmentation exceptionnelle du bénéfice net fiscal (BNF) dans les entreprises de 50 salariés et plus.

Dans les entreprises dotées d'au moins un délégué syndical et soumises à l'obligation de mettre en place un régime de participation, la loi impose de négocier sur les conséquences d'une augmentation exceptionnelle du bénéfice net fiscal s'agissant du partage de la valeur (art. 8).

Pour rappel, les entreprises soumises à l'obligation de mettre en place un régime de participation sont principalement celles occupant 50 salariés et plus.

En toute logique, cette obligation de négociation devrait également s'imposer aux UES de 50 salariés et plus, elles aussi soumises à l'obligation de mettre en place un régime de participation. Un éclairage de l'administration sur ce point serait bienvenu.

Concrètement, les négociations portant sur l'intéressement et la participation doivent également porter sur l'insertion d'une clause spécifique dont l'objet est de définir ce qu'il convient d'entendre par « augmentation exceptionnelle du bénéfice net fiscal de l'entreprise » et fixer les modalités de partage de la valeur en découlant.

La définition de cette augmentation exceptionnelle doit prendre en compte des critères tels que :

- La taille de l'entreprise ;
- Le secteur d'activité ;
- Les bénéfices réalisés lors des années précédentes ;
- Les événements exceptionnels externes à l'entreprise intervenus avant la réalisation du bénéfice net ;
- La survenance d'une ou plusieurs opérations de rachat d'actions suivie de leur annulation des lors que ces opérations n'ont pas été précédées d'attributions gratuites d'actions (AGA) aux salariés.

Une obligation de se doter d'un outil de partage de la valeur dans les entreprises de 11 à moins de 50 salariés réalisant un BNF au moins égal à 1 % de leur CA.

Afin de favoriser le développement des outils de partage de la valeur dans les petites et moyennes entreprises, plusieurs mesures de simplification et d'incitation ont été mises en œuvre ces dernières années comme :

- L'exonération du forfait social sur la participation dans les entreprises de moins de 50 salariés, et sur l'intéressement dans les entreprises de moins de 250 salariés ;
- L'application simplifiée d'un accord de participation volontaire de branche ou d'un accord d'intéressement de branche dans les entreprises de moins de 50 salariés ;
- La possibilité de mettre en place un accord d'intéressement par DUE dans les entreprises de moins de 11 salariés.

Malgré ces efforts, les dispositifs de partage de la valeur peinent à se diffuser dans les entreprises de moins de 50 salariés, car ils sont jugés trop complexes à mettre en œuvre pour des entreprises non dotées de services financiers et de ressources humaines conséquents.

Seule la prime de partage de la valeur, plus facile à mettre en œuvre, suscite l'intérêt de ces entreprises.

Pour une diffusion plus large de ces dispositifs au sein des PME, les partenaires sociaux de l'ANI ont souhaité changer de méthode : **ils ont décidé d'imposer, à titre expérimental, aux entreprises de 11 à 49 salariés de mettre en place au moins un dispositif lorsqu'elles sont profitables.**

Une mesure transposée dans la loi n° 2023-1107 (art. 5).

Source : L n° 2023-1107, 29 Nov 2023, art. 10 : JO 30 nov / Bull social décembre 2023.

Le calcul du net social sera simplifié au 1^{er} janvier 2024

Le BOSS vient d'actualiser la rubrique montant net social du bulletin de paie afin de modifier le mode de calcul de ce dernier à compter du 1^{er} janvier 2024. Parmi les principaux changements à retenir : **l'exclusion des contributions** finançant des garanties collectives de protection sociale complémentaire du montant net social et **l'intégration des IJSS subrogées** au net social déclaré par l'employeur.

Tous les bulletins de paie édités depuis le 1^{er} juillet 2023 doivent comporter la **mention du montant net social (MNS)**, nouvel agrégat destiné à faciliter l'établissement de la déclaration trimestrielle de ressources des allocataires du RSA et de la prime d'activité. Une rubrique dédiée au MNS a été intégrée au Bulletin officiel de la sécurité sociale BOSS à la même date.

Pour mémoire, le MNS est constitué de l'ensemble des sommes brutes correspondant aux rémunérations et revenus de remplacement versés par les employeurs à leurs salariés (salaires, primes, rémunération des heures supplémentaires, avantages en nature, indemnités de rupture, etc.), diminuées des cotisations et contributions sociales d'origine légale ou conventionnelle à la charge du salarié (Arr.25 févr. 2016, art. 1, II, NOR FCPS1604433A, mod. par Arr., 31 janv. 2023, NOR SPR 52219968A : JO, 7 févr).

Dans une mise à jour du BOSS datée du 14 novembre, l'administration modifie les modalités de calcul du montant net social sur deux points : la prise en compte des contributions de protection sociale complémentaire et des IJSS subrogées ; opérant ainsi un changement de doctrine par rapport à sa position initiale. Ces ajustements prendront effet au 1^{er} janvier 2024.

A compter du 1^{er} janvier 2024, pour toutes les garanties collectives de frais de santé et de retraite supplémentaire, les cotisations salariales seront déductibles et les contributions patronales ne devront pas être ajoutées, pour le calcul du net social.

A compter du 1^{er} janvier 2024, les IJSS subrogées seront prises en compte par l'employeur dans le calcul du MNS sur la fiche de paie. En pratique, deux situations devront être distinguées (BOSS MNS-13 bis nouv) :

- En cas de subrogation par l'employeur, les IJSS seront intégrées dans le MNS déclaré en DSN et affiché sur le bulletin de paie. Même si le BOSS ne le précise pas, ce sont les IJSS nettes qui sont prises en compte pour le calcul du montant net social ;
- Lorsque les IJSS seront versées directement au salarié par les CPAM, elles seront, sans changement, intégrées dans le MNS qui sera affiché et déclaré par ces dernières. Il en va de même, pour mémoire, des IJ complémentaires versées directement au salarié par un

organisme de prévoyante (BOSS-MNS-40).

REMARQUE : Aujourd'hui, les IJSS, y compris lorsqu'elles sont versées par l'employeur (subrogation), sont déclarées par les CPAM dans le MNS des assurés.

Source : Étude « Salaire : paiement et protection » / Bull social décembre 2023.

Licenciement économique et périmètre de l'obligation de reclassement

Dès lors qu'un licenciement pour motif économique est envisagé, l'employeur dans sa recherche de reclassement ne doit pas se limiter aux entreprises d'un même secteur d'activité. Il doit le faire dans l'ensemble des entreprises du groupe dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie de personnel.

L'employeur qui envisage de recourir au licenciement pour motif économique est seul débiteur de l'obligation de reclassement. Cette obligation revêt une importance essentielle, d'une part car elle vient limiter les conséquences négatives sur l'emploi, d'autre part car elle vient justifier le licenciement pour motif économique. Si l'employeur ne satisfait pas à son obligation de reclassement, le licenciement sera jugé, en cas de contentieux, dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Le licenciement pour motif économique ne pourra donc être prononcé que lorsque l'employeur aura tout mis en œuvre pour rechercher et proposer un autre poste au salarié dont l'emploi est menacé. Mais encore faut-il qu'il effectue ses recherches au bon endroit.

La réponse de la **Cour de Cassation du 8 novembre 2023** apporte de **nouvelles précisions en matière de périmètre de l'obligation de reclassement**.

Dans cette affaire, un salarié appartenant à une société de négoce est licencié pour motif économique. La société fait partie d'un groupe composé d'autres sociétés ayant pour objet la réalisation de travaux. Il conteste son licenciement devant les prud'hommes.

La cour d'appel rejette ses demandes et confirme le licenciement pour motif économique. Dans leur décision, les juges du fond se bornent à constater la différence de secteur d'activité entre les sociétés du groupe et en déduisent que cette différence empêche toute permutation de personnel.

Cette approche restrictive du périmètre de recherche de reclassement limité aux entreprises d'un même secteur d'activité s'oppose à la position de la Cour de cassation, qui la réaffirme à la suite d'un pourvoi formé par le salarié.

La Cour de cassation se prononce au visa de l'article L.1233-4 du code du travail, relatif aux obligations d'adaptation et de reclassement de l'employeur, et fait une application stricte du texte.

Elle rappelle que « le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de

l'intéressé ne peut être opéré sur les emplois disponibles », dans l'ensemble des entreprises du groupe situées en France, « dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation leur permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel », précise : « **peu important qu'elles appartiennent ou non à un même secteur d'activité** ».

Cela a le mérite d'être clair. Le secteur d'activité n'a pas d'importance tandis que la condition de permutation du personnel est essentielle.

Dès lors que cette condition est remplie par une autre entreprise du groupe, l'employeur doit proposer au salarié dont l'emploi est menacé, des alternatives d'emplois dans cette autre entité permettant d'éviter son licenciement (**il peut s'agir d'emplois de catégorie et de rémunération inférieures**). Les chances d'éviter ce licenciement sont donc accrues lorsqu'il est possible de reclasser le salarié dans d'autres entreprises du groupe plutôt que dans une seule.

Si l'employeur ne le fait pas, il manque à son obligation de reclassement et le licenciement sera considéré comme abusif.

Les juges du fond n'ayant pas recherché si cette permutation était possible dans les autres entreprises du groupe, leur décision est donc censurée par la Cour de cassation qui renvoie l'affaire auprès d'une autre cour d'appel.

Source : Cass.soc., 8 nov.2023, n°22-18.784 / Bull social décembre 2023.

Egalité de traitement : recevabilité d'une action en justice des syndicats.

Les syndicats professionnels peuvent devant toutes les juridictions exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent (C.trav., art.L.2132-3). Mais ils ne peuvent agir en justice pour la défense des intérêts individuels des salariés ; ceux-ci sont seuls habilités à défendre leurs propres droits, les syndicats pouvant uniquement intervenir dans le cadre de l'assistance ou la représentation des salariés ou de l'action en substitution dans certains domaines (ex : travailleurs à domicile, salariés étrangers).

Si la notion d'intérêt collectif de la profession est assez large, il n'est pas toujours aisé de distinguer l'intérêt individuel de l'intérêt collectif, dans la mesure où la défense du second emporte souvent des conséquences qui relèvent du premier.

C'est à la Cour de cassation qu'il revient de contrôler la notion d'intérêt collectif de la profession permettant à un syndicat d'agir en justice et de tracer une ligne de partage entre ce qui relève de l'intérêt collectif, auquel cas l'action du syndicat est recevable, et ce qui relève d'un droit individuel d'un salarié.

Dans une affaire, un employeur avait décidé unilatéralement d'octroyer des augmentations générales de salaires basées sur des tranches de salaire. Se fondant sur une inégalité de

traitement, un syndicat conteste ce mode de calcul en justice et demande que les augmentations générales de salaires soient opérées en tenant compte de la qualification professionnelle et suivant un coefficient hiérarchique. Il réclame en outre la rectification, sous astreinte, des bulletins de paie sur 3 ans, le paiement de dommages et intérêts et, subsidiairement, une expertise.

La Cour d'appel juge cette action recevable et fait droit aux demandes du syndicat, exception faite de la demande tendant à la rectification des bulletins de salaire jugée comme relevant de l'intérêt individuel des salariés.

L'employeur se pourvoit en cassation, soutenant que l'action en justice du syndicat n'est pas recevable parce qu'elle vise en réalité exclusivement les intérêts particuliers de quelques salariés.

Pour la Cour de cassation, l'action tendant à solliciter des augmentations générales de salaire revalorisées au regard de la qualification professionnelle et suivant un coefficient hiérarchique est recevable. Cette action tend « à la reconnaissance d'une irrégularité au regard du principe de reconnaissance d'une irrégularité au regard du principe de l'égalité de traitement et à mettre fin à cette irrégularité ».

La Cour ajoute, de surcroît, que la circonstance que seuls quelques salariés de l'entreprise seraient concernés par la violation du principe d'égalité de traitement est sans incidence sur le droit d'agir du syndicat. Le nombre de personnes concernées n'est donc pas déterminant, dès lors qu'est posée une question de portée générale touchant la collectivité.

Si la Cour ne se prononce pas à ce sujet, les juges d'appel avaient, à bon droit, déclaré irrecevable la demande du syndicat relative à la rectification des bulletins de salaire. En effet, un syndicat ne peut prétendre obtenir la condamnation de l'employeur à régulariser la situation des salariés concernés. Une demande tendant à obtenir que les salariés concernés soient rétablis dans leurs droits n'a pas pour objet la défense de l'intérêt collectif de la profession ; elle n'est donc pas recevable.

Source : Etudes « Syndicat professionnel » et « Egalité de traitement ». Cass.soc., 22 nov.2023, N° 22-11.238 et 22-14.807 / Bull social décembre 2023.

QUOI DE NEUF

Compétences Validées !

Employeurs, enrichissez votre marque employeur en validant les compétences de vos anciens salariés, et contribuez à la réussite de vos prochains recrutements.

En 2024, Pôle emploi, nouvellement nommé France Travail, déploiera son nouveau service en ligne « Compétences Validées », pour les candidats et les recruteurs dans le but de fluidifier le marché du travail.

France Travail propose un nouvel outil en ligne « Compétences Validées » pour certifier les acquis des demandeurs d'emploi et sécuriser les recrutements.

Ce nouveau service numérique propose aux demandeurs d'emploi de faire valider, auprès de leurs anciens employeurs, les compétences qu'ils détiennent.

Le demandeur d'emploi accède à l'outil depuis l'onglet « Accueil » du « Profil de compétences » sur pole-emploi.fr. Il renseigne le métier exercé pour chaque expérience pour laquelle il souhaite demander une validation de ses compétences. En quelques clics, il envoie la demande à son ancien employeur.

Le service "Compétences validées" propose alors à l'ancien employeur les compétences clés du métier déclaré par le demandeur d'emploi et les savoirs être professionnels. Celui-ci peut, simplement et rapidement, valider les compétences qui lui sont proposées.

Le demandeur d'emploi et le conseiller identifient immédiatement les validations obtenues grâce à un macaron placé devant la compétence. Ces compétences validées sont visibles des recruteurs avec la mention des entreprises ayant statué sur les compétences ainsi que les dates de validation.



Vidéo explicative pour les employeurs en cliquant [ICI](#) ou sur l'image ci-contre

Source : <https://www.pole-emploi.org/>

AGENDA

Mercredi 31 janvier 2024

ATELIER PRATIQUES RH APEC : « MANAGER EFFICACEMENT AVEC L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL »

9h-12h30 – CCI Aveyron- 5, rue de Bruxelles – 12 000 RODEZ

Contact : VIDAL Emmanuelle/REYNIER Céline – Tél : 05 65 77 77 70 – @ : c.reynier@aveyron.cci.fr

Inscription par téléphone ou par mail

Mardi 27 février 2024

ATELIER RH / JURIDIQUE : LE TEMPS DE TRAVAIL

8h30-10h30 – CCI Aveyron- 5, rue de Bruxelles – 12 000 RODEZ

Contact : VIDAL Emmanuelle/REYNIER Céline – Tél : 05 65 77 77 70 – @ : 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/>

