

Mercredi 1<sup>er</sup> décembre 2021



## Missions Emploi Ressources Humaines des CCI Occitanie



Ce projet est cofinancé par le Fonds social européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020

### ACTUALITES

#### FORMATION

#### Aides et primes à la formation

### Nouvelle aide pour les entreprises qui recrutent en contrat de professionnalisation

Pour les contrats conclus entre le 1er novembre 2021 et le 31 décembre 2022, les employeurs qui embauchent en contrat de professionnalisation des chômeurs de longue durée âgés peuvent bénéficier d'une prime de 8000 euros versée par Pôle emploi.

Le 27 septembre dernier, le Premier ministre et la ministre du travail annonçaient un plan de réduction des tensions de recrutement. Les modalités d'octroi de cette nouvelle aide sont fixées par un décret du 29 octobre 2021 (JO. 30 oct.)

#### Des demandeurs d'emploi de longue durée

Pour prétendre à cette nouvelle aide, l'employeur doit recruter un chômeur de longue durée en contrat de professionnalisation en vue de préparer un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalant au plus au niveau 7 du cadre national des certifications professionnelles (Bac +5) ou un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranches (CQP ou CQPI).

Ouvre également droit au bénéfice de cette prime, l'embauche en contrat de professionnalisation expérimental conclu en application du VI de l'article 28 de la loi du 5 septembre 2018 (contrat conclu en vue d'acquérir des compétences définies par l'employeur et l'Opco en accord avec le salarié).

Sont concernés les demandeurs d'emploi de longue durée de catégorie A et B. L'article 1er du décret du 29 octobre 2021 prévoit, ainsi, que sont visés "les demandeurs d'emplois tenus d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi et ayant été inscrits pendant au moins douze



mois au cours des quinze derniers mois et n'ayant exercé aucune activité professionnelle ou ayant exercé une activité professionnelle d'une durée maximale de 78 heures mensuelles".

### **Un montant de l'aide fixé à 8000 euros**

Cette aide exceptionnelle dont le montant est fixé à 8000 euros maximum est versée au titre de la première année d'exécution du contrat. Les demandeurs d'emploi doivent en remplir les conditions à la date de conclusion du contrat.

Cette aide est prévue pour les contrats de professionnalisation conclus entre le 1er novembre 2021 et le 30 juin 2022 pour les chômeurs de longue durée âgés d'au moins 30 ans. Elle sera également versée selon les mêmes conditions à l'exclusion de celle relative à l'âge, pour les contrats de professionnalisation conclus entre le 1er juillet 2022 et le 31 décembre 2022.

Cette prime exceptionnelle se substitue aux aides des emplois francs prévues par le décret n° 2019-1471 du 26 décembre 2019 et à l'aide à l'embauche par une structure de l'insertion par l'activité économique prévue par le décret n° 2020-1741 du 29 décembre 2020.

### **Un versement par Pôle emploi**

Cette prime à l'embauche est financée pour le compte de l'Etat par Pôle emploi qui notifie la décision d'attribution de l'aide à l'employeur et l'informe des modalités de versement.

Elle est octroyée à l'employeur le premier mois suivant la notification d'attribution, puis tous les trois mois dans l'attente des données mentionnées dans la DSN ou à défaut, après réception des bulletins de paie du salarié concerné. A défaut de transmission de ces données, l'aide est suspendue.

En cas de rupture anticipée du contrat, l'aide n'est pas due à compter du mois suivant la date de fin du contrat. En cas de suspension du contrat conduisant au non-versement de la rémunération, l'aide n'est pas due pour chaque mois considéré.

### **L'aide exceptionnelle à l'alternance est prolongée jusqu'au 30 juin 2022**

Les employeurs pourront continuer à bénéficier de l'aide exceptionnelle alternance (contrat d'apprentissage et professionnalisation) s'ils embauchent des apprentis ou des salariés en contrat d'alternance jusqu'au 30 juin 2022.

### **Une prime de 1000 euros pour les chômeurs de longue durée en formation**

Les chômeurs de longue durée qui débutent entre le 1er novembre 2021 et le 31 décembre 2022 une formation notamment dans le cadre d'une préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI) peuvent bénéficier d'une aide exceptionnelle de 1000 euros versée par Pôle emploi.

Pour inciter les demandeurs d'emploi de longue durée à se former, une aide financière exceptionnelle est mise en place dans les conditions fixées par un décret du 29 octobre 2021 (JO, 30 oct.). La création de cette aide figure dans le plan de réduction des tensions de recrutement présenté, le 27 septembre par le Premier ministre et la ministre du travail.

### **Des formations débutant entre le 1er novembre 2021 et le 31 décembre 2022.**



Selon l'article 1er du décret du 29 octobre, cette nouvelle aide s'adresse aux demandeurs d'emploi bénéficiant "d'une préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI) ou d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise auprès de Pôle emploi, financée en tout ou partie par celui-ci".

La POEI est une aide de Pôle emploi versée à un employeur et destinée au financement d'une formation préalable à l'embauche d'un demandeur d'emploi (C. trav., art. L. 6326-1).

*Source : Actuel RH*

## SANTE-SECURITE

### Visite médicale de fin de carrière

Les salariés dont le départ à la retraite a lieu à compter du 1er octobre 2021 et qui ont été exposés au cours de leur carrière à des risques particuliers bénéficieront d'une visite médicale avant de partir à la retraite. Le décret n° 2021-1065 du 9 août 2021 précise les conditions de réalisation de cette visite prévue par le Code du travail.

La visite médicale de fin de carrière permet de prendre en compte la situation spécifique des travailleurs bénéficiant du dispositif de suivi individuel renforcé, ou ayant bénéficié d'un tel dispositif au cours de leur carrière professionnelle. Elle est réalisée par un médecin du travail et s'adresse aux salariés exposés à certains risques pour leur santé ou leur sécurité : amiante, rayonnements ionisants, plomb, agents cancérigènes, certains produits chimiques, travail en hauteur.

Cette nouvelle visite permettra d'établir un état des lieux des expositions à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels. Elle permet d'organiser un meilleur suivi médical post professionnel des travailleurs exposés à des risques susceptibles de donner lieu à l'apparition de maladies différée dans le temps.

L'état des lieux établi lors de la visite est basé notamment sur les informations contenues dans le dossier médical en santé au travail et sur les déclarations du travailleur et de ses employeurs successifs. En s'appuyant sur l'expertise du médecin du travail, cette mesure permet d'éviter la perte d'information liée à la fin de carrière et d'améliorer le suivi de la situation du salarié. Elle constitue une avancée réelle en matière de prévention des maladies liées aux expositions professionnelles, au cœur de la politique de santé au travail.

La visite médicale avant le départ à la retraite sera complétée d'un volet de suivi post-exposition dans le cadre de la loi du 02 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail qui entrera en vigueur au 31 mars 2022.

« Cette visite de fin de carrière va permettre de renforcer le suivi post-activité professionnelle des salariés exposés durant leur carrière à des produits chimiques. Elle s'inscrit dans une démarche



globale, encouragée par la loi pour renforcer la prévention en santé au travail, de suivi des salariés tout au long de leur parcours professionnel » a déclaré Laurent Pietraszewski, secrétaire d'Etat auprès de la ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, chargé des Retraites et de la Santé au travail.

Source : <https://travail-emploi.gouv.fr/>

SANTE

Loi vigilance sanitaire

Jeudi 11 novembre est parue au Journal officiel la loi n° 2021-1465 du 10 novembre 2021 portant diverses dispositions de vigilance sanitaire

### **Régime de sortie de crise, état d'urgence, où en est-on ?**

La loi maintient les dispositions du code de la santé publique qui régissent l'état d'urgence sanitaire jusqu'au 31 juillet 2022 au lieu du 31 décembre 2021 (article 1). Rappelons que la France métropolitaine ne se trouve plus en état d'urgence sanitaire depuis le 1er juin 2021 (loi du 15 février 2021) mais en période transitoire de sortie de crise sanitaire.

Ce régime permet au Premier ministre de limiter les déplacements, d'exiger l'application du passe sanitaire et le port du masque, de réglementer les rassemblements et les transports collectifs, ou encore décider de fermer des établissements recevant du public.

La loi prolonge ce régime transitoire du 15 novembre 2021 au 31 juillet 2022 (article 2). L'état d'urgence est en revanche activé actuellement dans certains territoires d'outre-mer (Guyanne, Martinique, Guadeloupe notamment, loi du 11 septembre 2021).

### **Jusqu'à quand peut durer le passe sanitaire ?**

Le texte précise que les contraintes sanitaires sont imposées par le Premier ministre aux seules fins de lutter contre l'épidémie. Il faut de plus que la situation sanitaire le justifie, c'est-à-dire que le virus circule ou qu'il fasse craindre des conséquences sur le système de santé.

Les mesures doivent tenir compte du taux de vaccination, du taux de positivité des tests de dépistage, du taux d'incidence ou du taux de saturation des services de réanimation (article 2).

Petite nouveauté par rapport au texte initial du projet : le passe sanitaire ne sera plus exigé des personnes non soignantes travaillant dans des crèches, des établissements de soutien à la parentalité et des services de protection de l'enfance (article 5).

### **Que risque-t-on si on ne respecte pas le passe sanitaire ?**

135 € d'amende si on utilise le passe de quelqu'un d'autre ou si on ne présente pas de passe là où il est exigé. Cette somme passe à 1 500 € en cas de récidive dans les 15 jours, et à 3 750 € en cas de récidive plus de 3 fois en 30 jours. Sont passibles des mêmes sanctions ceux qui



transmettent leur passe à une tierce personne en vue de leur utilisation frauduleuse, et ceux qui ne respectent pas l'obligation vaccinale à laquelle ils sont soumis (soignants, pompiers par exemple).

Fournir un faux passe est beaucoup plus lourdement sanctionné : 5 ans de prison et 75 000 € d'amende. Sont punis des mêmes peines l'utilisation, la procuration ou la proposition de procuration d'un faux passe (article 2).

Rappel : dans les entreprises où le passe sanitaire est exigé pour travailler, les salariés sans passe risquent une suspension de leur contrat de travail.

### **Le régime de l'activité partielle est-il modifié ?**

Non, le régime de l'activité partielle n'est pas modifié en tant que tel. La loi prévoit seulement que le gouvernement pourra le cas échéant moduler les taux horaire d'allocation de l'activité partielle de droit commun (côté employeur comme côté salarié) jusqu'à une date fixée par décret et au plus tard le 31 juillet 2022.

Est également prorogé à cette date le placement en activité partielle du salarié vulnérable présentant un risque de développer une forme grave d'infection, et du salarié parent d'un enfant de moins de seize ans ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile (article 10).

Le régime de l'activité partielle de longue durée (APLD) n'est pas modifié non plus.

### **Quelles sont les autres mesures relatives au travail ?**

La loi proroge jusqu'au 31 juillet 2022, les missions afférentes à la lutte contre la pandémie des services de santé au travail, à savoir la diffusion de messages de prévention, l'appui aux entreprises dans la définition et la mise en œuvre des mesures de prévention, la participation aux actions de dépistage et de vaccination définies par l'État (article 10).

Par ailleurs, la loi proroge jusqu'au 31 juillet 2022 les mesures d'adaptation de l'indemnité complémentaire à l'allocation journalière (art. L. 1226-1 du code du travail) versée à tout salarié ayant une année d'ancienneté dans l'entreprise, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident.

*Source : Actuel RH*

## **JURISPRUDENCE**

### **Une prime sur objectifs peut-elle être soumise à une condition de présence ?**

Dans un arrêt du 29 septembre 2021, la Cour de cassation estime que le versement d'une prime sur objectif ne peut être subordonnée à une condition de présence postérieure à la date de son versement.



La structure de la rémunération peut se décomposer en deux parties : la partie fixe et la partie variable. La rémunération variable permet d'individualiser le salaire et est utilisée comme élément de motivation du personnel.

Ce "variable" prend souvent la forme de "prime sur objectifs". L'employeur fixe alors des objectifs que le salarié doit réaliser sur une période donnée, et subordonne leur réalisation au versement d'une prime. Ces primes peuvent être soumises à une condition de présence à la date de leur échéance.

Mais qu'en est-il lorsque cette condition de présence est postérieure à la période de réalisation des objectifs et à la date de versement de la prime ? C'est la question posée dans un arrêt de la Cour de cassation du 29 septembre dernier.

### **Le droit à rémunération est déjà acquis**

Dans cette affaire, une salariée, licenciée le 19 octobre 2010, conteste son licenciement. Dans ce cadre, elle réclame le paiement de primes commerciales sur objectifs que son employeur ne lui avait pas versées. Selon lui, elles n'étaient pas dues en raison d'une clause prévue dans le contrat de travail de la salariée qui subordonnait le paiement de ces primes à la présence de cette dernière dans l'entreprise le 31 décembre de l'année considérée.

Mais la Cour de cassation n'est pas d'accord avec cet argument. Elle estime que si une prime portant sur une période travaillée peut être soumise à une condition de présence à la date de son échéance, elle ne peut être subordonnée à une condition de présence postérieure à la date de son versement. En effet, dans ce cas, le droit à rémunération est d'ores et déjà acquis puisque la période travaillée sur laquelle reposent les conditions de versement de la prime a été intégralement travaillée. La Cour de cassation reprend ici une jurisprudence constante et déjà ancienne (arrêt du 31 octobre 1989 par exemple).

*Source : Actuel RH 27/10/21*

### **Forfait-jours : attention au suivi de la charge de travail des salariés**

Une convention individuelle de forfait en jours est nulle lorsque l'accord collectif qui la met en place ne prévoit pas de suivi effectif et régulier de la charge de travail du salarié, précise la Cour de cassation dans un arrêt du 13 octobre 2021.

La Cour de cassation est régulièrement interrogée sur la validité d'accords collectifs de branche prévoyant la mise en place de convention de forfait en jours.

Elle poursuit, dans cet arrêt, son examen visant à s'assurer que les stipulations de ces accords sont de nature à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié.



## **Dispositions conventionnelles protectrices**

Un salarié a signé une convention de forfait en jours soumise à l'annexe 2 à la convention collective nationale du Crédit agricole du 4 novembre 1987 issue de l'accord sur le temps de travail au Crédit agricole du 13 janvier 2000.

Il a par la suite démissionné puis saisi la juridiction prud'homale aux fins d'obtenir notamment le prononcé de la nullité de sa convention de forfait en jours en raison de l'insuffisance des stipulations de l'accord collectif garantissant son droit à repos.

La cour d'appel déboute le salarié de sa demande et retient que ces dispositions sont suffisamment protectrices.

Celles-ci prévoient que :

- la signature d'une convention de forfait en jours est réservée aux cadres ayant un certain niveau d'autonomie et de responsabilité ;
- la durée quotidienne de travail doit rester en moyenne inférieure à la durée maximale prévue pour les personnes dont le décompte du temps de travail s'effectue en heures (soit 10 heures) ;
- un point doit être fait avec la hiérarchie, en cas de situation durable d'amplitude journalière forte de travail, pour y remédier ;
- le salarié bénéficie de 56 jours de congés dans l'année en plus des 2 jours de repos hebdomadaires consécutifs.

## **Contrôle de la charge de travail**

A tort selon la Cour de cassation qui souligne que ces dispositions ne sont pas suffisantes à protéger le droit à la santé et au repos du salarié garanti par la Constitution. Elle constate que l'accord collectif instituant le forfait jours fixe bien un nombre maximal de jours travaillés, un bilan annuel de contrôle des jours travaillés et un suivi hebdomadaire du respect des règles légales et conventionnelles de durée du travail.

Il n'institue pas toutefois de dispositions "de suivi effectif et régulier permettant à l'employeur de remédier en temps utile à une charge de travail éventuellement incompatible avec une durée raisonnable". Selon la Cour, les mesures prévues ne sont pas de nature "à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et à assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé".

L'employeur peut désormais pallier l'absence de telles dispositions dans un accord collectif antérieur à l'entrée en vigueur de la loi Travail du 8 août 2016 en établissant un document de contrôle de la durée du travail, en s'assurant que la charge de travail du salarié est compatible avec le respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires et en organisant un entretien annuel avec le salarié pour évoquer notamment sa charge de travail (article L.3121-65 du code du travail).

La Cour de cassation en déduit donc que la convention de forfait en jours du salarié qui a été conclue en application de cet accord est nulle.



Le salarié peut donc demander le paiement d'heures supplémentaires dont le juge devra vérifier l'existence et le nombre (voir notamment arrêt du 4 février 2015).

L'employeur pourra, de son côté, réclamer le remboursement des jours de repos octroyés au salarié en application de la convention nulle (voir notamment arrêt du 4 décembre 2019).

Source : Actuel RH 9/11/21

## QUOI DE NEUF

### COMPTE AT-MP

**Les entreprises de moins de 10 salariés doivent avoir ouvert un compte AT/MP au 1er décembre 2021**

Depuis le 1er janvier 2020 pour les entreprises d'au moins 150 salariés, et depuis le 1er janvier 2021 pour celles de 10 à 149 salariés, le taux AT/MP est notifié par voie électronique par la Carsat sur le compte employeur.

Il en sera de même à compter du 1er janvier 2022 pour celles de moins de 10 salariés (décret du 8 octobre 2020). Ces dernières doivent ainsi avoir ouvert un compte AT/MP au 1er décembre 2021, si elles n'en possèdent pas déjà un. L'Assurance maladie l'a rappelé dans un communiqué du 19 octobre dernier.

## AGENDA

14 Décembre 2021

### ATELIER RH – OFFRE DE SERVICE DE PÔLE EMPLOI AUX ENTREPRISES

De 9h00 à 10h30, à la CCI DU TARN – site de Castres, atelier animé par Madame Stéphanie SIMON – Pôle Emploi Castres

**Contact : Valérie VINAY Tél : 05 67 46 60 00 @ : [v.vinay@tarn.cci.fr](mailto:v.vinay@tarn.cci.fr)**

**Laëtitia LEONTI Tél : 05 63 49 48 43 @ : [l.leonti@tarn.cci.fr](mailto:l.leonti@tarn.cci.fr)**

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

