

Mercredi 07 août 2024



**Missions Emploi
Ressources Humaines
des CCI Occitanie**



Cofinancé par
l'Union européenne

Cette Newsletter vous est proposée dans le cadre de
l'offre SoluCCIo Compétences RH

SOLUCCIO
Compétences RH

Retrouvez toutes les offres SoluCCIo sur notre site Internet

AU SOMMAIRE

ACTUALITES

- **FORMATION : FINANCEMENT DES CONTRATS D'APPRENTISSAGE** Page 2
- **ALTERNANCE : RENFORCEMENT DU CONTROLE DE CONFORMITE** Page 2
- **ARRET DE TRAVAIL : MODALITES DE LA CONTRE-VISITE DE L'EMPLOYEUR** Page 4

JURISPRUDENCE

- **CHANGEMENT D'HORAIRE ET VIE PERSONNELLE** Page 6
- **DUREE MINIMALE DE TRAVAIL D'UN SALARIE A TEMPS PARTIEL** Page 7

QUOI DE NEUF

- **PARTAGE DE LA VALEUR : LE SECOND DECRET EST PARU** Page 9

AGENDA

Page 10

OFFRE DE FORMATION

Page 11



FORMATION

FINANCEMENT DES CONTRATS D'APPRENTISSAGE

Les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage sont revus

Les branches professionnelles ont la responsabilité du financement des contrats d'apprentissage, via les opérateurs de compétences. Dans le cas d'un manque de fixation par les branches ou en l'absence de prise en compte des recommandations de France compétences, ces niveaux de financement dits aussi "coûts contrats" ont été fixés par le décret "de carence" du 6 septembre 2023, modifié par un décret du 13 octobre 2023.

Un récent [décret du 5 juillet 2024](#) modifie les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage, fixés dans l'annexe I du décret.

Cette modification de prise en charge s'applique aux contrats d'apprentissage conclus **à compter du 15 juillet 2024**, sous réserve des dispositions prévues à l'[article D.6332-80 du code du travail](#).

Source : Décret n° 2024-695 du 5 juillet 2024 relatif à la fixation des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage – Légifrance (legifrance.gouv.fr)

ALTERNANCE

RENFORCEMENT DU CONTROLE DE CONFORMITE

De nouvelles dispositions pour les contrats d'apprentissage et de professionnalisation

Un décret paru le [28 juin 2024](#) renforce les conditions de prise en charge des contrats d'apprentissage et de professionnalisation pour tous les contrats signés **à partir du 1^{er} août prochain**. Les opérateurs de compétences (OPCO) pourront désormais s'appuyer sur ces nouvelles directives pour refuser le financement de ces contrats.

- Pour les contrats signés avant le 1^{er} août 2024, l'OPCO vérifie si le contrat répond aux conditions suivantes :

- L'éligibilité de la formation à l'apprentissage,
- L'âge de l'apprenti (entre 16 et 29 ans sauf exceptions),
- La qualité de maître d'apprentissage (doit être salarié de l'entreprise, volontaire, majeur et « offrir toutes garanties de moralité »),
- La rémunération perçue par l'apprenti.

• **Pour les contrats signés à compter du 1^{er} août 2024**, trois nouveaux contrôles supplémentaires pour vérifier si :

- L'employeur ne fait pas l'objet d'une procédure d'opposition à l'engagement d'apprentis, de suspension de l'exécution du contrat et d'interdiction de recrutement en alternance,
- L'organisme de formation a bien les habilitations nécessaires pour préparer à acquérir, évaluer ou délivrer les certifications professionnelles,
- L'organisme de formation a bien reçu la certification Qualiopi (sauf dispense de cette obligation). Cette certification atteste de la qualité de la formation.

Le décret ajoute que la méconnaissance de dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles conduira également au refus de prendre en charge le contrat. Ce refus pourra également résulter d'un manquement constaté par l'OPCO au cours d'un contrôle de service fait.

Vérification de la conformité des contrats de professionnalisation par les OPCO

Pour les **contrats de professionnalisation conclus à partir du 1^{er} août 2024**, la méconnaissance de dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles constituera un motif de non-conformité du contrat. Ce refus pourra également résulter d'un manquement constaté par l'OPCO au cours d'un contrôle de service.

Enfin, la **non-conformité du contrat de professionnalisation** pourra désormais être rapportée à l'OPCO par :

- L'une des parties au contrat,
- Un autre OPCO,
- Tout autre autorité ou administration.

Le refus de la prise en charge financière par l'OPCO prend la forme d'une décision motivée qu'il notifie aux différentes parties. La notification peut être faite par voie dématérialisée.

Les dispositions du présent décret s'appliquent aux contrats d'apprentissage et de professionnalisation conclus à compter du 1^{er} août 2024.

Source : <https://entreprendre.service-public.fr/>



Un décret précise enfin les conditions et les modalités de la contre-visite médicale organisée par l'employeur



L'article L1226-1 du Code du travail prévoyait déjà cette contre-visite en cas de doute sur l'arrêt de travail du salarié et renvoyait à un décret pour ses modalités, qui n'a jamais été publié. C'est chose faite depuis le 06 juillet dernier ([Décret n° 2024-692 du 5 juillet 2024 relatif à la contre-visite mentionnée à l'article L. 1226-1 du code du travail - Légifrance \(legifrance.gouv.fr\)](#)).

Les principales modalités sont :

1. Communication des horaires par le salarié :

Ce dernier doit informer l'employeur, dès le début de son arrêt et lors de tout changement, de son **lieu de repos** s'il est différent de son domicile, ainsi que **des horaires** auxquels la contre-visite peut s'effectuer en cas de la mention « sorties libres » sur le certificat.

2. Déroulement de la contre-visite médicale :

Elle est effectuée par **un médecin mandaté par l'employeur**. Il examine le salarié et se prononce sur le caractère justifié ou non de l'arrêt, y compris sa durée. Le salarié n'a pas à être informé au préalable de ce contrôle (sauf précision contraire dans la convention collective) et a l'obligation de s'y soumettre.

Conditions de réalisation de la contre-visite :

Elle peut être effectuée à tout moment de l'arrêt de travail, et selon le choix du médecin :

- Soit **au domicile du salarié**, en dehors des horaires de sorties autorisées, ou pendant les horaires communiqués par le salarié en cas de sorties libres,
- Soit **au cabinet du médecin** sur convocation. Si le salarié est dans l'impossibilité de se déplacer, notamment en raison de son état de santé, il en informe le médecin en précisant les raisons.



Résultats de la contre-visite :

Quelles que soient les conclusions de la contre-visite, le **médecin doit informer l'employeur**, et l'employeur doit informer son salarié :

- Du caractère **justifié ou injustifié** de l'arrêt de travail,
- De **l'impossibilité de procéder au contrôle** pour un motif inhérent au salarié (absent lors de la visite ou refus de se présenter à la convocation ou de se soumettre au contrôle).

3. Conséquences de la contre-visite médicale :

L'arrêt de travail est justifié :

Aucune incidence sur l'arrêt et sur le versement des prestations IJSS et complémentaires.

L'arrêt de travail est injustifié ou l'examen médical n'a pas pu être réalisé :

L'employeur est en droit de ne pas verser les prestations complémentaires pour la durée de l'arrêt de travail restant à courir et à compter du jour du contrôle (pas de rétroactivité possible).

Le médecin mandaté par l'employeur doit alors transmettre son rapport dans les **48 heures** au service du contrôle médical de la Caisse de Sécurité Sociale qui peut demander :

- Soit **la suspension des indemnités journalières** : le salarié peut alors demander au service un examen de sa situation par le médecin-conseil dans les 10 jours francs à compter de la notification de la décision de la suspension des IJSS. Le service a 4 jours francs pour se prononcer sur la reprise ou non des versements des prestations,
- Soit de **procéder à un nouvel examen de la situation du salarié** (cet examen est de droit si le rapport fait état de l'impossibilité de procéder à l'examen de contre-visite) : si l'arrêt s'avère injustifié, le médecin-conseil informe le salarié, la Caisse et le médecin traitant d'une date de reprise du travail.

Les dispositions du présent décret sont applicables dès le **07 juillet 2024**.

Source : Décret n° 2024-692 du 5 juillet 2024



Un salarié peut refuser un changement d'horaire portant une atteinte excessive à sa vie personnelle

La Cour de cassation réaffirme le principe selon lequel un salarié peut légitimement refuser une modification de son contrat ou de ses conditions de travail qui porterait une atteinte excessive à son droit au respect de sa vie personnelle et familiale.

En l'espèce, l'employeur, société de sécurité privée, avait notifié à l'un de ses salariés son passage d'un horaire de nuit à un horaire de jour. Le salarié avait refusé au motif que sa situation personnelle nécessitait sa présence à son domicile en journée, pour assurer la prise en charge de sa fille de 7 ans lourdement handicapée.

L'employeur a licencié le salarié pour faute grave suite à son refus, en se basant sur le contrat de travail qui prévoyait que le salarié pourrait être amené à travailler de jour comme de nuit.

Le salarié conteste son licenciement pour faute devant les juges du fond qui le considère dépourvu de cause réelle et sérieuse et condamne l'employeur au paiement de diverses sommes.

Pour la Cour de cassation, cette modification des horaires est d'une telle ampleur qu'elle caractérise une **modification du contrat nécessitant l'accord du salarié**, et non un simple changement des conditions de travail, relevant du pouvoir de direction de l'employeur, même si une clause du contrat de travail ou de la convention collective prévoit cette possibilité. Le refus du passage d'un horaire de nuit à un horaire de jour **ne peut donc pas justifier un licenciement pour faute**.

La Cour de cassation rejette le pourvoi et donne raison à la Cour d'appel, qui a relevé deux éléments cruciaux pour décider que le **licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse** :

1. Le salarié apporte la **preuve circonstanciée de ses contraintes familiales**, justifiant le maintien de ses horaires de nuit, en fournissant une décision de la MDPH.
2. La **mauvaise foi de l'employeur** qui n'a pas tenu compte de la situation particulière du salarié, et qui ne justifie d'aucune recherche pour proposer un autre poste de nuit permettant le maintien du salarié dans son emploi, ne respectant pas son obligation d'exécution de bonne foi du contrat de travail (C. trav. art. L 1222-1).

La Cour de cassation confirme ainsi sa jurisprudence : si les horaires de travail proposés au salarié portent **une atteinte excessive au droit au respect de sa vie personnelle et familiale**, ils caractérisent une modification du contrat de travail qui nécessite son **accord préalable**.



En l'espèce, le salarié pouvait donc légitimement refuser le passage d'un horaire de nuit à un horaire de jour. L'employeur aurait donc dû soit **renoncer à cette modification**, et maintenir le salarié à son poste ou lui proposer un autre poste en horaires nocturnes, soit le **licencier** en motivant la rupture par la cause de la modification du contrat de travail, **cause non disciplinaire**.

Sans surprise, elle considère donc que la **charge d'un enfant lourdement handicapé** constitue une obligation familiale impérieuse, incompatible avec le changement d'horaire proposé par l'employeur.

Source : Cass.soc. 29-05-2024 n°22-21-814 F-B, Sté Action sécurité Europe privée c/K.

De nouvelles précisions sur la durée minimale de travail d'un salarié à temps partiel

En l'espèce, un **travailleur étranger** titulaire d'un titre de séjour supérieur à 3 mois portant la mention étudiant, avait été engagé en qualité de vendeur en CDD à temps partiel pour **6 heures par semaine**.

Rappelons que ces travailleurs peuvent exercer une activité salariée, **à titre accessoire, dans la limite de 964 heures par an**. La durée minimale de travail à temps partiel prévue par le Code du travail est de **24 heures par semaine**, mais une durée inférieure peut s'appliquer dans certains cas, comme par exemple si un accord de branche étendu le prévoit, ou à la demande du salarié.

Ce salarié a demandé la **requalification** de son contrat en contrat à durée indéterminée à temps complet et un **rappel de salaire** correspondant.

Il soutenait que son contrat avait été irrégulièrement conclu pour une durée inférieure à 24 heures par semaine. Selon lui, la durée maximale de travail de 964 heures par an ne pouvait pas, rapporté à la semaine, constituer une dérogation à la durée minimale de 24 heures.

La Cour de cassation juge que le contrat à temps partiel **ne doit pas être requalifié** en contrat à temps complet dans ce cas. Mais pour la Cour, **une sanction** doit néanmoins s'appliquer. C'est une décision importante car la loi ne prévoyait aucune sanction. Par ailleurs, elle vaut pour tous les salariés à temps partiel.

La sanction applicable sera décidée par la Cour d'appel de renvoi. Elle devrait se traduire financièrement par l'octroi d'un **rappel de salaire** équivalent à la différence entre le nombre d'heures prévu au contrat et la durée minimale de travail applicable.

Le salarié réclamait également un **rappel de salaire** sur la base de la durée minimale de 24 heures. Il n'avait pas obtenu gain de cause au motif que, en qualité de travailleur étranger muni d'un titre de séjour portant la mention étudiant, il ne pouvait travailler que **964 heures par an**, ce qui,



rapporté à 52 semaines, conduisait, selon la Cour d'Appel, à une **durée maximale de 18 heures par semaine**.

Sur ce point, la Cour de cassation donne raison au salarié, c'est bien **24 heures par semaine** qui s'applique. Elle articule les dispositions de l'article L 3123-27 du Code du travail portant sur la durée minimale de travail applicable aux contrats de travail à temps partiel avec celles de l'article R 5221-26 du Code du travail

Dès lors, la **durée minimale de travail des salariés à temps partiel**, soit en principe 24 heures par semaine, **s'applique aux étudiants étrangers dans la limite** maximale des 964 heures par an.

Source : Cass. soc. 22-5-2024 n°22-11.623 FS-B, G. c/Sté Geox Retail



Partage de la valeur : le second décret est paru

Finalisant la transposition de l'Accord National Interprofessionnel relatif au partage de la valeur en entreprise du 10 février 2023, un second décret d'application vient d'être publié au [JO du 05 juillet 2024](#).

Il crée notamment trois nouveaux cas de déblocage anticipé de l'épargne salariale :

- L'affectation à des travaux de rénovation énergétique de la résidence principale, sous conditions,
- L'achat d'un véhicule utilisant l'électricité, l'hydrogène ou une combinaison des deux comme source exclusive d'énergie, ou d'un cycle à pédalage assisté neuf,
- L'activité de proche aidant exercée par l'intéressé, son conjoint ou partenaire de PACS.

Par ailleurs, le décret donne des indications sur les seuils d'effectifs à apprécier pour la PPV et sur le versement des avances sur intéressement et sur participation.

Enfin, le texte apporte des précisions sur le Plan d'Epargne Entreprise : il relève le plafond annuel applicable à l'abondement patronal unilatéral destiné à favoriser l'actionnariat salarié et l'aligne sur le plafond d'exonération de la PPV.

Source : Décret n°2024-690 du 05 juillet 2024



En ce mois d'août, pause estivale dans l'agenda des CCI...



PROCHAINS STAGES DE FORMATION

RETROUVEZ TOUTE L'OFFRE DE FORMATION CONTINUE DE NOS CENTRES :

09 – 11 – 30 – 34 – 46 – 48 – 65 – 66 – 81 – 82 – PURPLE CAMPUS :

<https://www.purple-campus.com/la-formation-professionnelle>



12 - CAMPUS XIIème AVENUE :

<https://www.campus12avenue.fr/formation-professionnelle-continue/>



31 - POLE FORMATION CCI TOULOUSE :

<https://www.toulouse.cci.fr/notre-offre-de-formation>



31 - TBS - TOULOUSE BUSINESS SCHOOL :

<https://www.tbs-education.fr/formations/executive-education/>



32 - CCI FORMATION GERS :

<https://www.cci-formation-gers.fr/>



34 - MBS - MONTPELLIER BUSINESS SCHOOL :

<https://www.montpellier-bs.com/offre-formation-professionnelle-continue/>



82 - B2M :

<https://b2m-formation.com/professionnels/>

