

> **Congés payés et arrêts maladie** : vers une avalanche de contentieux ?

> **Salariés itinérants** : les trajets « domicile/client » ne sont pas nécessairement du temps de travail effectif

> **L'association Askoria s'engage pour l'emploi** des jeunes et des seniors

le dossier juridique p. 1-8

> **Les modalités du congé de proche aidant** et de son indemnisation

// l'actualité

LIAISONS SOCIALES PRESSE

TEMPS DE TRAVAIL

Congés payés et arrêts maladie : vers une avalanche de contentieux ?

Dans plusieurs arrêts du 13 septembre 2023, la chambre sociale de la Cour de cassation écarte le droit français, au profit du droit européen, pour consacrer le droit de tous les salariés en arrêt de travail pour maladie à acquérir des congés payés pendant leur période d'absence. Les employeurs doivent-ils craindre une multiplication des contentieux ?

Des dossiers clôturés vont-ils être réouverts ? Éléments de réponse avec des avocats représentant les salariés devant les juridictions.

L'inquiétude monte au sein des entreprises. En cause : les récents arrêts de la Cour de cassation mettant en conformité le droit français avec le droit européen en matière de congés payés. Par une série d'arrêts rendus le 13 septembre, la chambre sociale a décidé d'**écarter**, dans les litiges qui lui sont soumis, les dispositions non conformes du **Code du travail** qui **empêchent** toute **acquisition** de **congés payés** durant un arrêt de travail pour **maladie ordinaire** ainsi que celles limitant l'acquisition des congés en cas d'arrêt de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle dépassant une durée d'un an (v. *l'actualité* n° 18876 du 18 sept. 2023). Faut-il s'attendre à un contentieux florissant ? Réponses avec des avocats représentant les salariés.

Des demandes nouvelles à prévoir dans les contentieux...

D'après les avocats interrogés, il ne fait aucun doute que les **demandes** supplémentaires liées aux congés payés vont **se multiplier**. « Mes dossiers concernant souvent des salariés très fragilisés par le travail, avec de longues périodes d'arrêts de travail, nous avons immédiatement pensé, les concernant, à faire des demandes supplémentaires, qu'ils soient déjà audiencés ou non », souligne Jamila El Berry, avocate associée du cabinet JEB Avocats. « **90%** de mes **dossiers** vont faire une l'objet d'une **demande supplémentaire** liée aux **congés payés** », affirme l'avocate en évoquant un dossier dans lequel l'arrêt de travail s'est prolongé sur six années consécutives.

Même tendance pour Karen Nabitz, avocate au barreau de Marseille : « ces arrêts sont **clairement une opportunité** pour mes clients. Dans les nouveaux dossiers, et les dossiers en cours,

nous **ajouterons systématiquement** des demandes relatives aux **congés payés** pendant les périodes d'arrêt maladie ». Magalie Tessier, avocate fondatrice du cabinet Legalie, partage ces constats. « **Beaucoup** de mes **dossiers** sont potentiellement concernés, que ce soit dans le cadre de **contentieux** ou de **négociations** de départ », estime-t-elle.

De son côté, Delphine Borgel, avocate au barreau de Paris, avait déjà systématisé les demandes de congés payés en cas d'arrêt de travail avant les arrêts du 13 septembre. « La position de la Cour de cassation ne va pas changer mes pratiques, simplement les chances de succès vont être plus importantes », nous confie-t-elle.

... surtout pour les longues absences

« Il faut raison gardée sur les contentieux générés par les arrêts du 13 septembre. Le **risque pour les entreprises concerne surtout** les salariés qui ont eu de **longues**

LE FLOU PERSISTE SUR LES INTENTIONS DU GOUVERNEMENT

Appelé par les organisations patronales à intervenir pour limiter les effets des arrêts de la Cour de cassation du 13 septembre dernier, l'**exécutif** n'a **pas** encore **arrêté** sa **position**. « Des travaux se tiennent actuellement et les services de l'État analysent la portée de la décision », a ainsi affirmé l'entourage d'Olivier Dussopt, le 31 octobre dernier.

En parallèle, la **Cour de cassation** doit statuer dans les prochains jours sur la transmission d'une **QPC** (question prioritaire de constitutionnalité) concernant l'article L. 3141-3 du Code du travail qui exige un travail effectif pour acquérir des congés payés.

Enfin, la **CJUE** devrait rendre un arrêt le **9 novembre** prochain donnant de **nouvelles précisions** sur le cadre du droit européen à congés payés en cas d'arrêt maladie.

périodes d'absence et qui ne sont plus en poste», relativise Franck Carpentier, avocat au sein du cabinet Atlantes. « Ces arrêts vont surtout intéresser les salariés en longue maladie et les cadres. Chacun se posera la question de l'intérêt d'une nouvelle demande au regard du gain espéré, selon sa situation individuelle », confirme Jonathan Cadot (Lepany & Associés).

Pour la majorité des avocats interrogés, la balance avantages/risques d'une nouvelle action en justice doit nécessairement être individualisée à la situation de chaque salarié. Jonathan Cadot (Lepany & Associés) est sceptique sur l'émergence d'un « contentieux sériel » massif porté par quelques avocats.

Pour Ilan Muntlak, associé du cabinet 41 Avocats, si l'information de ses clients sur les conséquences des arrêts du 13 septembre relève de l'obligation déontologique, toutes les situations ne se prêteront pas à l'ajout de nouvelles demandes. « Chaque client décidera en fonction du risque, notamment de départage devant les conseils de prud'hommes », souligne-t-il. Discours similaire pour Franck Carpentier (Atlantes Avocats). « Nous allons nous saisir de ces nouvelles jurisprudences pour les salariés qui ont des absences longues et continues. Nous avons déjà ajouté des demandes aux dossiers en cours, lorsque cela était possible et pertinent », nous confie-t-il.

Vers la réouverture de dossiers déjà clôturés ?

Les demandes de clients visant à réouvrir leurs dossiers contentieux qui ont fait l'objet d'une décision définitive se sont multipliées, évoque sans détour Jamila El Berry (JEB Avocats). « J'ai deux exemples en tête, de cadres dirigeants qui m'ont demandé de réouvrir leur dossier. Nous allons faire une étude d'opportunité dans chacun d'eux ». Les demandes seront recevables, malgré la force de la chose jugée, estime-t-elle.

PLUSIEURS COURS D'APPEL SUIVENT LA POSITION DE LA COUR DE CASSATION

À l'occasion de deux affaires récentes, la Cour d'appel de Paris a aligné sa position sur celle de la Cour de cassation, appliquant à la lettre ses prescriptions. Dans un premier contentieux en date du 27 septembre (CA Paris, 27 sept. 2023, n°21/01244), elle a accordé une indemnité compensatrice de congés payés de 6 000 € à une salariée qui, placée en arrêt maladie prolongé, se prévalait de la jurisprudence nouvelle de la Haute juridiction. Dans la seconde affaire (CA Paris, 12 oct. 2023, n°20/03063), elle a octroyé à une salariée une indemnité de 7 336,69 € au titre des congés payés correspondant aux périodes de suspension du contrat de travail dues à des arrêts maladie. Le 25 octobre, la Cour d'appel de Versailles (CA Versailles, 25 oct. 2023, n°21/02398) a, à son tour, condamné un employeur à verser un rappel d'indemnités de congés payés d'un peu plus de 8 000 € à un salarié en arrêt maladie continu depuis le 25 septembre 2015, jusqu'à son licenciement pour inaptitude le 28 septembre 2017.

« Nous allons informer tous nos anciens clients de l'opportunité pour éventuellement réouvrir les dossiers : licenciements pour inaptitude, cas de harcèlement moral, etc. En réalité, cela concerne tous les cas de rupture du contrat de travail précédés d'une longue période d'arrêt maladie », déclare, de son côté Ilan Muntlak (41 Avocats). Jonathan Cadot (Lepany & Associés) partage cette démarche : « pour les dossiers clôturés il y a peu, nous allons être obligés de regarder ce que chaque salarié peut espérer en application de cette nouvelle jurisprudence ».

Selon Karen Nabitz, la démarche de réouverture de dossiers clôturés ne doit pas être systématique. « Il faut voir l'opportunité pour des arrêts de travail de très longue durée, de plusieurs années », nous confie l'avocate. Là encore, une approche au cas par cas semble prédominer chez les avocats représentant les salariés. « Nous avons un sujet notamment dans les dossiers de licenciement pour inaptitude, mais il faut voir avec chaque client pour connaître son intention de se lancer à nouveau dans une procédure longue et coûteuse », précise ainsi Franck Carpentier (Atlantes Avocats).

Un rôle primordial des syndicats pour généraliser le contentieux

Le partage des rôles entre avocats et représentants du personnel, pour faire prospérer la nouvelle jurisprudence, semble déjà se mettre en place. Tous les avocats interrogés travaillant avec les syndicats et les CSE évoquent ainsi des échanges avec les syndicats sur les conséquences des arrêts du 13 septembre, et la nécessité de les mettre à l'ordre du jour des prochaines réunions avec la direction. C'est le cas pour Franck Carpentier (Atlantes Avocats) : « nous mobilisons les collectifs de travail, à travers les CSE notamment, pour qu'ils saisissent les directions sur la question de la régularisation des situations passées et futures. Nous avons déjà rédigé des ordres du jour précis sur ce sujet ». L'avocat relate également des demandes syndicales consistant à préparer des argumentaires clés en main pour les défenseurs syndicaux. « L'information [sur les arrêts du 13 septembre] ne s'est pas encore parfaitement diffusée chez les salariés et leurs représentants », relativise-t-il. Il n'est pas certain que cette précision soit de nature à rassurer les employeurs et les organisations patronales (v. l'actualité n° 18908 du 2 nov. 2023). ■

TEMPS DE TRAVAIL

Salariés itinérants : les trajets « domicile/client » ne sont pas nécessairement du temps de travail effectif

Lorsque, conformément à la jurisprudence dégagée en 2022, un salarié itinérant réclame le paiement d'heures supplémentaires pour le temps de déplacement effectué entre son domicile et le premier/

dernier client, le juge doit vérifier concrètement que les critères de temps de travail effectif sont réunis. Comme en témoigne un nouvel arrêt rendu le 25 octobre par la Cour de cassation, il ne suffit pas, pour le salarié,

de se prévaloir de l'existence d'un contrôle de l'employeur sur le respect des plannings et l'optimisation des temps de trajet, via un système de géolocalisation notamment.

Sous l'influence du droit de l'Union européenne, la Cour de cassation a récemment renouvelé son analyse du temps de déplacement d'un **salarié itinérant** entre son **domicile** et le premier/dernier **client** (Cass. soc., 23 nov. 2022, n° 20-21.924 BR; v. l'actualité n° 18683 du 1^{er} déc. 2022). Le juge doit désormais examiner les conditions dans lesquelles le salarié effectue ses déplacements, afin de déterminer s'il se trouve, pendant ces périodes, à la disposition de l'employeur et tenu de se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer à ses occupations personnelles (Cass. soc., 1^{er} mars 2023, n° 21-12.068 B; v. l'actualité n° 18754 du 13 mars 2023). Le cas échéant, la qualification de temps de travail effectif pourra alors être retenue, ce qui permettra au salarié d'en réclamer le paiement à titre d'heures supplémentaires, par exception aux dispositions de l'article L. 3121-4 du Code du travail. Mais tel n'est pas le cas du **salarié itinérant** qui peut prendre l'initiative de son circuit, désactiver la géolocalisation installée dans son véhicule de service et dont les contrôles de l'employeur sont exercés à titre rétrospectif, illustre un arrêt rendu le 25 octobre par la Cour de cassation.

Demande de requalification des temps de trajet en temps de travail effectif

Dans cette affaire, un salarié itinérant exerçant les fonctions d'inspecteur régional chargé de réaliser des audits et contrôles de conformité, avait saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir le paiement d'heures supplémentaires pour les temps de trajet réalisés entre son domicile et les sites de ses premiers et derniers clients. À ce titre, il arguait qu'il se trouvait à la disposition de son employeur, en démontrant :

- qu'il utilisait un **véhicule de service** doté d'un **dispositif de géolocalisation** pour se rendre chez les clients. Ce système avait pour finalité accessoire le suivi du temps de travail ;
- qu'il recevait un **planning mensuel et hebdomadaire** qu'il devait respecter, et en vertu desquels il devait impérativement soumettre à son supérieur hiérarchique la réalisation d'heure supplémentaire ainsi que tout décalage, anticipation ou annulation d'un contrôle ;
- que l'employeur exerçait un **contrôle** et pouvait « pointer des anomalies » quant au respect des plannings, à l'optimisation des temps de trajets et au respect d'une note de service relative aux « soirées étapes » imposant aux contrôleurs de passer la nuit à l'hôtel si le lieu de contrôle est situé à plus de 100 kilomètres du domicile.

Enfin, il soutenait que le **volume des tâches administratives** accomplies à son **domicile** (représentant, selon lui, plus de dix heures par mois) avait une **incidence** sur la **qualification** des trajets en direction des premiers et derniers clients, cette circonstance ayant pour effet de conférer à son domicile un usage de **bureau**, transformant dès lors ces trajets en trajets d'un **lieu de travail** vers un autre.

Mais pour la Cour d'appel de Paris, approuvée par la Cour de cassation, les contraintes imposées au salarié au cours de ses déplacements n'étaient pas susceptibles d'entraîner la qualification de temps de travail effectif.

Absence de contraintes suffisantes durant les trajets domicile-client

Après avoir rappelé sa jurisprudence selon laquelle « lorsque les **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 effectif** 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 », la Cour de cassation a entièrement approuvé le verdict de la cour d'appel.

Celle-ci a rejeté la demande du salarié après avoir analysé les conditions dans lesquelles il effectuait ces trajets. Pour conclure que le salarié ne se trouvait **pas à la disposition permanente** de l'employeur et qu'il pouvait vaquer librement à ses occupations personnelles, les juges du second degré se sont fondés sur plusieurs éléments :

- le salarié conservait l'**initiative** de son **circuit quotidien** (choix de l'itinéraire, de l'ordre et de l'heure de ses interventions) ;
- les **contrôles** de l'employeur n'étaient que **rétrospectifs** et se justifiaient par

la mise en place d'un dispositif d'indemnisation des « trajets anormaux » ouvrant droit à indemnisation au-delà de 45 minutes ;

– le salarié disposait d'un **interrupteur « vie privée »** au sein du véhicule de service, qui lui permettait de désactiver la géolocalisation ;

– le salarié restait libre de vaquer à des **occupations personnelles** avant son premier rendez-vous et après le dernier ;

– les « **soirées étapes** » imposées par l'employeur au-delà d'une certaine distance, pouvaient être **choisies** par le salarié et cette prescription n'avait nullement pour objet ou conséquence de le maintenir à disposition de l'employeur, mais d'éviter de trop longs trajets à des fins de sécurité.

En outre, si le salarié pouvait être amené à accomplir des **tâches administratives** à son **domicile**, cela ne **suffisait pas** à conférer la **qualité de lieu de travail** audit domicile, quand bien même son usage ponctuel justifiait que l'employeur lui alloue une indemnité mensuelle, a encore relevé la cour d'appel.

La cour d'appel en a déduit « à bon droit que les temps de trajet entre le domicile du salarié et les sites des premiers et derniers clients ne constituaient **pas du temps de travail effectif** », conclut la Haute juridiction. Conformément à l'article L. 3121-4 du Code du travail, ils devaient donc simplement donner lieu à une **contrepartie** sous forme de repos ou de compensation financière dans l'hypothèse où ils dépassaient le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail. Cette contrepartie était, en l'occurrence, définie par l'entreprise pour les trajets dépassant 45 minutes.

Cass. soc., 25 oct. 2023, n° 20-22.800 F-B

 CONSULTER LE DOCUMENT SUR : www.liaisons-sociales.fr

// Journée d'actualité

► Salarié étranger – Conformité, obligations et risques liés

En présentiel ou connecté à distance en direct

Embaucher un salarié étranger (ressortissant hors UE & EEE) en toute conformité s'avère souvent complexe. Les obligations et les formalités sont nombreuses, les délais parfois trop longs. Qu'il réside ou non en France, comment éviter les chausse-trappes administratives ? Quelles solutions pour l'employeur en cas d'expiration du titre de séjour pendant la procédure de renouvellement ? Comment se prémunir de la fraude identitaire et documentaire qui peut parfois être un frein à l'embauche ? Pourtant, recruter un salarié étranger, c'est aussi pallier la pénurie de main-d'œuvre et attirer les talents. Toutes les réponses de nos experts le **mercredi 6 décembre 2023** !

Avec les interventions de Bernard Gauriau, professeur à l'université d'Angers ; Delphine Martin, avocat au Barreau de Paris/Immigration Lawyer ; un représentant d'une administration de contrôle des étrangers en France.

Pour plus d'informations : <https://formation.lamy-liaisons.fr/conferences> Tél. : 09 69 32 35 99

L'association Askoria s'engage pour l'emploi des jeunes et des seniors

L'école de travail social Askoria a signé le 4 octobre dernier un accord relatif à l'intergénérationnel. Son objectif : favoriser l'insertion durable des jeunes dans l'emploi et l'embauche des salariés de plus de 55 ans grâce, notamment, à la fixation d'objectifs de recrutement, la mise en place de parcours d'accueil et d'un système de marrainage/parrainage. Un volet de l'accord est consacré à la reconnaissance des savoirs et compétences et leur transmission.

Afin de « répondre aux enjeux sociétaux d'insertion et d'emplois des jeunes ainsi qu'à la nécessaire préparation du renouvellement des générations » en son sein, l'association Askoria, école de travail social située à Rennes, a conclu un accord relatif à l'intergénérationnel. Signé le 4 octobre 2023 par la direction, la CFDT et FO, il s'applique pour quatre ans à tous les salariés de l'entreprise, hors ceux en CDD d'usage, dès lors que leur contrat est d'une durée supérieure à trois mois consécutifs.

Par « salariés jeunes », l'accord vise les moins de 30 ans, par « salariés âgés » ceux de plus de 55.

Emploi des jeunes : parcours d'entrée, choix d'un parrain ou d'une marraine...

L'association se fixe pour objectif de recruter cinq salariés jeunes sur la durée de l'accord. Pour cela, elle s'engage à ce qu'aucun critère d'âge ne figure dans les offres d'emploi, ainsi qu'à se faire connaître des organismes pratiquant des accompagnements spécifiques de jeunes.

Pour tous les jeunes embauchés, l'entreprise met en place un parcours d'entrée : envoi d'un message de présentation à l'ensemble du personnel le jour de l'arrivée du jeune, présentation à son équipe et à ses principaux interlocuteurs, remise d'une description précise de son poste, expliquée par son responsable hiérarchique, ainsi que d'un livret d'accueil.

Askoria présentera aussi à chacun un « parrain » ou une « marraine », choisi parmi des salariés volontaires. Leur rôle : accompagner le jeune pendant sa période d'intégration, l'aider à « décoder » l'entreprise, lui apporter des réponses aux questions qu'il se pose

ou l'orienter vers la personne la mieux placée pour le faire. Askoria s'engage à ce que le parrain/la marraine dispose du temps nécessaire pour exercer cette fonction.

Et si les jeunes bénéficient d'un accès égal à la formation de celui dont disposent les autres salariés, une attention particulière sera portée à leur contenu, qui devra correspondre « à leur qualité de nouvel embauché, en particulier en termes d'adaptation nécessaire », et éventuellement prévoir un accès à une première qualification. Une information « particulière » sera en outre faite au jeune embauché en CDD sur les formations accessibles à ce type de contrat.

Le jeune bénéficie par ailleurs, avant la fin de la période d'essai, d'un entretien avec son N + 1 visant à évaluer les conditions de son intégration dans l'entreprise et la maîtrise de ses compétences. À son issue, des mesures complémentaires ayant pour objet d'améliorer son intégration et l'acquisition de compétences pourront être mises en place, telles qu'un départ en formation en dehors de la procédure annuelle.

... développement de l'alternance et recours aux stages

L'entreprise se fixe aussi pour objectif de répondre favorablement à 20 demandes de stages par an, formulées par des jeunes. Elle développera pour cela des partenariats avec les écoles et universités de la région, et mobilisera les missions locales. Chaque stagiaire se verra remettre, à son arrivée, une information sur l'entreprise et Askoria veillera à s'inscrire dans tout dispositif gouvernemental favorisant l'accès aux stages des jeunes relevant des politiques d'éducation prioritaire (tel que « www.monstagedetroisieme.fr »).

Afin de faciliter le recours à l'alternance, l'association s'engage à instruire les candidatures spontanées qui lui parviendraient, et lancera des appels à manifestation d'intérêt auprès de ses salariés pour constituer une liste de potentiels maîtres d'apprentissage ou tuteurs. Les alternants se verront eux aussi remettre, à leur arrivée, une information sur l'entreprise et les fonctions qu'ils occupe-

ront, et bénéficieront, comme tout nouvel embauché, de la procédure d'intégration.

Recruter au moins deux salariés de plus de 55 ans...

Précisant que « près de 61 % » de ses effectifs ont plus de 45 ans et « 25 % plus de 55 » et estimant que les salariés « âgés » sont porteurs d'une « irremplaçable expérience et de compétences indispensables pour toute entreprise », l'association se fixe pour objectif d'en recruter « au minimum deux » pendant la durée de l'accord. Pour ce faire, elle prend peu ou prou les mêmes engagements que pour les jeunes : se faire connaître des organismes pratiquant des accompagnements spécifiques de demandeurs d'emploi seniors, et ne pas mentionner de critère d'âge dans les offres d'emploi. Autre engagement : mettre l'accent, dans ces dernières, « sur les compétences acquises et non uniquement sur le diplôme ».

Côté maintien dans l'emploi, Askoria se fixe pour objectif de maintenir, pendant la durée de l'accord, la proportion actuelle de salariés « âgés » dans ses effectifs, soit 56 fin 2021 (25 % de la population en CDI).

... qui bénéficieront d'un parcours d'entrée

Tout comme les jeunes embauchés, les salariés « âgés » embauchés bénéficient : – d'un parcours d'entrée dans l'entreprise (message de présentation, description du poste, livret d'accueil, etc.) ; – d'un parrainage/marrainage ; – du même accès à la formation que les autres salariés, une attention particulière étant portée à leur contenu pour qu'elles leur correspondent, notamment autour des outils numériques et nouvelles technologies ; – d'un entretien avec le N + 1 avant la fin de la période d'essai pour évaluer les conditions de son intégration dans l'entreprise et la maîtrise de ses compétences, avec la possibilité, pour les améliorer, de mettre en œuvre des « mesures complémentaires ».

Aménager la fin de carrière

La DRH fera parvenir aux salariés âgés de 58 ans et plus un courrier les informant de la possibilité de solliciter un

entretien spécifique sur leur **trajectoire professionnelle** et l'**aménagement** possible de leur poste. L'occasion également de communiquer sur des dispositifs tels que la retraite progressive ou le cumul emploi-retraite.

Si cet entretien conduit à prévoir un aménagement de fin de carrière, il sera suivi d'un échange avec le responsable hiérarchique. Un **aménagement des horaires de travail** sera alors **privilegié**. Toute demande de départ en **retraite progressive** dans le cadre légal ou de réduction du temps de travail sera en outre acceptée dès lors que la quotité de temps de travail reste compatible avec l'activité et « comprise entre 40 % et 80 % ».

Par ailleurs, en cas de **diminution d'activité**, la cotisation au titre du régime de retraite (base et complémentaire) pourra continuer à être basée sur l'équivalent temps plein pendant deux ans maximum. La différence de cotisations sera assumée par l'entreprise et le salarié selon les répartitions en vigueur.

Prévenir la pénibilité

Pour identifier les risques d'usure professionnelle et **renforcer la prévention**, l'association **sollicitera** le réseau de l'**Anact** (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail) et le **médecin du travail**. Elle s'engage aussi à examiner spécifiquement les facteurs d'amélioration des conditions de travail pour les salariés âgés d'au moins 55 ans, notamment au travers des échanges menés dans le cadre de l'entretien de développement professionnel (prise en compte de la santé, fatigabilité, etc.).

Afin d'**éviter la fatigabilité**, le salarié a la possibilité de **refuser plus de trois journées d'interventions par semaine**. S'il le souhaite, une écoute sera portée pour limiter la succession de déplacements. Un suivi de leur absentéisme sera également mis en place.

Reconnaissance et transmission des savoirs et compétences

Un **entretien** avec le responsable hiérarchique aura systématiquement lieu lors

d'une demande de **départ à la retraite** pour faire le point sur ce qu'il est indispensable de transmettre. Le salarié pourra aussi, à cette occasion, exprimer son souhait de poursuivre une collaboration ponctuelle avec Askoria dans le cadre d'un **cumul emploi-retraite**.

L'association se fixe par ailleurs trois objectifs : proposer prioritairement aux salariés de plus de 55 ans qui le souhaitent une mission de « **parrainage** », leur accorder une **priorité** d'accès aux **formations** à la fonction tutorale, et organiser autant que possible le « **tuilage** » entre le salarié quittant l'entreprise et la ou les personnes qui reprendront ses activités.

Enfin, dès lors que le salarié a atteint, depuis plus de deux ans avant l'âge légal de départ à la retraite, le plafond de sa grille conventionnelle, une bonification de 20 points lui est octroyée. ■

Accord collectif d'entreprise relatif à l'intergénérationnel à Askoria, 4 oct. 2023

 **CONSULTER LE DOCUMENT SUR :**
www.liaisons-sociales.fr

// à retenir aussi

➤ **Législation et réglementation**

L'Urssaf accompagne les employeurs et indépendants touchés par les tempêtes. Afin d'accompagner les employeurs et travailleurs indépendants affectés par les tempêtes Ciaran et Domingos qui ont touché la France début novembre, l'Urssaf active des mesures d'urgence pour accompagner les usagers rencontrant des difficultés économiques, annonce l'organisation par communiqué de presse du 7 novembre 2023. Elle précise qu'en cas de difficultés de trésorerie, les entreprises pourront bénéficier d'un report de leurs cotisations et contributions sociales « avec les pénalités et majorations de retard faisant l'objet d'une remise d'office ». Par ailleurs, les travailleurs indépendants auront également la possibilité de demander le report de leurs échéances de cotisations grâce à la mise en place d'un délai de paiement, et solliciter une aide d'urgence de l'action sociale du Conseil de la protection sociale des travailleurs indépendants (CPSTI). Pour ce faire, il suffit de se connecter sur son espace personnel Urssaf.fr et de transmettre la demande par messagerie, de la manière suivante : « Une formalité déclarative », « Déclarer une situation exceptionnelle (catastrophe naturelle, incendie...) ».

Modalités de déconjugalisation de l'allocation pour adulte handicapé à Mayotte.

Dans le cadre de la réforme portant déconjugalisation de l'AAH (allocation pour adulte handicapé) (*v. l'actualité n° 18708 du 6 janv. 2023*), un décret du 30 octobre détermine les modalités applicables à Mayotte. Il supprime la prise en compte des revenus du conjoint pour le calcul de la prestation, ainsi que les abattements et neutralisations applicables sur les revenus de ce dernier. Il supprime également le plafond de ressources applicable aux bénéficiaires en couple. Pour rappel, les personnes déjà bénéficiaires de l'AAH avant le 1^{er} octobre 2023 relèveront d'un calcul individualisé de la prestation, sauf si cela leur est défavorable, auquel cas ils conservent un calcul conjugalisé de la prestation tant que ce dernier leur est plus favorable. La déconjugalisation est définitive. Pour les nouveaux bénéficiaires à compter d'octobre 2023, l'AAH est d'office déconjugalisée. Le décret, entré en vigueur le 31 octobre, s'applique aux allocations dues à compter du 1^{er} octobre 2023 (*D. n° 2023-1005, 30 oct. 2023, JO 31 oct.*).

➤ **Projets**

PLF pour 2024 : Élisabeth Borne actionne le 49.3 sur l'ensemble du texte. Le 7 novembre 2023, la Première ministre a enclenché la procédure de l'article 49 alinéa 3 de la Constitution sur la deuxième partie, consacrée aux dépenses, et l'ensemble du projet de loi de finances pour 2024. Parmi les amendements retenus, un renforcement des crédits alloués à l'expérimentation « Territoires zéro chômeur de longue durée » à hauteur de 11 millions d'euros et une reconduction de l'indemnité carburant à hauteur de 100 € par véhicule. Une motion de censure a été déposée par La France insoumise. Celle-ci ayant peu de chances d'aboutir, l'ensemble du projet de loi devrait être adopté en première lecture dans la semaine, avant sa transmission au Sénat où il sera examiné à partir du 23 novembre. Rappelons qu'un premier recours au 49.3 avait déjà permis l'adoption, le 20 octobre, de la première partie du texte relative aux conditions générales de l'équilibre financier (*v. l'actualité n° 18902 du 24 oct. 2023*) (*Projet de loi de finances pour 2024, texte sur lequel le gouvernement a engagé sa responsabilité à l'Assemblée nationale le 7 nov. 2023*).

Budget et fiscalité

► PLF pour 2024 : le groupe Liot affirme avoir un accord avec le gouvernement sur l'Agirc-Arrco

« Le gouvernement essaye d'éviter le recours au 49.3 sur le texte de fin de gestion », a indiqué le député Charles de Courson au cours du point presse hebdomadaire de Liot (Libertés, indépendants, outre-mer et territoires) le 7 novembre. Ledit projet de loi de finances de fin de gestion (nouvelle catégorie de loi de finances ajustant les crédits prévus pour l'année en cours) devait être examiné le 8 novembre à l'Assemblée nationale. Selon le député, son groupe s'abstiendra lors du vote de ce texte en l'échange de deux engagements du gouvernement : la renonciation définitive à tout prélèvement sur l'Agirc-Arrco (dans le cadre du PLFSS 2024) et l'amélioration du dispositif chèque carburant pour les salariés (dans celui du PLF 2024). *Source AFP*

Contrôle

► Régularisation des travailleurs étrangers dans les métiers en tension : un accord trouvé au Sénat

Selon les informations de *Parisien* publiées le 7 novembre, François-Noël Buffet, le président du groupe Les Républicains au Sénat, Bruno Retailleau, le président (LR) de la commission des Lois, et Hervé Marseille, le président du groupe parlementaire Union centriste au Sénat (composant la majorité sénatoriale), ont trouvé un compromis sur l'article 3 du projet de loi immigration, qui prévoyait la régularisation des sans-papiers dans les métiers en tension (*v. l'actualité n° 18911 du 7 nov. 2023*). L'article disparaît ainsi du projet de loi, remplacé par un article additionnel qui renvoie à une nouvelle circulaire permettant aux préfets de régulariser selon des critères plus restrictifs que ceux de l'actuelle circulaire Valls (compatibilité du demandeur de titre aux « valeurs de la République », maîtrise du français, justifier de 12 mois de travail effectif les deux dernières années, etc.). La droite sénatoriale ne s'oppose toutefois plus à ce que le travailleur irrégulier puisse formuler, de sa propre initiative, une demande de régularisation aux préfets. L'article 4, qui devait faciliter la possibilité de travailler pour certains demandeurs d'asile, disparaît également.

► La CGT dénonce le « double langage » de Prism'emploi sur la régularisation des intérimaires étrangers

« Depuis le 17 octobre, 600 intérimaires immigrés sans titre de séjour sont en

grève pour exiger leur régularisation », indique la CGT dans un communiqué de presse du 7 novembre. « Après avoir occupé une vingtaine d'agences d'intérim, ils ont fait plier le patronat du travail temporaire, celui-ci acceptant de délivrer les documents nécessaires à la construction des dossiers de régularisation et s'engageant à leur fournir des missions pendant huit mois sur la prochaine année pour assurer le renouvellement de leur titre de séjour », explique-t-elle, qualifiant cette décision de « première victoire ! » Mais, déplore-t-elle, l'organisation patronale du travail temporaire « Prism'Emploi continue de tenir un double langage sur la régularisation des intérimaires immigrés ». En effet, si elle « a montré des signes d'ouverture notamment en organisant une rencontre avec la CGT, au même moment, dans les couloirs du Medef et les coulisses du Sénat, les mêmes patrons militaient pour un rejet pur et simple de l'article 3 » du projet de loi immigration, dénonce la CGT. Estimant que « ce double langage hypocrite doit cesser ! », elle « appelle l'ensemble des intérimaires avec ou sans titre de séjour, à manifester » à Paris le 9 novembre à 11 heures, de la station de métro Rome au siège de Prism'Emploi.

Emploi et chômage

► Assurance chômage : nouveaux chiffres sur les contrats courts

En vue des deux dernières séances de négociation sur l'assurance chômage, les 9 et 10 novembre prochains, l'Unédic a remis de nouveaux chiffres aux partenaires sociaux, le 7 novembre, portant sur la régulation du recours aux contrats courts. À la demande du Medef, de la CGT et de FO, l'Unédic a ainsi étudié plusieurs pistes d'évolution du bonus-malus. Le Medef propose notamment une « application à un niveau sectoriel plus fin ». Passer de sept secteurs à 22 sous-secteurs affecterait 34 % des entreprises avec une hausse de taux et 16 % avec une baisse, tandis que pour 50 % le taux serait donc inchangé. Par ailleurs, l'Unédic indique que supprimer la prise en compte des fins de contrats pour remplacement (CDD et intérim) du calcul du taux de séparation de l'entreprise conduirait à baisser ce taux et donc à une baisse globale des taux et contributions, sans donner de chiffres. À la demande de la CGT, l'Unédic a chiffré combien rapporterait une hausse de la contribution patronale sur certains CDD : 10 à 25 millions d'euros pour les contrats d'usages

de moins de trois mois (+ 0,5 point de cotisations), 40 à 45 millions d'euros pour les CDD pour surcroît d'activité de moins d'un mois (+ 3 points) et 35 à 50 millions d'euros pour les CDD pour surcroît d'activité d'un à trois mois (+ 1,5 point). Quant à la proposition de « taux pivot » qui s'appliquerait à toutes les entreprises, portée par FO, l'Unédic indique qu'un paramétrage du dispositif « avec gain », avec des taux de 3,8 % à 6,3 %, rapporterait 380 millions d'euros de recettes.

Justice

► L'Observatoire des litiges judiciaires est lancé dans trois cours d'appel

Diffusée le 7 novembre, la Lettre de la Cour de cassation annonce le lancement de l'Observatoire des litiges judiciaires (OLJ), un dispositif de traitement des contentieux dont la création avait été signalée dans son dernier rapport annuel publié le 12 septembre dernier (*v. l'actualité n° 18879 du 21 sept. 2023*). Cet outil a pour objet, « d'une part, de garantir aux justiciables une plus grande efficacité de la justice et une meilleure prévisibilité du droit, d'autre part, d'apporter une réponse au besoin d'appui éprouvé par les juridictions judiciaires ». Le déploiement de cet OLJ se déroulera en plusieurs étapes, explique la Lettre, la première phase, lancée en octobre, reposant sur une expérimentation d'un an menée au sein de trois cours d'appel : celles de Nancy, Rennes et Versailles. Ces juridictions auront ainsi pour mission de repérer et de signaler les contentieux émergents, ce qui permettra, dans un second temps, à l'Observatoire de mener un travail de recherche afin d'enrichir ces signalements, en fournissant un historique des contentieux similaires et une documentation utile à leur analyse. Ces éléments seront diffusés aux juridictions sur un site dédié. À terme, ce dispositif permettrait d'offrir, à l'ensemble des juridictions du territoire, à la communauté des juristes mais également au grand public, une information juridique sécurisée, est-il précisé.

RSE

► Les entreprises ne sont pas à la hauteur de leurs engagements écologiques, selon un rapport

Parmi plus d'un millier de sociétés étudiées, une sur 20 seulement dispose d'un plan d'actions précis pour réduire ses émissions de gaz à effet de serre, a relevé le Transition Pathway Initiative (TPI) Centre de la London School

of Economics, un centre de recherche conseillant les investisseurs, dans un rapport publié le 7 novembre. En effet, si 82 % des entreprises de secteurs allant de l'alimentation au pétrole et au gaz ont adopté un plan de réduction de leurs émissions à long terme, seule la moitié d'entre elles ont intégré les différents scénarios de changement climatique à leur planification, et seulement 1 % aligné leurs dépenses futures sur leur objectif de décarbonation. « Nos travaux de recherche contribuent à ce que l'accent ne soit plus mis sur le fait de fixer des objectifs mais sur leur mise en œuvre effective », a expliqué à l'AFP Simon Dietz, directeur de recherche au TPI Centre. « Ce qu'il faut retenir, c'est qu'il n'y a pas grand-chose qui se passe à l'heure actuelle, même dans les très grandes entreprises sophistiquées cotées en Bourse. » Enfin, au niveau géographique, les entreprises européennes ont fait preuve d'une « nette surperformance », quand un quart des sociétés nord-américaines et 2 % des entreprises chinoises, seulement, ont obtenu une bonne note. *Source AFP*

Secteurs

► Échec des discussions sur la CCUE : l'Uniopss appelle les parties prenantes à trouver une solution

L'Union nationale interfédérale des œuvres et organismes privés non lucratifs sanitaires et sociaux (Uniopss) « prend acte de l'échec des négociations devant amener à une future Convention collective unique étendue (CCUE) », a-t-elle indiqué dans un communiqué de presse du 8 novembre, et appelé « l'ensemble des parties prenantes du secteur non lucratif des solidarités et de la santé – partenaires sociaux, unions nationales, État, départements et régions – à trouver, ensemble, une solution à l'impasse actuelle » (*v. l'actualité n° 18910 du 6 nov. 2023*). « Depuis l'origine et à la place qui est la sienne, l'Uniopss a toujours soutenu la démarche d'une possible CCUE, en vue d'améliorer la situation des professionnels des secteurs social et médico-social », poursuit-elle, ajoutant que « plus de 20 mois après la Conférence des métiers initiée par Jean Castex, alors Premier ministre, il est regrettable d'aboutir au blocage actuel qui laisse sans perspective le secteur, lequel subit par ailleurs des difficultés budgétaires et de pénurie des métiers

sans précédent ». Elle appelle ainsi à « retrouver rapidement le chemin des négociations conventionnelles », et demande en parallèle au gouvernement de « mettre rapidement en place le Comité des métiers socio-éducatifs afin, que l'ensemble des parties prenantes participent au sursaut nécessaire » au-delà des négociations conventionnelles.

Entreprises

► Orange : la CFE-CGC relance l'Observatoire du stress et des mobilités forcées

« Devant le retour des violences sociales à Orange, la CFE-CGC relance l'Observatoire du stress et des mobilités forcées », qu'elle avait créé avec SUD à France Télécom en 2007, a-t-elle annoncé le 7 novembre dans un communiqué, rappelant que cet observatoire « est à l'origine des travaux qui ont permis de comprendre les mécanismes de violence sociale mise en œuvre chez France Télécom, qui ont conduit certains collègues à mettre fin à leurs jours ». Selon le syndicat, la nouvelle équipe de direction, « mise en place progressivement depuis deux ans » et « maîtrisant assez mal la culture et les métiers d'Orange, adopte une politique de violence sociale aux analogies troublantes avec celles de l'époque Lombard ». La CFE-CGC Orange évoque ainsi une « obsession de la réduction des coûts », et une « volonté de recourir aux délocalisations, à la sous-traitance, et de supprimer des emplois en France ». Le syndicat, « majoritaire à 54 % », rappelle notamment que devant les propositions « indécentes » de la direction, il a « refusé de signer un accord de rupture conventionnelle collective ». Ainsi, « la direction a décidé de demander une autorisation administrative pour obtenir un plan de départs volontaires » (PDV). Mais si l'administration l'a obligée à améliorer ses conditions, « la direction a annoncé aux personnels que quoi qu'il en soit, les postes identifiés pour le PDV seraient supprimés ». Ainsi, pour la CFE-CGC d'Orange, « il ne s'agit nullement d'un PDV, mais bien d'un plan social (PSE) que la direction, tente d'habiller en PDV pour bénéficier d'avantages sociaux et fiscaux pour diminuer le coût des départs ». « Ce contexte anxiogène a-t-il joué un rôle dans le suicide de notre collègue à Rennes ? », s'interroge le syndicat, indi-

quant qu'« une expertise indépendante a été votée par le CSE pour déterminer un éventuel lien ». La CFE-CGC évoque également l'ambition du groupe « de réduire les surfaces tertiaires de 26 % d'ici 2025 », affirmant que « les temps de transports vont exploser » et que « l'inconfort des bureaux va s'accroître ».

Europe

► Droit de grève : le gouvernement britannique dévoile les conditions d'application du service minimum

Le gouvernement britannique a détaillé le 6 novembre les conditions d'application d'un service minimum pendant les grèves dans les secteurs jugés « vitaux », une mesure critiquée par les syndicats, la loi devant le mettre en pratique, dont le principe a été voté fin juillet dans certaines professions (ambulanciers, transports ferroviaires ou la police aux frontières) devait, elle, être présentée le 7 au Parlement. « Nous prenons la juste décision de long terme [...] dans la lignée d'autres pays, pour assurer la sécurité de la population et continuer de fournir les services publics vitaux dont les personnes qui travaillent dur ont besoin », a affirmé le Premier ministre Rishi Sunak, cité dans un communiqué dans lequel Downing Street a défendu des règles « efficaces et proportionnées ». Dans le rail, la loi prévoit que 40 % des trajets doivent rester assurés en cas de grève au sein des compagnies ferroviaires, et le maintien des « lignes prioritaires » en cas de grève dans les entreprises gérant les infrastructures. Les ambulanciers devront quant à eux continuer de répondre aux appels d'urgence vitale ou sans alternative de prise en charge. La loi, dénoncée comme une atteinte au droit de grève par les syndicats, s'appliquera en Angleterre, en Écosse et au Pays de Galles, sauf pour les ambulanciers, pour lesquels le texte ne concernera que l'Angleterre, la santé étant une responsabilité déconcentrée au Royaume-Uni. « Le service minimum ne va faire que renforcer les tensions » dans le secteur, a réagi Maryam Eslamdoust, secrétaire générale du syndicat du ferroviaire TSSA. « Il s'agit d'une nouvelle tentative flagrante du gouvernement pour détourner l'attention des dégâts qu'il a fait dans les services publics », a aussi dénoncé la secrétaire nationale du syndicat GMB, Rachel Harrison, citée par l'agence PA. *Source AFP*

ILAMY | KARNOV GROUP
LIAISONS

Éditeur : Lamy Liaisons, SAS ayant son siège social 7, rue Emmy Noether - 93400 Saint-Ouen. Représentant légal : Guillaume Deroubaix. Associé unique : Karnov HoldCo France. Directeur de la publication : Guillaume Deroubaix. Directrice des rédactions : Sylvie Duras. Directrice adjointe des rédactions : Rachel Brunet. Rédactrice en chef : Aude Courmont. Rédactrice en chef adjointe : Sandra Laporte. Rédaction : Vincent Szpyt (chef de rubrique législation et réglementation), Anne Buis (cheffe de rubrique conventions et accords), Solène Besnault, Quentin Chatelier, Audrey Demailly Minart, Clara Lecroq, Laura-Cécile Nédellec, Tom Poutrioux, Juliette Renard. Secrétaire de rédaction : Audrey Évrard. Dépôt légal : à parution. Prix au numéro : 3,53 € TTC. N° ISSN (version en ligne) : 2262-2799. N° ISSN FSC-EU Ecolabel. Eutrophisation : Ptot 0,07 kg / tonne. Pour contacter le service client : ☎ N° Cristal 09 69 39 58 53 courriel : contact@lamyliaisons.fr - Internet : www.liaisons-sociales.fr - www.lamyline.fr - www.lamy-liaisons.fr - Ce numéro comporte 16 pages dont 2 pages de publicité. Toute reproduction ou représentation intégrale ou partielle par quelque procédé que ce soit, du contenu issu de la présente publication, effectuée sans autorisation de l'éditeur, est illicite et constitue une contrefaçon.



CPF- Garantir l'application du droit social individuel

Bloc de compétences 2 : Application du droit social individuel du titre CRH

LIAISONS
SOCIALES
FORMATION

PROGRAMME / 8 jours



OBJECTIFS

- Connaître les règles essentielles en droit social individuel
- Modifier et rompre un contrat de travail
- Exercer le pouvoir disciplinaire
- Gérer un contentieux prud'homal

FORMATEUR(S)

Sandrine DECRAENE, Consultant expert en droit social et ressources humaines, Cabinet Willems consultant. VIA DS

Catherine SUTER, Avocate spécialisée en droit social et droit pénal en entreprise.

Jean-Pierre WILLEMS, Consultant expert en droit social et relations sociales. Cabinet WILLEMS CONSULTANT.

En amont de la formation

- Module e-learning : les sources du droit du travail (20 minutes)

MODULE 1

L'essentiel du droit social

JOUR 1

- 1 Se repérer entre les différentes sources du droit social pour appliquer les règles aux problématiques du quotidien
- 2 Sécuriser le recrutement, l'embauche et les contrats de travail

JOUR 2

- 1 Intégrer les règles de gestion du temps de travail
- 2 Sanctionner les manquements dans le respect des règles légales

JOUR 3

- 1 Rompre un contrat de travail

JOUR 4

- 1 Identifier l'organisation, le statut et les missions des représentants du personnel
- 2 Rester à jour des nouveautés du droit du travail

MODULE 2

Modification et rupture du contrat de travail

JOUR 5

- 1 Mettre en œuvre un changement de situation du salarié
- 2 Gérer une rupture individuelle du contrat de travail

JOUR 6

- 1 Gérer les ruptures collectives de contrats de travail
- 2 Gérer les fins de carrière

MODULE 3

Exercer le pouvoir disciplinaire

JOUR 7

- 1 Les enjeux de l'exercice du pouvoir disciplinaire
- 2 Exercer le pouvoir disciplinaire
- 3 Conduire un entretien disciplinaire
- 4 Cerner les particularités du licenciement
- 5 Limiter les risques

MODULE 4

Gérer un contentieux prud'homal

- 1 Pour quels litiges le Conseil de Prud'hommes est-il compétent ? son étendue et ses limites
- 2 Quelles nouveautés pour le contentieux prud'homal depuis la réforme ?
- 3 Mesurer les risques juridiques, économiques et sociaux du contentieux prud'homal
- 4 Préparer son dossier avant/ pendant le contentieux prud'homal
- 5 Préparer et organiser la défense de l'entreprise devant la juridiction
- 6 Maîtriser les règles essentielles de procédure
- 7 Suivre les étapes de la procédure et apprécier les voies de recours

Option : Certification

Examen vous permettant de prétendre au certificat du bloc de compétences n°2 "Application du droit social individuel" du titre certifié de niveau 6 enregistré au RNCP Chargé(e) des Ressources Humaines. En partenariat avec l'école SUP des RH.

DEVIS INTRA EN LIGNE

DURÉE	8 jours non consécutifs
SESSIONS 2024	► Dates à construire selon le calendrier
TARIF	4 800 € HT
CODE	PC003

Informations complémentaires et inscriptions :

<https://formation.lamy-liaisons.fr> - Tél. 09 69 32 35 99 - Email : FR-liaisonsformation@lamyliaisons.fr