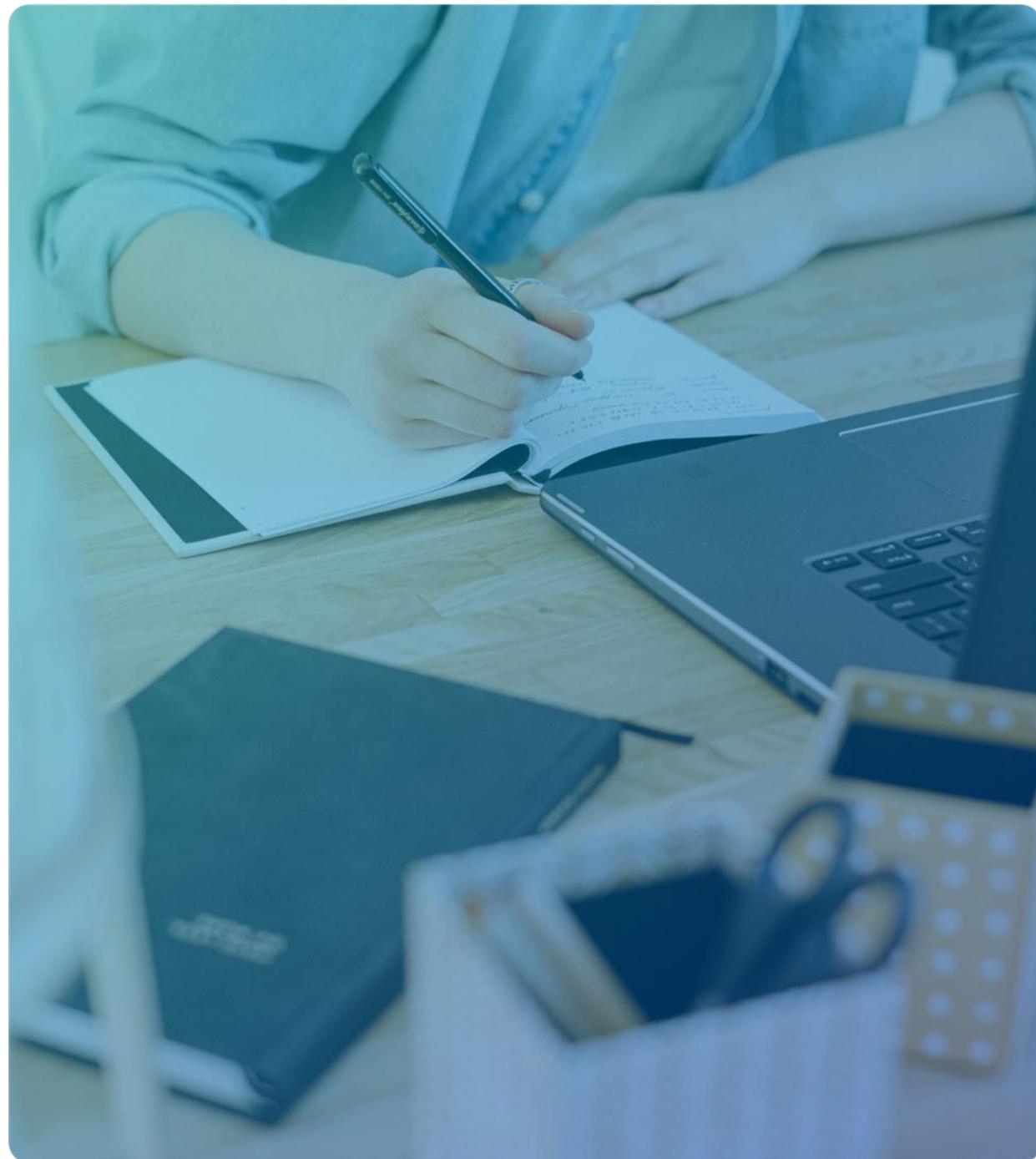


# Actualité sociale

19 mars 2024



# Mode d'emploi

N'oubliez pas d'activer le son de votre ordinateur et de brancher vos écouteurs.

En bas à droite de votre écran... 3 icônes



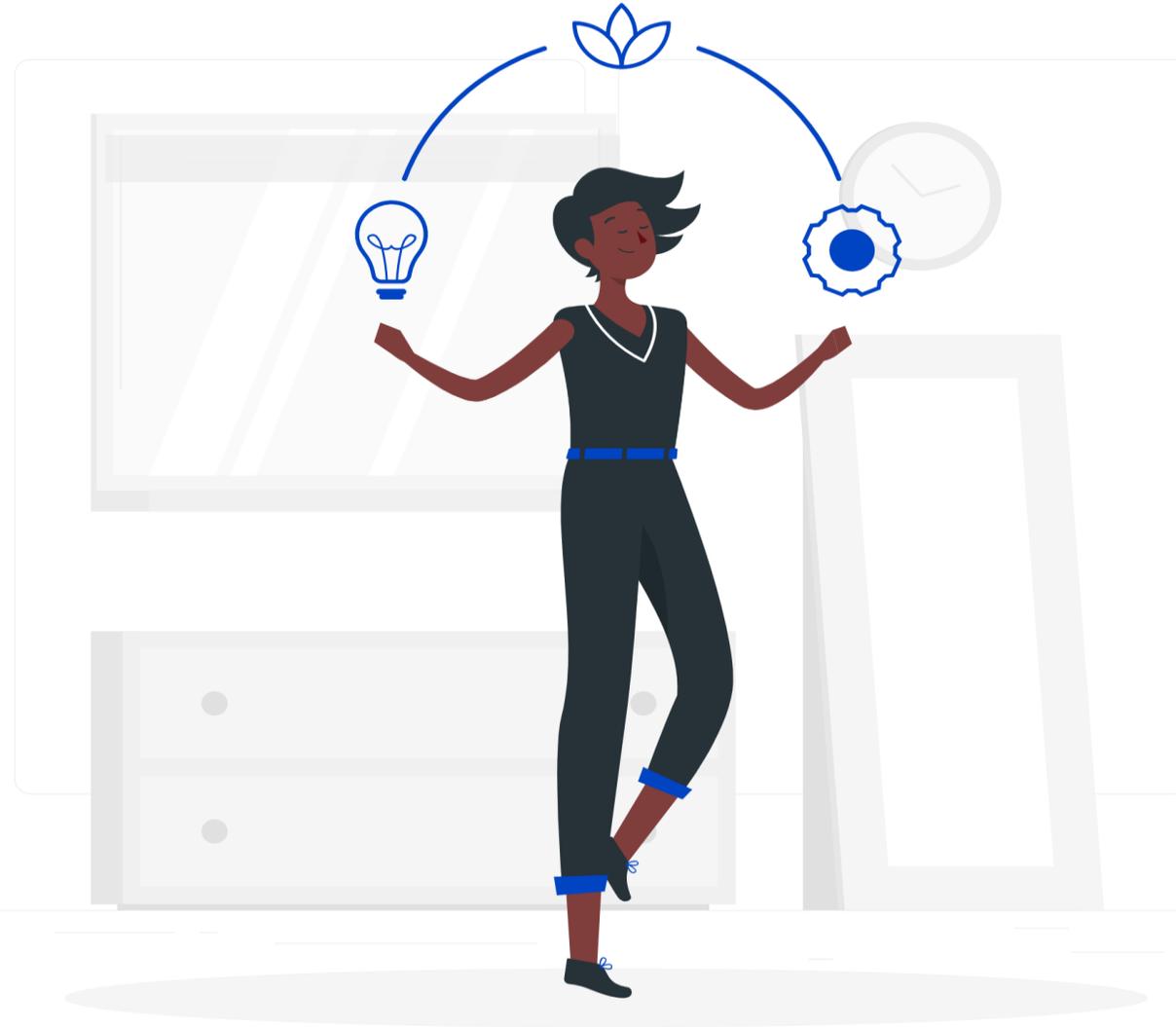
Pour répondre **aux sondages** en direct.



Pour poser **une question ou plusieurs** 😊.



Pour **interagir** lors du webinar.



# Présentation de l'intervenant



## Dominique Le Roux

Directeur de la rédaction sociale  
Lefebvre Dalloz

# Les objectifs du webinar

- Loi immigration
- Refus d'un poste en CDI
- Financement Fipu
- Maladie et congés payés
- JO de Paris et télétravail
- Négociations Pacte de la vie au travail
- Recevabilité d'une preuve déloyale



# **Loi immigration du 26 janvier 2024**

# Une nouvelle voie de régularisation pour les métiers en tension

- Une carte de séjour temporaire portant la mention "travailleur temporaire" ou "salarié" d'une durée d'un an peut être délivrée à l'étranger qui remplit les conditions suivantes (article L 435-4 du Ceseda) :
  - avoir exercé une activité professionnelle salariée figurant dans la liste des métiers et zones géographiques caractérisés par des difficultés de recrutement durant au moins 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 24 derniers mois
    - Ne sont pas prises en compte les expériences professionnelles exercées sous couvert des titres de séjour « travailleur saisonnier » et « étudiant » ou d'une attestation de demandeur d'asile ou d'auto-entrepreneurs (circulaire du 5 février 2024)
  - occuper un emploi relevant de ces métiers et zones (la liste a été fixée par un arrêté du 1<sup>er</sup> avril 2021) ;
  - justifier d'une période de résidence ininterrompue d'au moins trois années en France ;
  - ne pas avoir fait l'objet d'une condamnation inscrite au bulletin n° 2 du casier judiciaire.
- C'est le salarié lui-même et non l'employeur qui effectue la demande et liste ses activités exercées
  -  Ce nouveau dispositif s'ajoute à celui prévu par l'article L.435-1 qui permet la délivrance d'une carte de séjour temporaire portant la mention "travailleur temporaire" ou "salarié", mais avec la nécessité de présenter un formulaire Cerfa rempli par l'employeur + bulletins de salaires.
  -  Le salarié devra fournir des bulletins de salaires
- L'administration prendra aussi en compte « l'insertion sociale et familiale, son respect de l'ordre public, son intégration à la société française et son adhésion aux modes de vie et aux valeurs de celle-ci ainsi qu'aux principes de la République » (article L 435-4 du Ceseda).

# Sanction de l'emploi d'un étranger sans titre

- La contribution spéciale de l'Ofii devient une amende administrative

Le montant reste de 5000 fois le taux horaire du minimum garanti (soit 20 750 €) majoré à 15000 fois en cas de récidive (62 250 €)

L'amende est appliquée au tant de fois qu'il y a de salariés concernés

La contribution aux frais de réacheminement de l'étranger dans son pays est supprimée

- Doublement des amendes pénales

L'employeur qui emploie un étranger sans titre de travail encourt 30 000 € d'amende (15 000 € avant),

L'amende est portée à 150 000 € (contre 75 000 €) pour les personnes morales et à 200 000 € lorsque l'infraction est commise en bande organisée (100 000 € avant)

# **Refus par un CDD de postes en CDI**

**Loi du 21 décembre 2022**  
**Décret du 28 décembre 2023**  
**Arrêté du 3 janvier 2024**

# Postes en CDI : information des CDD

- Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2024, vous devez transmettre à France Travail les refus d'une offre CDI par des salariés en CDD / intérim



Le refus doit porter sur un emploi identique ou similaire au CDD ou à la mission d'intérim

- La procédure

1. Informer avant le terme du CDD le salarié d'une offre en CDI (par LRAR, lettre remise en main propre ou tout autre moyen donnant une date certaine à sa réception)
2. Laisser au salarié un délai de réflexion (son silence passé ce délai vaut rejet)
3. L'employeur a 1 mois pour informer France travail du refus (l'information se fait de façon dématérialisée via une plateforme dédiée <https://www.demarches-simplifiees.fr/commencer/refus-de-cdi-informer-francetravail>)
4. L'information comprend un descriptif de l'emploi proposé, la rémunération, la durée du travail, la classification, le délai laissé au salarié pour répondre et la date du refus (pour les intérimaires, c'est l'entreprise utilisatrice qui doit fournir ces informations sauf celles liées à la durée du travail et à la rémunération)
5. Si France Travail estime les informations incomplètes, il le notifie à l'employeur qui a 15 jours pour répondre
6. France travail informe le salarié des conséquences du refus d'un CDI (si 2 refus au cours des 12 mois précédents, le salarié perd ses droits au chômage)



Vous devrez le déclarer en DSN à partir de 2025

# **Projet de transition professionnelle**

**Décret du 10 août 2023**  
**Arrêté du 30 janvier 2024**

# Compte professionnel de prévention

Les facteurs de risques (article L. 4161-1 du Code du travail)

## 1° Des contraintes physiques marquées

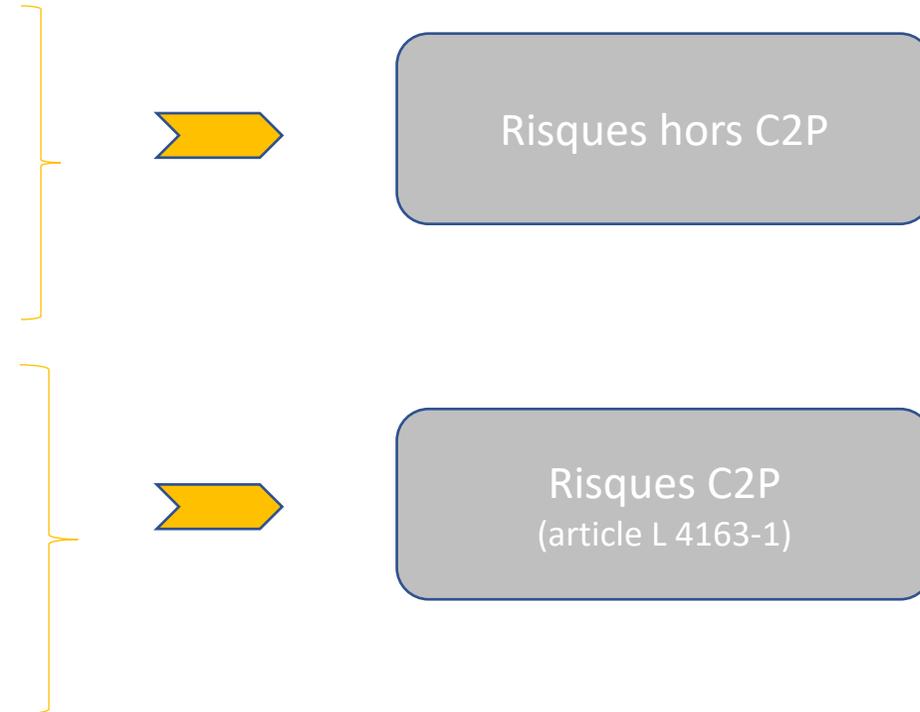
- a) Manutentions manuelles de charges
- b) Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations
- c) Vibrations mécaniques

## 2° Un environnement physique agressif

- a) Agents chimiques dangereux, y compris les poussières et les fumées
- b) Activités exercées en milieu hyperbare
- c) Températures extrêmes ;
- d) Bruit

## 3° Certains rythmes de travail

- a) Travail de nuit
- b) Travail en équipes successives alternantes
- c) Travail répétitif



# Prévention de l'usure professionnelle

- La mission du Fipu (Fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle) est de faciliter la prévention des risques ergonomiques

Les orientations du Fonds dépendront de la cartographie des risques et des métiers établie par branches professionnelles ou à défaut par la branche ATMP

- Il finance un projet de transition professionnelle à 3 conditions :
  - Les métiers exercés par le salarié doivent relever de la cartographie des risques établie par les branches professionnelles
  - Le métier visé par la formation ne doit pas exposer le salarié aux facteurs de risques professionnels
  - Le projet de transition doit faire l'objet d'un cofinancement de l'employeur

# Les conditions de financement du Fipu

- Un co-financement de 5 %

L'arrêté du 30 janvier 2024 fixe le co-financement à 5 % des coûts pédagogiques validés par la commission régionale paritaire interprofessionnelle

Ce co-financement peut être pris en charge par l'Opco

- La demande du salarié

Le salarié doit avoir l'ancienneté requise sur des métiers exposés aux risques ergonomiques

Il fait sa demande 120 jours avant le début de la formation (si elle dure au moins 6 mois), 60 jours dans les autres cas

L'employeur a 30 jours pour répondre

Le salarié doit avoir obtenu l'accord de son employeur pour bénéficier du congé de transition professionnelle ; l'accord de l'employeur doit être exprès et accompagné d'un accord sur le co-financement

Le salarié dépose ensuite une demande de financement à l'association transition pro (Atpo).

L'association peut demander des pièces justificatives pour vérifier la condition d'ancienneté et l'exposition du salarié aux risques ergonomiques

*Rappel* : en l'absence de cartographie des risques, l'autorisation de congé de l'employeur doit comporter un descriptif de l'emploi exercé par le demandeur permettant d'apprécier si celui-ci est exposé aux facteurs de risques ergonomiques ainsi que la branche professionnelle à laquelle appartient l'entreprise

# Congés payés et maladie

# Congés payés et maladie : où en est-on ?

- La décision du Conseil constitutionnel du 8 février 2024

Les dispositions nationales ne sont pas contraires à la constitution

Elles ne portent atteinte ni au principe d'égalité ni au droit à la protection de la santé et au repos



Elles demeurent toutefois inapplicables car contraires à la réglementation européenne

- Le conseil d'Etat a rendu un avis le 11 mars 2024 sur la réforme envisagée par le gouvernement
- Le gouvernement a déposé le 15 mars 2024 un amendement au projet de loi portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire (*amendement n° 44 inséré après l'article 32 du projet de loi*)

Ce projet a été adopté en 1<sup>re</sup> lecture au Sénat en décembre 2023 (mais sans les dispositions sur les congés payés)

Il est examiné cette semaine par les députés

L'urgence est déclarée sur ce texte.

# Le contenu de l'amendement gouvernemental

- Une distinction selon l'origine de la maladie ou de l'accident du travail

Les salariés en ATMP continuent d'acquérir 2,5 jours ouvrables/mois et ce sans limite de durée (la limite d'un an ininterrompue est abrogée)

Les salariés dont l'arrêt de travail n'a pas une origine professionnelle vont acquérir 2 jours ouvrables/mois dans la limite de 24 jours ouvrables ; un accord d'entreprise ou de branche peut prévoir des dispositions plus favorables

- Un double mécanisme de report des congés de 15 mois

- 1) Le salarié qui n'a pas pu prendre ses congés du fait de son absence pour maladie bénéficie « d'une période de report de 15 mois »

Un accord d'entreprise ou de branche peut fixer une période de report supérieure à 15 mois

- Le point de départ de cette période est la date à laquelle le salarié, une fois de retour dans l'entreprise, a été informé de ses droits par l'employeur (*nouvel article L3141-19-1*)
- 2) Pour les salariés en arrêt depuis au moins un an, le délai de report débute à la fin de la période de référence d'acquisition des congés (*nouvel article L3141-19-2*) ; ce délai est suspendu si lors de la reprise du travail le salarié n'a pas été informé de ses droits à CP (*nouvel article L3141-19-3*)

- L'employeur doit informer le salarié de ses droits à congés dès son retour dans l'entreprise

- Dans les 10 jours qui suivent le retour du salarié, l'employeur lui fournit les informations suivantes par tout moyen confèrent date certaine à leur réception :
  - Nombre de jours de congés dont il dispose et la date jusqu'à laquelle les congés peuvent être pris

# Le contenu de l'amendement gouvernemental

- L'impact sur l'indemnité de congés payés
  - Les périodes d'absence pour maladie/accident non professionnelle sont prises en compte dans le calcul de l'indemnité de CP à hauteur de 80 % de la rémunération
- Les nouvelles dispositions légales s'appliquent pour la période courant du 1<sup>er</sup> décembre 2009 à la date d'entrée en vigueur de la loi
  - Pour chaque période de référence, le salarié absent pour maladie ne peut pas acquérir plus de 24 jours ouvrables
- Toute action en justice pour obtenir le bénéfice des jours de CP acquis durant les périodes de maladie devra être introduite dans les 2 ans de la date d'entrée en vigueur de la loi (*soit le lendemain de sa publication au JO*)
- Pour les contrats déjà rompus à la date de publication de la loi, le projet ne prévoit rien
  - Ce sera la prescription triennale de droit commun sur les salaires qui s'appliquera

# JO de Paris

# JO de Paris

## ▪ Télétravail

Pour les entreprises situées à proximité des sites des épreuves, les JO devraient être considérés comme une circonstance exceptionnelle pour la mise en place du télétravail

2 hypothèses :

- Votre accord ou votre charte télétravail décrit la marche à suivre en cas de circonstances exceptionnelles
- Vous n'avez pas d'accord/charte ou votre accord/charte ne dit rien

Dans les deux cas : consultez le CSE avant de prendre la décision d'imposer le télétravail durant la période des JO

## ▪ Prise de congés

L'employeur doit informer les salariés de la période de prise des congés au moins 2 mois avant l'ouverture de celle-ci (article D 3141-5- du Code du travail)

# **Négociation**

## **Pacte de la vie au travail**

# L'état d'avancement de la négociation

- Compte épargne temps universel (Cetu)

Créer un CET transférable d'une entreprise à l'autre, quel que soit le statut, dont la gestion serait externalisée

Les organisations patronales n'en veulent pas (*le Cetu ne figure pas dans l'avant projet du Medef transmis aux syndicats*)

- CDI seniors

Créer un CDI pour l'embauche d'un salarié âgé de 60 ans et plus (voire moins par accord de branche)

Permettre la rupture dès l'instant que le salarié a droit à une retraite au taux plein (les syndicats y sont hostiles)

- Transitions professionnelles

Fusionner et simplifier les actuels mécanismes (Pro A, CPF de transition, Fipu...)

L'avant projet du Medef propose :

Un parcours d'évolution professionnelle à l'initiative du salarié pour les mobilités professionnelles externes

Un parcours d'évolution professionnelle co-construit entre l'entreprise et le salarié pour les mobilités professionnelles internes et externes

- Entretien de mi-carrière

Pour les salariés de 45 ans et plus, corréler entretien et visite médicale de mi-carrière

# Les propositions de réforme

- Un rapport parlementaire propose de :
  - Réduire de 12 mois à 6 mois le délai de saisine du conseil de prud'hommes en cas de rupture du contrat de travail
  - Permettre aux entreprises de moins de 5 ans et de moins de 50 salariés de définir avec l'accord individuel des salariés l'application de certaines dispositions des accords de branche (minima, durée du travail notamment)
  - Augmenter les seuils de 50 à 250 salariés pour :
    - la mise en place de la BDESE,
    - l'établissement d'un règlement intérieur,
    - La personnalité juridique et les moyens d'action du CSE
    - La mise en place du dispositif de lanceur d'alerte
  - Remplacer les mécanismes d'autorisation avec accord tacite de l'administration (en matière de durée du travail notamment) par un système de déclaration
- Assurance chômage
  - Revoir notamment les conditions d'indemnisation des seniors
- Index égalité femmes/hommes

# **Recevabilité d'une preuve déloyale**

**Cour de cassation, assemblée plénière, 22 décembre 2023**

# Preuve déloyale

## ▪ Revirement de jurisprudence

La production d'une preuve clandestine ou issue d'un stratagème est recevable, sous réserve que cette production soit indispensable à l'exercice du droit à la preuve et que l'atteinte aux droits soit strictement proportionnée au but poursuivi.

La preuve recueillie à l'insu du salarié n'est plus nécessairement rejetée devant les conseils de prud'hommes

Ass. Plénière 22 décembre 2023 : un enregistrement sonore est réalisé à l'insu du salarié lors de plusieurs entretiens au cours duquel le salarié a refusé de fournir à son employeur le suivi de son activité commerciale ; cela a conduit à sa mise à pied et à son licenciement pour faute grave.

Cass soc 17 janvier 2024 : un salarié se plaint de harcèlement moral; il veut produire l'enregistrement d'une réunion qu'il a eue avec des membres du CHSCT chargés de réaliser l'enquête. Ici cette preuve a été écartée car le salarié disposait d'autres éléments de preuve

## ▪ Respect de la vie privée

Le salarié a droit, même au temps et au lieu de travail, au respect de l'intimité de sa vie privée; dès lors un motif tiré de la vie personnelle du salarié ne peut pas justifier, en principe, un licenciement disciplinaire, sauf s'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail

Assemblée plénière, 22 décembre 2023 : un intérimaire découvre sur l'ordinateur de la personne qu'il remplace une conversation facebook le mettant en cause sur son orientation sexuelle. Il transmet la conversation à l'employeur qui licencie l'intéressé.

Cass. Soc 6 mars 2024 : mails envoyés de la messagerie professionnelle à quelques collègues (échanges privés n'ayant pas vocation à devenir publics) et comportant des propos racistes. L'employeur l'apprend et licencie l'auteur des mails

# Merci de votre attention !

Avez-vous des questions ?



# Nos prochains évènements

WEBINAR



## 🔒 Retraite : Nouvelles opportunités en 2024 !

Carrière longue, rachat de trimestres, retraite progressive, cumul emploi-retraite...  
Connaissez-vous et maîtrisez-vous bien tous ces dispositifs ? A l'aune de la récente ...

📅 Mar. 26 Mars 2024

🕒 12:00 - 13:00

M'inscrire

WEBINAR



## 🔒 La nouvelle RSE "CSRD" : comprendre et se conformer aux nouvelles normes sociales en 2024

Véritable bouleversement dans le paysage du "reporting extra-financier", la Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), entrée en vigueur le 1er janvier 2024, imp...

📅 Ven. 29 Mars 2024

🕒 12:00 - 13:00

M'inscrire

WEBINAR



## 🔒 La performance RH au cœur de la relation DAF/DRH

Dans ce webinar organisé avec la DFCG, découvrez les enjeux de la collaboration entre DAF et DRH !

📅 Mar. 02 Avril 2024

🕒 12:00 - 13:00

M'inscrire