

Mercredi 06 mars 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

- **METIERS EN TENSION ET DEMANDE D'ADMISSION EXCEPTIONNELLE** Page 2
- **L'ANI TRANSITION ECOLOGIQUE ET DIALOGUE SOCIAL** Page 4
- **RAPPORT AU TRAVAIL : LES 18-30 ANS, UNE GENERATION EXEMPLAIRE ?** Page 6

### JURISPRUDENCE

- **DISCRIMINATION DU SALAIRE PROTEGE : DES INDEMNITES MAIS PAS DE NULLITE DU LICENCIEMENT** Page 8
- **INAPTITUDE AU TRAVAIL : LA REPRISE DU SALAIRE EST AUTOMATIQUE SANS RECLASSEMENT OU LICENCIEMENT A L'EXPIRATION DU DELAI D'UN MOIS** Page 9

### QUOI DE NEUF

- **CPF : UNE PARTICIPATION FORFAITAIRE DEMANDEE** Page 13

### AGENDA

Page 14

### OFFRE DE FORMATION

Page 15



**Métiers en tension : l'instruction des demandes d'admission exceptionnelle est précisée**

Une circulaire en date du 5 février 2024 précise la procédure de la nouvelle admission exceptionnelle au titre des métiers en tension, instituée par la loi sur l'immigration du 26 janvier 2024.

La loi Immigration du 26 janvier 2024 a instauré une nouvelle procédure pour l'admission exceptionnelle de salariés sans titre de séjour travaillant dans des métiers en tension, applicable jusqu'au 31 décembre 2026.

Dans une circulaire datée du 5 février 2024 (en pièce jointe), le ministère de l'intérieur et le ministère du travail, de la santé et des solidarités précisent les règles applicables à l'admission au séjour des ressortissants étrangers qui justifient d'une expérience professionnelle salariée dans des métiers en tension.

Les dossiers devront être étudiés dans un délai de 90 jours. L'instruction pourra aboutir à la délivrance d'une carte de séjour temporaire portant la mention "travailleur temporaire" ou "salarié" d'une durée d'un an et à la délivrance d'un document sécurisé justifiant l'autorisation de travail.

La circulaire rappelle que la préfecture doit bien vérifier que le travailleur étranger qui effectue une telle demande n'ait aucune mention au bulletin n° 2 de son casier judiciaire.

**Eligibilité de la demande**

Les demandes d'admission exceptionnelle au séjour au titre d'un emploi dans un métier en tension devront être étudiées au regard de plusieurs critères.

**Critères d'expérience professionnelle et d'emploi dans les métiers en tension**

L'article L.435-4 du Cedesa conditionne l'admission exceptionnelle au séjour à la preuve d'une expérience professionnelle dans un métier en tension d'au moins 12 mois consécutifs ou non, au cours des 24 derniers mois.

Le travailleur doit en outre justifier, à la date de la décision de la préfecture, d'un emploi relevant de la liste des métiers en tension.

Pour rappel, cette liste est fixée par un arrêté du 1er avril 2021.



Afin de démontrer son activité antérieure, le travailleur étranger doit fournir des bulletins de salaire. Ces derniers constituent une preuve dès lors qu'ils attestent d'une activité au moins égale à un mi-temps mensuel.

Dès lors que le travailleur fournit un nombre significatif de bulletins de paie, la préfecture peut tenir compte en complément d'autres modes de preuve de l'activité salariée.

Le travailleur doit justifier d'une activité salariée au jour de la décision par tout moyen, dont le contrat de travail. La circulaire indique que, pour évaluer l'admission du travailleur à cette admission exceptionnelle, la loi exclut au titre des activités, celles exercées :

- sous couvert d'un titre de séjour "travailleur saisonnier" ;
- sous couvert d'un titre de séjour "étudiant" ;
- sous couvert d'une attestation de demandeur d'asile ;
- sous le statut d'auto-entrepreneur, relevant de l'entrepreneuriat ou d'une activité libérale.

### **Critère de résidence**

Afin de pouvoir prétendre à l'admission exceptionnelle, le travailleur étranger doit justifier d'une durée de résidence en France significative et ininterrompue d'au moins trois ans en France précédant la décision de la préfecture.

Le travailleur peut démontrer que cette condition est remplie par tout moyen. Le Préfet formera son "intime conviction" à partir d'un "faisceau d'indices" (par exemple, documents émanant d'une administration publique, documents Urssaf ou de France Travail, bulletins de salaire etc.).

### **Le critère de l'intégration**

Pour apprécier l'intégration du travailleur étranger, le Préfet doit vérifier que les comportements de ce dernier ne traduisent pas un défaut d'adhésion aux valeurs de la société en matière de parentalité et d'éducation des enfants, d'égalité femmes-hommes, de violences sexuelles et sexistes, de discrimination, de laïcité, de respect de la démocratie et de l'état de droit et des droits et devoirs qui incombent aux demandeurs au quotidien, que ce soit dans l'emploi, dans le logement, dans le parcours de santé.

## **Instruction de la demande d'autorisation de travail**

### **Rôle de la PFMOE**

La demande d'autorisation de travail est effectuée par le salarié lui-même et non par son employeur, ce qui représente une spécificité de cette nouvelle procédure.

Une fois l'éligibilité de la demande examinée, le Préfet transmet à la plateforme de main d'œuvre étrangère (PFMOE) un formulaire rempli par l'intéressé qui liste les activités professionnelles



exercées par le travailleur étranger au titre d'un métier en tension ainsi que les éléments propres à l'emploi qu'il occupe actuellement aux fins d'instruction de l'autorisation de travail.

La PFMOE doit examiner trois points :

- la vérification des activités professionnelles passées dont les métiers sont identifiés comme étant en tension au regard de la liste ;
- la réalité de l'activité alléguée de l'emploi occupé au moment de l'instruction ;
- le contrôle des critères prévus aux 2°, 3° et 4° de l'article R.5221-20 du code du travail.

### **Délivrance de l'autorisation**

L'autorisation de travail accordée est d'une durée égale à la durée de validité du titre de séjour délivré au titre de l'admission exceptionnelle au séjour sous la forme d'un document sécurisé.

Si le travailleur étranger change d'employeur ou conclut un nouveau contrat de travail, l'autorisation de travail délivrée reste valable pendant toute la durée de validité du titre uniquement pour l'exercice d'un métier figurant sur la liste des métiers en tension.

Le travailleur souhaitant obtenir un contrat de travail auprès d'un employeur pour activité ne relevant pas des métiers en tension devra solliciter une autorisation de travail avant la signature du contrat de travail.

*Source : Florence Mehrez -Editions législatives actuEL RH - 07/02/2024*

**TRANSITION ECOLOGIQUE**

**L'ANI transition écologique et dialogue social**

### **L'ANI sur la transition écologique et le dialogue social du 11 avril 2023 a été étendu par arrêté ministériel du 22 janvier 2024**

Un arrêté du 22 janvier 2024 rend obligatoire, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national interprofessionnel du 11 avril 2023 relatif à la transition écologique et au dialogue social, les stipulations de cet accord.

Cet accord, passé relativement inaperçu, a été signé le 11 avril 2023, par la CPME, le MEDEF et l'U2P d'une part, et la CFDT et la CFTC d'autre part. La CGT avait quitté la table des négociations, considérant que l'ANI n'entraînait pas de nouvelles obligations pour les entreprises.



Il comporte 5 chapitres :

**1. Identifier des leviers de changements dans le cadre d'un dialogue social éclairé sur la transition écologique** : Bilan de situation, hiérarchisation des priorités de l'entreprise pour mettre en œuvre la transition écologique.

**2. Permettre au dialogue social et professionnel de traiter les enjeux environnementaux au niveau de l'entreprise** : Compétences du CSE en matière environnementale, droit d'expression directe des salariés dans la mise en œuvre de la transition écologique.

**3. Intégrer les enjeux environnementaux dans les négociations collectives** : Négociation au niveau de l'entreprise, intégration des enjeux environnementaux dans les négociations au niveau des branches.

**4. Traiter les enjeux environnementaux dans les espaces de dialogue social territoriaux et sectoriels** : CPPNI, CPRI, CPRIA, CPRPL.

**5. Traiter les enjeux relatifs aux emplois et compétences dans la mise en œuvre de la transition écologique : quelles opportunités ?** Négociation relative à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) dans la mise en œuvre de la transition écologique, inscrire la GPEC en matière de transition écologique dans les priorités des instances régionales quadripartites.

Le texte doit notamment permettre aux partenaires sociaux d'intégrer au mieux les enjeux environnementaux, dans les négociations collectives.

S'il n'impose pas aux entreprises des normes et obligations écologiques spécifiques, il définit un cadre précis à la négociation, en déterminant les compétences du CSE et le droit d'expression des salariés, en matière environnementale.

*Sources : Légi social - 16/02/2024*

- [Accord national interprofessionnel du 11 avril 2023 relatif à la transition écologique et au dialogue social.](#)
- [Arrêté du 22 janvier 2024 portant extension de l'accord national interprofessionnel du 11 avril 2023 relatif à la transition écologique et au dialogue social.](#)



## Rapport au travail : les 18–30 ans, une génération exemplaire ?

A rebours des idées reçues, le rapport de Terra Nova et de l'Apec sur le rapport au travail des actifs de moins de 30 ans met en évidence une génération engagée et motivée par leur évolution professionnelle. D'où la nécessité pour les DRH de renouer le lien de confiance avec la jeune génération tout en proposant des méthodes de management plus participatives.

Moins investis, plus individualistes, réfractaires à l'autorité ? Les stéréotypes sont nombreux vis-à-vis des 18–30 ans. Mais leurs attentes sont-elles si différentes de leurs aînés ? Pas vraiment à en croire le rapport de Terra Nova sur la jeunesse au travail, réalisé en collaboration avec l'Apec et publié hier. Il s'appuie sur une enquête quantitative réalisée en ligne du 15 septembre au 9 octobre auprès de quelques 5 000 personnes (3 073 jeunes et 2 045 actifs âgés de 30 à 65 ans).

Tout d'abord, les jeunes actifs se déclarent tout aussi investis dans leur travail et dans leur organisation : comme chez les 30–44 ans, 11 % des 18–29 ans estiment que le travail est "plus important que tout le reste", contre seulement 3 % chez 45–65 ans. Et seuls 7 % considèrent qu'il "n'a que peu d'importance", contre 10 % des 30–44 ans et 13% des 45–65 ans. Ils se disent même assez satisfaits de leur situation professionnelle.

Ce qui les motive ? La rémunération apparaît essentielle. Comme leurs aînés, les jeunes attachent de l'importance au niveau de revenu qu'ils tirent de leur activité professionnelle. 55 % d'entre eux souhaitent avant tout un travail rémunérateur. Ils sont pourtant plus exposés à la précarité : en 2021, près de 57 % des moins de 25 ans en emploi étaient en CDD, intérim ou apprentissage, contre 19 % en 1982 et 49 % en 2000.

L'intérêt du travail constitue la deuxième attente des jeunes actifs comme des plus âgés.

Ils se distinguent aussi par une envie plus marquée de progression professionnelle envers le travail que les actifs les plus âgés.

### Des réserves sur le télétravail

Autre idée reçue : majoritairement favorable au télétravail, cette génération exprime toutefois des réserves par rapport à ce mode de travail. Plus d'un sur deux craint par exemple, de rater "des informations importantes de l'entreprise ou même des opportunités professionnelles". Aussi plus de la moitié des jeunes opteraient pour un nombre de jours de télétravail inférieurs à la moitié de la semaine.



Et si un tiers d'entre eux n'envisagent pas de rester dans leur métier actuel plus de trois ans (15 points de plus que les 30-44 ans et 19 de plus que les 45-65 ans), ils ne sont pas pour autant désengagés au travail. L'équilibre des temps de vie n'est pas leur préoccupation première. Seuls 34 % d'entre eux citent cette préoccupation en première, deuxième ou troisième place, contre 38 % pour les 30-44 ans (+4 pts) et 45 % des 45-65 ans (+9 pts). Loin donc l'idée d'une "démission silencieuse" ou d'un désengagement.

### **"Autorité négociée"**

Pas de crise de confiance non plus vis-à-vis de l'entreprise. Ils se déclarent globalement en phase avec l'organisation collective du travail de leur entreprise. Ils en approuvent très majoritairement les méthodes (69 %), en comprennent la stratégie (75 %), se disent en accord avec la culture (72 %) et ont le sentiment d'avoir un rôle à y jouer dans le futur (67 %). Ils font également confiance à leurs collègues, à leur manager, à leur direction et même aux actionnaires.

Seule nuance : ils expriment un besoin de dialogue et de partage de l'information plus importante que leurs aînés (30 %, contre 26 %). Sans être réfractaires, ils veulent comprendre pour accepter les décisions de la hiérarchie, dans le cadre d'une "autorité négociée".

### **Un travail en accord avec leurs valeurs**

Enfin, 78 % des jeunes déclarent effectuer un travail qui correspond à leurs valeurs. Et lorsqu'on leur demande quels sont les critères les plus importants pour rejoindre une nouvelle entreprise, "l'utilité des missions pour l'entreprise ou pour la société" est davantage cité par les 30-65 ans (13 %) que par les 18-30 ans (11 %) et n'arrive qu'au dixième rang sur treize.

Parmi ses recommandations, Terra Nova préconise de renouer le lien de confiance avec la jeune génération. "Cette image dégradée produit néanmoins des effets sociaux qu'il convient de combattre (...). Ainsi il n'est pas rare que des entreprises imposent un véritable parcours du combattant avant de leur proposer le graal français : un CDI". De plus, "pour les fidéliser, les entreprises devront leur proposer des méthodes de management plus participatives, des ambiances professionnelles plus conviviales, des plans de carrière plus dynamiques et mieux reconnaître leurs compétences".

Reste que des disparités existent, en fonction des positions sociales et des emplois occupés. Seuls 42 % des ouvriers et 50 % des employés déclarent avoir un rapport positif au travail, contre 67 % des cadres. A l'inverse des cols blancs, les cols bleus entretiennent un rapport plus conflictuel avec leur travail et y voient surtout une nécessité voire une contrainte.

*Source : Anne Bariet – Editions législatives actuEL RH – 01/02/2024*



### **Discrimination du salarié protégé : des indemnités mais pas de nullité du licenciement**

Si le licenciement du salarié protégé a été autorisé, ce dernier peut demander au conseil de prud'hommes des dommages et intérêt en raison de sa discrimination syndicale, mais il ne peut contester son licenciement.

Il est de jurisprudence constante que si le juge judiciaire ne peut en l'état d'une autorisation administrative accordée à l'employeur de licencier un salarié protégé et, sans violer le principe de la séparation des pouvoirs, apprécier le caractère réel et sérieux du licenciement, il reste, cependant, compétent pour apprécier les fautes commises par l'employeur pendant la période antérieure au licenciement.

Qu'en est-il si ces fautes, ces agissements commis par l'employeur, sont qualifiés de discrimination syndicale ?

C'est à cette question que répond la Cour de cassation dans cet arrêt publié du 17 janvier 2024.

#### **Un salarié protégé peut être indemnisé au titre de la discrimination syndicale...**

Dans cette affaire, l'employeur obtient l'autorisation de licencier un salarié protégé pour motif économique. Soutenant avoir subi une discrimination syndicale, le salarié saisit le conseil de prud'hommes de demandes en paiement au titre de la discrimination et pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. En appel, il sollicite la nullité de son licenciement outre une indemnité au titre de la discrimination syndicale.

La société est condamnée à payer des dommages-intérêts pour le préjudice moral résultant de la discrimination syndicale, et le licenciement est déclaré entaché de nullité en ce qu'il avait été prononcé dans le contexte d'une discrimination syndicale. L'employeur conteste cette décision au motif que l'autorisation administrative de licenciement établit que le licenciement n'a eu, ni pour objet, ni pour effet de faire échec au mandat représentatif, et que le juge judiciaire viole le principe de séparation des pouvoirs. Cette autorisation, devenue définitive, retenait en effet expressément "l'absence de lien entre la demande d'autorisation de licenciement et le mandat exercé par le salarié".

La Cour de cassation valide l'indemnisation du préjudice moral résultant de la discrimination syndicale, le salarié présentant des éléments laissant supposer l'existence d'une telle discrimination, et l'employeur ne démontrant pas que ses agissements étaient justifiés par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Elle rappelle à cet égard sa jurisprudence : "si le juge judiciaire ne peut, en l'état de l'autorisation administrative accordée à l'employeur de licencier un salarié protégé, sans violer le principe de





la séparation des pouvoirs, apprécier le caractère réel et sérieux du licenciement, il reste, cependant, compétent pour apprécier les fautes commises par l'employeur pendant la période antérieure au licenciement et notamment l'existence d'une discrimination syndicale dans le déroulement de la carrière du salarié".

### **... mais son licenciement autorisé ne peut pas être annulé**

La deuxième question qui se pose est celle de savoir si le juge judiciaire peut dire le licenciement nul en raison de cette discrimination syndicale.

La réponse est non, et la Cour de cassation est très claire.

Au visa du principe de séparation des pouvoirs, elle explique que "dans le cas où l'employeur sollicite l'autorisation de licencier le salarié, il appartient à l'administration de vérifier si la mesure de licenciement envisagée n'est pas en rapport avec le mandat détenu, sollicité ou antérieurement exercé par l'intéressé. Par conséquent, l'autorisation administrative de licenciement établit que le licenciement n'a eu ni pour objet ni pour effet de faire échec au mandat représentatif. Il en résulte que le juge judiciaire ne peut, sans violer le principe de séparation des pouvoirs, en l'état d'une autorisation administrative de licenciement devenue définitive, annuler le licenciement pour motif économique du salarié sur le fondement d'une discrimination syndicale subie par ce dernier".

*La Cour de cassation ne répond pas directement sur ce point, mais il apparaît que le salarié ne peut donc pas réclamer l'indemnité due dans le cas d'une nullité du licenciement pour discrimination syndicale en l'absence de réintégration, laquelle, par exception au barème des indemnités, ne peut être inférieure à 6 mois de salaires (article L.1235-3-1 du code du travail).*

*Source : Séverine Baudouin – Editions législatives actuEL RH – 29/01/2024*

### **Inaptitude au travail : la reprise du salaire est automatique sans reclassement ou licenciement à l'expiration du délai d'un mois**

L'obligation de reprise du salaire s'impose à défaut de reclassement ou de licenciement à l'expiration du délai d'un mois du constat d'inaptitude, y compris en cas de contestation de l'avis d'inaptitude ou du refus du reclassement par le salarié. C'est ce que confirme la Cour de cassation dans deux arrêts du 10 janvier 2024.

Si à l'issue du délai d'un mois suivant la constatation de l'inaptitude, le salarié n'est ni reclassé ni licencié, l'employeur est tenu de lui verser, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail (articles L.1226-4 et L.1226-11 du code du travail).



Il s'agit d'une règle d'ordre public (arrêt du 19 octobre 2016 ; arrêt du 10 février 1998) qui s'impose à l'employeur quelle que soit la situation dès l'expiration du délai d'un mois à compter du constat d'inaptitude.

Aucun événement ne dispense l'employeur de verser le salaire ou ne permet de reporter le point de départ du versement de salaire selon une jurisprudence constante. La Cour de cassation vient d'illustrer cette règle dans deux cas de figure.

La Cour de cassation a exclu toute dispense de l'employeur de son obligation de reprendre le paiement de salaire à l'expiration du délai d'un mois en cas d'arrêt de travail du salarié après la visite de reprise (arrêt du 17 novembre 2021) ou qui a retrouvé un emploi à plein temps quelques jours après sa déclaration d'inaptitude (arrêt du 4 mars 2020) ; ou qui ne se tient pas à la disposition de l'employeur après la proposition de reclassement (arrêt du 30 avril 2014) ou qui ne répond pas aux propositions de reclassement (arrêt du 29 septembre 2004).

### **La contestation de l'avis d'inaptitude ne reporte pas l'obligation de reprise du paiement du salaire**

En cas de contestation de l'avis d'(in)aptitude par le salarié ou l'employeur, il n'est pas prévu, par les textes, que la procédure d'inaptitude soit suspendue. Ce qui n'est pas sans poser des difficultés pour gérer le dossier d'inaptitude du salarié, comme le montre un arrêt de la Cour de cassation en date du 10 janvier.

En l'espèce, un salarié a été déclaré inapte avec dispense de reclassement le 2 juillet 2020. A la suite de la contestation de l'avis d'inaptitude par l'employeur dans les 15 jours, l'employeur n'avait ni reclassé ni licencié le salarié dans l'attente de la décision du conseil de prud'hommes. L'ordonnance a été rendue le 22 septembre 2020 pour demander une expertise. La décision de l'expertise a été donnée le 25 mars 2021, soit plus de huit mois après le constat d'inaptitude.

Le salarié a demandé le paiement de salaire à compter du 2 août 2020, date correspondant à la date d'expiration du délai d'un mois après le constat d'inaptitude du 2 juillet 2020. L'employeur conteste et considère que le délai de reprise du salaire ne peut courir qu'à compter de la décision définitive relative à la constatation de l'inaptitude (soit le 25 mars 2021) et non à compter du constat d'inaptitude initial (soit le 2 juillet 2020).

La Cour de cassation rejette l'argumentation de l'employeur en affirmant que "l'exercice du recours prévu à l'article L.4624-7 du code du travail ne suspend pas le délai d'un mois imparti à l'employeur pour reprendre le versement du salarié tel que prévu à l'article L.1226-4 du code du travail".

La contestation de l'avis d'inaptitude par l'employeur ne le libérant pas de son obligation de reprendre le salaire à l'expiration du délai d'un mois du constat d'inaptitude, il est tenu de



repandre le versement du salaire, en l'espèce, à compter du 2 août 2020, date d'expiration du délai d'un mois à compter de l'avis d'inaptitude initial.

Le point de départ de la reprise des salaires reste donc la date du constat d'inaptitude rendu initialement par le médecin du travail et non la date de la confirmation de l'inaptitude décidée par les juges.

Que ce serait-il passé si les juges avaient conclu à l'aptitude du salarié ? Selon une jurisprudence rendue sous l'empire des textes antérieurs à la réforme, la substitution de la décision du conseil de prud'hommes à l'avis d'inaptitude ne fait pas disparaître rétroactivement l'obligation pour l'employeur de reprendre le paiement des salaires à l'issue du délai d'un mois (arrêt du 28 avril 2011).

A noter que, de manière générale, la contestation de l'avis d'inaptitude ne dispense l'employeur d'aucune de ses obligations liées à la procédure d'inaptitude. Il n'est pas dispensé de l'obligation de rechercher un poste de reclassement (arrêt du 8 septembre 2021).

### **Le refus du salarié d'un reclassement, même injustifié, n'exonère pas l'employeur de l'obligation de reprendre le paiement du salaire**

La circonstance que l'employeur est présumé avoir respecté son obligation de reclassement en proposant au salarié déclaré inapte un emploi prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail ne le dispense pas de verser au salarié, qui a refusé cette proposition de reclassement et qui n'a pas été reclassé dans l'entreprise, à l'issue du délai d'un mois à compter du constat d'inaptitude ou qui n'a pas été licencié, le salaire correspondant à l'emploi qu'il occupait avant la suspension du son contrat de travail.

Un arrêt du 10 janvier de la Cour de cassation.

En l'espèce, le salarié (agent de sécurité travaillant de nuit sur le site de la cour d'appel de Rennes) est déclaré inapte le 5 février 2020 avec possibilité d'occuper un poste similaire mais sur un autre site, sans travail de nuit. Le 10 février, l'employeur lui propose un reclassement dans un emploi d'agent de sécurité à la CPAM en journée pour le 17 février. Le salarié refuse le 12 février. Convoqué à un entretien préalable pour un licenciement le 12 mars 2020, cet entretien est reporté au 9 juin 2020 en raison de la pandémie de Covid-19. Le 11 mai 2020, le salarié saisit le conseil de prud'hommes pour réclamer le paiement de ses salaires à compter du 5 mars 2020, un mois après le constat d'inaptitude. Il est licencié le 16 juin 2020.

La cour d'appel déboute le salarié au motif que l'employeur avait respecté son obligation de reclassement.

La Cour de cassation n'est pas de cet avis. L'employeur n'est pas dispensé de son obligation de reprendre le salaire lorsque le salarié a refusé un poste de reclassement, même si la proposition



de ce poste est conforme. Cette solution était déjà admise par la Cour de cassation sous l'empire des textes antérieurs à la réforme (arrêt du 18 avril 2020). L'existence d'une présomption d'avoir respecté l'obligation de reclassement en proposant au salarié un poste de reclassement conforme ne modifie pas la position de la Cour de cassation.

*Source : Nathalie Lebreton – Editions législatives actuEL RH – 24/01/2024*



## QUOI DE NEUF

### CPF : les salariés devront contribuer au financement des formations dès 2024

L'annonce a été faite lundi 19 février 2024 par le ministre délégué aux Comptes publics, Thomas Cazenave. Dès 2024, une participation forfaitaire sera demandée aux salariés pour financer leurs formations. Concrètement, 10 % du prix des formations sera désormais à leur charge. Les demandeurs d'emploi, eux, en seront exemptés.

*Source : La tribune.fr - 19/02/2024*

<https://www.latribune.fr/economie/france/compte-personnel-de-formation-les-francais-devront-mettre-la-main-au-porte-monnaie-en-2024-990915.html>



Vendredi 26 avril 2024

**ATELIER RH : L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE APPLIQUEE AUX RESSOURCES HUMAINES**



 vendredi 26 avril  8h30-10h30

 présentiel Rodez // duplex Millau

**L'Intelligence Artificielle appliquée aux Ressources Humaines**

 CCI AVEYRON

De 08h30 à 10h30 – Cité de l'Entreprise et de la Formation – Rodez / Bourran – et en duplex sur le Site de Millau – Animé par Ketty JALADE, Conseillère Numérique France Services – Une session informative et un partage d'idées et d'expériences sur l'Intelligence Artificielle et les avancées technologiques qui peuvent transformer notre façon de gérer les ressources humaines.

*Contact : Emmanuelle VIDAL/Céline REYNIER – @ : [c.reynier@aveyron.cci.fr](mailto:c.reynier@aveyron.cci.fr)*

*Programme et Inscription : <https://www.aveyron.cci.fr/evenement/atelier-rh-lintelligence-artificielle-appliquee-aux-ressources-humaines>*

**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/>

