

Mercredi 5 mai 2021



Missions Emploi Ressources Humaines des CCI Occitanie



ACTUALITES

DISPOSITIF

Transitions collectives

Le dispositif transitions collectives (Transco), présenté dans une [instruction DGEFP du 11 janvier 2021](#), complète les différents outils tels que le CPF de Transition, successeur du CIF, et la Pro-A. Ces outils visent les mutations économiques auxquelles entreprises et salariés sont confrontés.

L'objectif est de protéger les salariés dont l'emploi est fragilisé en leur proposant de développer leurs compétences dans le cadre d'un cycle de formation certifiante de 24 mois au maximum, afin de les préparer à des métiers « porteurs » à l'échelle du territoire.

Le dispositif permet, pour une entreprise de moins de 300 salariés, de faire prendre en charge la rémunération de salariés occupant un emploi fragilisé durant une période pouvant aller jusqu'à deux ans.

Pour pouvoir en bénéficier, les entreprises doivent inscrire la liste des emplois identifiés comme fragilisés dans un accord de GEPP (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels). Les entreprises de moins de 300 salariés pourront formaliser cet accord en dressant une liste des métiers fragilisés (la négociation sur l'ensemble des objets cités dans l'article L. 2240-20 du code du travail n'est pas imposée). L'accord doit ensuite être transmis à la DREETS (Direction Régionale



de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités – ex DIRECCTE) pour enregistrement dans le cadre d'une procédure sur le site :

<https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/>

Dans les entreprises de moins de 11 salariés, le projet proposé par l'employeur est approuvé à la majorité des deux tiers des salariés.

Dans les entreprises de 11 à 20 salariés :

- En l'absence d'un membre élu du CSE : consultation directe des salariés et approbation à la majorité des deux tiers ou accord avec un salarié mandaté
- En présence de représentants élus : accord négocié avec un élu et signé par les membres du CSE représentant la majorité des suffrages, ou accord négocié et signé avec un salarié mandaté. (Plus de détails dans [l'instruction DGEFP du 11 janvier 2021](#)).

Afin d'établir la liste des emplois fragilisés, l'entreprise qui souhaite s'engager dans une démarche Transco peut solliciter l'appui technique de la DREETS ou de l'opérateur de compétences (OPCO) dont elle dépend. Les Chambres de Commerce peuvent également accompagner les entreprises sur la détection des métiers fragilisés dans le cadre d'un diagnostic RH.

Selon la taille de l'entreprise, le financement peut être pris en charge :

- Entreprises de 1 à 50 salariés : intégralement par l'OPCO ;
- Entreprises de 50 à 250 salariés : Etat au titre de la prestation conseil en ressources humaines (PCRH). Cette prestation peut être gérée par la DREETS ou par les OPCO ;
- Entreprises de plus de 250 salariés : sur les fonds conventionnels ou volontaires versés à l'OPCO par la branche ou l'entreprise.

Les salariés dont l'emploi est fragilisé, au terme de l'accord de GEPP doivent bénéficier :

- D'une réunion d'information collective, assurée par l'un des opérateurs en conseil en évolution professionnelle et l'Association Transitions Pro ;
- D'un service de conseil en évolution professionnelle (CEP) (hors Pôle Emploi et Missions locales).

Le conseiller en CEP informe, oriente et appuie le salarié volontaire dans la construction et la formalisation de son projet de reconversion vers un métier porteur sur le bassin d'emploi.

Pour pouvoir bénéficier d'une prise en charge, le salarié volontaire doit remplir plusieurs conditions cumulatives :

- être salarié en CDI, CDD ou être titulaire d'un contrat de travail avec une entreprise de travail temporaire,
- condition d'ancienneté de 24 mois consécutifs ou non en tant que salarié : au cours des 5 dernières années, ou dont 12 mois dans l'entreprise,
- réalisation d'un accompagnement auprès d'un opérateur en CEP (obligatoire),
- autorisation d'absence de l'employeur (obtention d'un congé de transition professionnelle),
- formalisation d'un accord entre le salarié et l'employeur (et accord de l'employeur à financer le reste à charge le cas échéant),



- réalisation d'un positionnement préalable au suivi de l'action de formation auprès d'un prestataire de formation afin d'adapter la durée du parcours de formation.

Durant la formation, le contrat de travail est suspendu. La rémunération est maintenue dans les conditions applicables au projet de transitions professionnelles.

A l'issue de la formation, le salarié réintègre son poste dans l'entreprise (ou un poste équivalent), sauf s'il intègre une nouvelle entreprise (après rupture conventionnelle ou démission).

Concernant le financement, l'entreprise doit constituer le dossier de demande de prise en charge de Transitions collectives pour ses salariés. Il est ensuite complété par des éléments personnels par chaque salarié volontaire, puis déposé auprès de l'ATPro (Association Transitions Pro) compétente de sa région (un dossier est déposé pour chaque établissement).

La prise en charge est dégressive selon la taille de l'entreprise d'origine, l'employeur devra financer un reste à charge :

	FINANCEMENT FNE RELANCE	RESTE A CHARGE ENTREPRISE
Entreprise de - 300 salariés	100 %	aucun
Entreprise de 300 à 1000 salariés	75 %	25 %
Entreprise de + 1000 salariés	40 %	60 %

Les droits inscrits au CPF du salarié ne sont pas mobilisables dans le cadre du parcours Transitions collectives.

En cas de refus de prise en charge, le salarié peut déposer un recours gracieux auprès de l'ATPro.

CITOYEN SAUVETEUR	Sensibilisation des salariés qui partent à la retraite à la lutte contre l'arrêt cardiaque
--------------------------	---

Un décret du 19 avril 2021 précise la nouvelle obligation de formation des salariés qui partent à la retraite aux gestes de premier secours en cas d'arrêt cardiaque. Une mesure prévue par la loi du 3 juillet 2020 qui a créé le statut de "citoyen sauveteur".

La loi du 3 juillet 2020 a créé le statut de citoyen sauveteur qui concerne toute personne qui "porte assistance de manière bénévole à une personne en situation apparente de péril grave et imminent". La création de ce statut vise à protéger et identifier celui qui porte secours aux victimes en situation



d'arrêt cardio-respiratoire. Ainsi, lorsqu'il porte secours, le "citoyen sauveteur" est considéré avoir agi comme un collaborateur occasionnel du service public.

Afin de mieux sensibiliser les citoyens, la loi a prévu une formation des élèves, des candidats au permis de conduire, mais aussi des salariés. Les entreprises devront ainsi assurer aux salariés une sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent **préalablement à leur départ à la retraite.**

Cette disposition devait être précisée par décret. C'est désormais chose faite avec le décret du 19 avril 2021.

Formation pendant le temps de travail

L'employeur doit ainsi proposer aux salariés, avant leur départ à la retraite, des actions de sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent prévue à l'article L.1237-9-1 du code du travail, créé par la loi du 3 juillet 2020 (article D.1237-2 du code du travail).

Le décret précise que le temps consacré à cette sensibilisation est considéré comme temps de travail. **L'action de sensibilisation doit ainsi se dérouler pendant l'horaire normal de travail.**

Objectifs de la formation

L'objectif est de permettre aux salariés, avant leur départ à la retraite, d'acquérir les compétences nécessaires pour :

1. assurer sa propre sécurité, celle de la victime ou de toute autre personne et transmettre au service de secours d'urgence les informations nécessaires à son intervention ;
2. réagir face à une hémorragie externe et installer la victime dans une position d'attente adaptée ;
3. réagir face à une victime en arrêt cardiaque et utiliser un défibrillateur automatisé externe.

Les organismes autorisés à dispenser cette sensibilisation seront fixés par un arrêté des ministres chargés du travail, de la santé et de la sécurité civile. Cet arrêté, précise le décret, pourra prévoir une adaptation de cette sensibilisation en fonction des acquis des salariés liés notamment aux formations et sensibilisations dont ils attestent ou à leur profession.

► Ces dispositions sont entrées en vigueur depuis le 20 avril 2021.

Source : ActuEL RH du 21/04/2021 <https://www.actuel-rh.fr/content/les-entreprises-doivent-sensibiliser-les-salaries-qui-partent-la-retraite-la-lutte-contre>



Prolongation des aides à l'embauche des jeunes

La revalorisation de l'aide unique des contrats d'apprentissage est prolongée par décret du 31 mars 2021 jusqu'au 31 décembre 2021. L'aide est de 5000 € pour un apprenti mineur et 8000 € pour un apprenti majeur. Pour rappel, cette aide correspond à l'aide unique « revalorisée ». Elle vient donc s'y substituer et les critères applicables en deuxième année restent ceux de l'aide unique « classique » (diplôme préparé de niveau bac maximum, 2 000 € pour la deuxième année et 1200 € pour la troisième et les suivantes).

Ce décret prolonge également l'aide à l'embauche de salariés en contrat de professionnalisation, pour les mêmes montants.

L'aide à l'embauche dans le cadre d'un CDD ou d'un CDI est prolongée jusqu'au 31 mai mais restreinte. Pour rappel il s'agit d'une aide pouvant atteindre 4000 € en cas d'embauche à temps plein. Désormais, seuls seront pris en compte les contrats rémunérés jusqu'à 1.6 Smic.

Source : Feuilleton Rapide Social N°8 avril 2021, Décret n°2021-363 du 31 mars 2021

JURISPRUDENCE

Licenciement abusif : le barème « Macron » écarté

Dans la même ligne que de précédentes décisions de cours d'appel, celle de Paris écarte le barème d'indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Pour rappel, cette indemnité est proposée par le juge à l'attention du salarié et à la charge de l'employeur, si le salarié ou l'employeur refuse la réintégration.

Le montant de cette indemnité ne peut pas être inférieur à un montant minimum ni supérieur à un montant maximum.

Les montants minimaux et maximaux de l'indemnité prud'homale varient selon l'ancienneté du salarié et la taille de l'entreprise.

La cour d'appel peut écarter l'application du barème en exerçant le contrôle « in concreto », lorsque l'application de ce dernier ne permet pas d'assurer une réparation adéquate aux salariés injustement licenciés.

La cour d'appel de Paris accorde à une salariée, dont le licenciement économique a été déclaré sans cause réelle et sérieuse, une indemnité supérieure au plafond prévu par le barème.



Cet arrêt fournit un exemple d'appréciation du préjudice subi. Dans les faits, la salariée ayant moins de 4 ans d'ancienneté, pouvait prétendre à une indemnité allant jusqu'à 17 000€ environ. Cette salariée était âgée de 53 ans à la date de la rupture et de 56 ans à la date du jugement, et compte tenu de son ancienneté et de sa capacité à trouver un nouvel emploi au regard de sa formation et de son expérience professionnelle, il a été décidé de lui accorder 32 000€, soit plus de 7 mois de salaire.

La décision est donc d'écarter le barème de licenciement sans cause réelle et sérieuse, lorsque celui-ci, au regard de la situation particulière du salarié, ne permet pas une indemnisation adéquate et appropriée au préjudice subi, compatible avec les exigences de l'article 10 de la convention 158 de l'OIT (Organisation Internationale du Travail).

Source : *Feuille Rapide Social N°8 avril 2021, CA Paris 16-3-2021 n°19/08721, X. c/ Mutuelle Pleyel Centre de santé mutualiste*, et voir site <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F33999>

Un licenciement économique provoqué par une faute de l'employeur peut être jugé abusif

Par deux arrêts, la cour de cassation se prononce une nouvelle fois sur la caractérisation et les conséquences d'une faute de l'employeur à l'origine d'un licenciement pour motif économique.

Le contrôle du caractère réel et sérieux du motif économique incombe au juge du fond. Pour autant, il ne peut se substituer à l'employeur quant aux choix de gestion qu'il effectue pour faire face à la situation économique de l'entreprise.

En revanche, la chambre sociale de la cour de cassation juge qu'une faute de gestion ou une légèreté blâmable de l'employeur peut priver les licenciements économiques de cause réelle et sérieuse. Le lien de causalité entre la faute de gestion et l'origine du licenciement doit être démontré.

Ainsi la cour de cassation qui admet que dans le cadre d'un contrôle « a posteriori », un licenciement puisse être sans cause réelle et sérieuse, se fonde sur des critères suffisamment précis.

Source : *Feuille Rapide Social N°8 avril 2021, Cass. Soc. QPC 17-3-2021 n°19-12.025 FS-P Sté Keyria c/ M. ; Cass. Soc. QPC 17-3-2021 n°19-10.237 FS-D Sté Keyria c/ C.*



UN SALARIE A-T-IL LE DROIT DE S'ABSENTER POUR ALLER SE FAIRE VACCINER ?

La campagne de vaccination contre le Covid-19 s'adresse désormais à de nouveaux publics. Les médecins du travail peuvent vacciner les salariés de 55 à 64 ans inclus, présentant des comorbidités au moyen du vaccin AstraZeneca. Vous devez vous rendre au centre de santé au travail ou bien dans un centre de vaccination ? Quelles sont les autorisations d'absence prévues ? Faut-il informer son employeur ? La dernière version du questions-réponses du ministère du Travail précise les modalités.

Vaccination au service de santé au travail

Si le salarié choisit de passer par son service de santé au travail, il est autorisé à s'absenter sur ses heures de travail. Aucun arrêt de travail n'est nécessaire et l'employeur ne peut en aucun cas s'opposer à son absence. Le salarié informe cependant son employeur de son absence pour visite médicale sans avoir à en préciser le motif.

En situation d'affection de longue durée exonérante

Les salariés en situation d'affection de longue durée exonérante (cancer, insuffisance cardiaque grave, polyarthrite, sclérose en plaques, diabète de type 1 et 2...) bénéficient d'une autorisation d'absence de droit pour cette vaccination rendue nécessaire par leur état de santé. L'employeur ne peut s'y opposer.

Dans tous les autres cas

Dans tous les autres cas (pour se rendre dans un centre de vaccination, chez un médecin...), il n'existe pas d'autorisation d'absence de droit. Les employeurs sont toutefois incités à faciliter l'accès des salariés à la vaccination. Le salarié est invité à se rapprocher de son employeur afin de déterminer par le dialogue la meilleure manière de s'organiser.

Pour en savoir plus : [Vaccination par les services de santé au travail](#) - Ministère chargé du travail

Source : Direction de l'information légale et administrative



AGENDA

Jeudi 20 mai 2021

ATELIER « PRATIQUES RH » : INTELLIGENCE ARTIFICIELLE ET RECRUTEMENT

De 9h00 12h00, atelier en web-conférence animé par Corinne SAURAT, Consultante Relations Entreprises – APEC

Jeudi 17 juin 2021

ATELIER RH : PANORAMA JURISPRUDENTIEL

De 10h00 11h30, atelier en webinaire animé par Me Christophe CABANES – CCDA Avocats

Contact : Alain VAÏSSETTE Tél : 05 67 46 60 00- @ : a.vaissette@tarn.cci.fr

<https://www.tarn.cci.fr>

