

Mercredi 02 août 2023



**Missions Emploi
Ressources Humaines
des CCI Occitanie**



s'engage
l'Europe
en Occitanie

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

SOLUCCIO
Compétences RH

Retrouvez toutes les offres SoluCClo sur notre site Internet

AU SOMMAIRE

ACTUALITES

- EXPERIMENTATION DE LA « VAE INVERSEE » Page 2
- CONTRAT DE TRAVAIL : JOBS D'ETE Page 4
- CANICULE : GESTION DES VAGUES DE CHALEURS Page 7

JURISPRUDENCE

- TELETRAVAIL Page 8
- TEMPS DE TRAJET D'UN SALARIE Page 10

QUOI DE NEUF

- CIRCULAIRE NOUVEAU REGIME CARRIERES LONGUES Page 13

AGENDA

Page 14

OFFRE DE FORMATION

Page 15



L'expérimentation de la « VAE inversée » est officiellement lancée

Les candidatures pour participer à l'expérimentation de la « VAE inversée » sont ouvertes depuis le 30 juin. À cette date, est en effet paru l'arrêté qui définit le cahier des charges relatif aux modalités et critères de sélection des projets visant à mettre en œuvre cette expérimentation. Pendant ses trois ans d'application, celle-ci doit permettre à 5 000 personnes d'acquérir tout ou partie d'un diplôme visant un métier en tension grâce à un contrat de professionnalisation renouvelé.



L'appel à projets national relatif à la « VAE inversée » est ouvert depuis le 30 juin. Cette expérimentation, qui vise à faciliter les reconversions et l'insertion professionnelle dans les secteurs en tension, a été instaurée par la loi Marché du travail et ses modalités ont été définies par un décret du 26 mai dernier (v. l'actualité n° 18805 du 31 mai 2023). Elle doit permettre à 5 000 personnes maximum de conclure des contrats de professionnalisation incluant des actions destinées à leur permettre d'acquérir tout ou partie d'un diplôme dans le cadre de la VAE (validation des acquis de l'expérience). Elle a également pour but de permettre aux entreprises d'être accompagnées pour identifier leurs besoins en compétences et former de futurs salariés sur leur poste de travail, afin de répondre à leurs difficultés de recrutement.

Les modalités de candidature et de sélection

« Les entreprises, groupes, opérateurs de compétences, branches professionnelles et organismes de formation ou d'accompagnement peuvent candidater à cette expérimentation en déposant un dossier, seuls ou en consortiums », indique un communiqué du 30 juin de la ministre déléguée en charge de l'Enseignement et de la Formation professionnels, Carole Grandjean. Selon l'appel à projet mis en ligne sur le site du ministère du Travail, la date de clôture des candidatures est fixée au 28 février 2026. Conformément à l'arrêté, les dossiers devront être déposés par ces porteurs de projets auprès de la DGEFP (Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle), en écrivant à l'adresse suivante : xp.cprovae@emploi.gouv.fr . Ces dossiers comprendront une fiche descriptive du projet ainsi que tout document permettant d'en justifier le contenu. Chaque

fiche projet devra renseigner des éléments précisés par l'arrêté (caractéristiques, description et durée du projet, secteur, zone géographique, certification visée, financements, etc.).

La DGEFP doit se prononcer sur les projets, par un avis favorable ou défavorable, et en informer les porteurs de projet et l'Opco (opérateur de compétences) auquel est rattachée l'entreprise signataire du contrat de professionnalisation. Elle tiendra compte notamment des besoins en recrutement identifiés au niveau national ou local et de la capacité des certifications ou blocs de compétences visés à répondre à ces besoins. Elle prendra également en considération les modalités des parcours envisagés et de leur financement. Notons que le silence gardé par la DGEFP pendant deux mois suivant la réception de la fiche projet vaudra rejet de la demande.

L'information et l'accompagnement des particuliers

Les particuliers de 16 ans et plus intéressés par l'expérimentation sont invités à contacter l'Opco du secteur d'activité visé. L'information sur les finalités et les modalités de déroulement du projet de « VAE inversée » sera assurée par le porteur de projet. Il réalisera ou fera réaliser un diagnostic visant à identifier les besoins des candidats et entreprises intéressées. Il adressera les candidats à un accompagnateur de parcours (le porteur de projet lui-même, un organisme d'accompagnement à la VAE ou un organisme de formation) qui conseillera le candidat sur la faisabilité de son projet, sur la détermination de la certification à viser et sur l'identification des compétences qu'il lui reste à acquérir pour la valider.

Le contrat de professionnalisation ne sera signé par l'employeur et le salarié, qu'après cette phase préalable, puis adressé par l'employeur à l'Opco afin de permettre sa prise en charge.

Afin d'obtenir la validation de la certification, le candidat pourra déposer son dossier de recevabilité à la VAE auprès du ministère ou de l'organisme certificateur, dès la conclusion du contrat de professionnalisation, en cours de contrat ou à l'issue du contrat.

Un contrat d'au plus 36 mois pour acquérir les compétences visées

Le contrat de professionnalisation associant des actions de VAE ne peut excéder une durée de 36 mois. Il associe trois modalités distinctes d'acquisition des compétences devant s'articuler entre elles :

- des enseignements généraux, professionnels et technologiques délivrés par un organisme de formation interne ou externe à l'entreprise (ces formations peuvent être réalisées en tout ou partie à distance ou en situation de travail) ;
- une activité professionnelle en entreprise afin d'acquérir de l'expérience et de mettre en pratique les enseignements reçus (le contrat peut comporter des périodes d'acquisition d'un savoir-faire dans plusieurs entreprises) ;
- un accompagnement à la VAE pour valoriser les compétences acquises au cours du contrat ou précédemment.

L'accompagnateur et l'organisme de formation évalueront régulièrement la progression de l'acquisition des compétences par le candidat pendant son parcours. Le candidat pourra se



présenter à une session du jury de VAE pendant ou à l'issue de son contrat de professionnalisation, en fonction du calendrier de ces sessions.

Le financement de la « VAE inversée »

L'Opco prendra en charge le parcours du salarié, dans la limite d'un montant de 9 000 € par an. Ce montant inclut les frais pédagogiques, dans la limite de 6 000 € proratisés en fonction de la durée du parcours. Ceux-ci pourront être complétés pour couvrir :

- les frais de conception et de coordination des actions de VAE, dans la limite de 1 000 € ;
- les frais d'accompagnement relatifs à la VAE, dans la limite de 2 000 € ;
- les frais annexes dont les frais d'hébergement, de restauration et de transport dans la limite de 300 € ;
- les dépenses exposées par l'entreprise pour le tuteur et le formateur dans le cadre de la formation en situation de travail.

Le cahier des charges précise que « ce forfait n'est pas cumulable avec d'autres sources de financement public portant sur les mêmes dépenses éligibles. Le cas échéant, le forfait est réduit à due proportion des montants publics déjà perçus ». Le financement pourra cependant être complété par l'Opco en mobilisant des contributions conventionnelles dans la limite du coût réel du parcours.

[A. 26 juin 2023, NOR : MTRD2315303A, JO 30 juin](#)

[Appel à projet relatif à la «VAE inversée», mis en ligne par le ministère du Travail le 30 juin](#)

Source : *Liaisons sociales Quotidien* - 03/07/2023

CONTRAT DE TRAVAIL

JOBS D'ETE

Quelles sont les conditions d'emploi d'un jeune en job d'été ?

Quel type de contrat peut être conclu pour un job d'été ?

L'employeur qui embauche un jeune pour un job d'été peut conclure un contrat de mission avec une entreprise de travail temporaire ou un contrat à durée déterminée.

Le CDD doit être établi par écrit et remis en un exemplaire au jeune travailleur. Il doit comporter un certain nombre de mentions obligatoires : le motif du recrutement, le poste pourvu, la durée du contrat, la CCN applicable, la durée de la période d'essai le cas échéant,...



L'employeur peut-il conclure un seul contrat pour pourvoir plusieurs remplacements successifs avec un même jeune travailleur ?

La jurisprudence est claire : l'employeur doit conclure autant de contrats écrits que de salariés à remplacer. Ainsi, dans un [arrêt du 28 juin 2006](#), un salarié avait été recruté pour remplacer trois salariés absents pour cause de congés payés. Un seul contrat avait été conclu avec le salarié. Ce dernier demandait la requalification de son CDD en CDI. Dans un premier temps, les juges du fond rejettent sa demande. Mais la Cour de cassation y fait droit. Un CDD devait être conclu pour remplacer chacun des trois salariés absents.

► *A noter : dans secteurs limitativement énumérés, il est toutefois possible, par dérogation, de conclure un CDD multi-remplacement. En effet, la loi du 21 décembre 2022 a renouvelé pour deux ans l'expérimentation permettant pour les entreprises de conclure un seul CDD ou contrat de mission pour remplacer plusieurs salariés absents, soit simultanément, soit successivement. Un décret du 12 avril 2023 a fixé la liste des secteurs concernés. Vous devez vérifier si votre entreprise fait partie de l'un des secteurs d'activité concernés.*

L'employeur doit-il mentionner le motif précis de remplacement et, notamment, le nom du salarié absent ?

Oui, dans un [arrêt du 24 février 1998](#), la Cour de cassation a requalifié en CDI un CDD qui avait été conclu, non pas pour remplacer un salarié déterminé, mais "dans le cadre général du remplacement du personnel absent et qu'il était appelé à remplacer l'ensemble du personnel titulaire se trouvant en congé annuel ou maladie, et qu'il pouvait être mis un terme à son contrat de travail à tout moment".

Existe-t-il des règles spécifiques selon l'âge du jeune travailleur ?

L'âge du jeune travailleur peut entraîner l'application de règles spécifiques, notamment pour ceux de **plus de 14 ans et de moins de 15 ans**. L'employeur doit notamment adresser une demande écrite à l'inspection du travail au moins 15 jours avant l'embauche pour toute embauche d'un mineur ([article D.4153-5 du code du travail](#)). La demande doit comporter :

1. les nom, prénoms, âge et domicile de l'intéressé ;
2. la durée du contrat de travail ;
3. la nature et les conditions de travail envisagées ;
4. l'horaire de travail ;
5. le montant de la rémunération ;
6. l'accord écrit et signé du représentant légal de l'intéressé.

Au terme de l'[article D.4153-2 du code du travail](#), "l'emploi du mineur est autorisé uniquement pendant les périodes de vacances scolaires comportant au moins 14 jours ouvrables ou non et à la condition que les intéressés jouissent d'un repos continu d'une durée qui ne peut être inférieure à la moitié de la durée totale desdites vacances".

La durée du travail ne peut pas excéder 35 heures par semaine et sept heures par jour.



Leur rémunération subit une minoration de 10 % pour les jeunes travailleurs de 17 à 18 ans et de 20 % pour les moins de 17 ans ([article D.3231-3 du code du travail](#)).

Au terme de l'[article D.4153-4 du code du travail](#), le mineur ne peut être affecté qu'à des travaux légers qui ne sont pas susceptibles de porter préjudice à sa sécurité, à sa santé ou à son développement.

L'employeur ne peut pas employer des jeunes travailleurs de plus de 15 ans et de moins de 18 ans à certaines catégories de travaux les exposant à des risques pour leur santé, leur sécurité, leur moralité ou excédant leurs forces ([article L.4153-8 du code du travail](#) et [article D.4153-15 du code du travail](#)).

► *A noter : l'employeur doit consulter la CCN applicable à son entreprise afin de vérifier s'il existe des spécificités propres à certains métiers, domaines ou risques.*

Quelle est la rémunération et les conditions de travail d'un jeune qui exerce un job d'été ?

Le jeune travailleur en job d'été doit être rémunéré de la même manière qu'un salarié embauché en CDI pour les mêmes fonctions et à qualification équivalente. Il doit donc percevoir au minimum le Smic ou le minimum conventionnel s'il est plus favorable. Son salaire, comme nous l'avons indiqué plus haut, peut toutefois être minoré en fonction de son âge.

L'employeur doit par ailleurs respecter le principe d'égalité de traitement entre les salariés. Il doit notamment permettre l'accès au restaurant d'entreprise pour les jeunes travailleurs ou les faire bénéficier de titre-restaurants. Le salarié quant à lui est tenu de respecter le règlement intérieur ([arrêt du 24 février 1971](#)).

Le jeune en job d'été perçoit-il l'indemnité de précarité ?

L'indemnité de précarité n'est pas due lorsque le CDD est conclu avec une jeune pendant ses périodes de vacances scolaires ou universitaires ([article L.1243-10 du code du travail](#)).

► *A noter : dans la situation où le jeune travailleur exerce son job d'été dans une région où les vacances scolaires ou universitaires diffèrent des siennes, l'employeur doit tenir compte des dates de vacances scolaires du jeune travailleur, et non celles de la localisation de l'entreprise, afin de déterminer si ce dernier a droit à l'indemnité de précarité.*

A contrario, l'indemnité est due au jeune travailleur s'il vient d'achever sa scolarité ou ses études ou si la durée de son contrat de travail excède la durée de ses vacances.

Source : Actuel RH - 23/06/2023



Gestion des vagues de chaleur

La période estivale est là et avec les multiples vagues de chaleur. Du fait du réchauffement climatique, le territoire français se voit confronté à l'intensification des phénomènes extrêmes et notamment des canicules. Les travailleurs, surtout ceux en extérieur, sont exposés à la chaleur et à des contraintes thermiques fortes. Ces dernières sont à l'origine de risques pour la santé et la sécurité des salariés et accroissent les risques d'accidents du travail.

Pour y faire face, les employeurs ont l'obligation d'évaluer les risques liés aux vagues de chaleur et de mettre en œuvre des mesures de prévention adaptées. C'est dans ce cadre que le ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion met à disposition un kit d'information sur le sujet. Il se compose :

- d'un guide de prévention des risques liés aux vagues de chaleur, qui revient sur les obligations de l'employeur (anticiper, adapter l'activité), donne des conseils aux salariés ainsi que des préconisations spécifiques sur les chantiers du BTP et pour les travaux agricoles ;
- d'un dépliant d'information à destination des employeurs (préparation, action, amélioration) ;
- d'une affiche d'information pour les travailleurs avec les bons réflexes par fortes chaleurs.

Remarque : ce kit a été construit en collaboration avec l'INRS, l'OPPBTB et la CCMSA.

Pour rappel, l'employeur doit anticiper les vagues de chaleur. Pour cela, il élabore un plan de gestion interne et le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). Il peut aussi désigner un responsable de la préparation et de la gestion des vagues de chaleur en interne. Il est également utile de contrôler les bâtiments et les équipements (stores, aérations, pièces rafraîchies, thermomètres, etc.) et de recenser les postes de travail les plus exposés à la chaleur. L'employeur doit vérifier les réserves d'eau potable en respectant la recommandation de mettre à disposition trois litres d'eau par jour par travailleur. Enfin, il informe ses salariés des moyens de prévention et des symptômes d'alerte en cas de déshydratation, de coup de chaleur...

Concernant les actions que l'employeur met en place en cas de vague de chaleur, elles peuvent concerner l'aménagement des horaires de travail, la mise à disposition d'eau potable et fraîche, d'équipements de protection individuelle (EPI) adaptés à la chaleur, de locaux rafraîchis, de brumisateurs, etc.

- ▶ [Guide Prévention des risques liés aux vagues de chaleur, juin 2023](#)
- ▶ [Dépliant d'information aux employeurs, 20 mai 2023](#)
- ▶ [Affiche d'information des travailleurs, 30 mai 2023](#)

Source : Editions législatives – 06/07/2023



Télétravail : quand l'accident survenu à un télétravailleur n'est pas reconnu comme un accident du travail

Si un télétravailleur est victime d'un accident hors du temps ou du lieu de travail, il doit démontrer, comme tout autre salarié, le lien entre cet accident et le travail, pour lui donner un caractère professionnel.

Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise (CSS art. L 411-1). L'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur est présumé être un accident de travail au sens de l'article L 411-1 du CSS (C. trav. art. L 1222-9, III).

Deux arrêts du 4 mai 2023 et du 15 juin 2023 des cours d'appel de La Réunion et d'Amiens illustrent l'application de cette présomption dans deux situations de télétravail. Dans ces deux affaires, l'organisme de sécurité sociale a refusé de prendre en charge l'accident dont les télétravailleurs ont été victimes, et la commission de recours amiable a rejeté leur recours contre cette décision. Les salariés ont alors saisi le tribunal judiciaire afin que leur accident soit reconnu au titre de la législation professionnelle.

Les cours d'appel ont infirmé les décisions des premiers juges ayant fait droit à leur demande. Après avoir écarté la présomption légale d'imputabilité, dans la mesure où l'accident est survenu soit hors du lieu de travail, soit hors du temps de travail, elles ont décidé que la preuve du lien de l'accident avec le travail n'était pas rapportée.

La présomption légale ne joue pas si l'accident survient hors du lieu de travail...

Dans la première affaire, jugée par la cour d'appel de La Réunion, un salarié télétravaillait à domicile lorsqu'il a entendu un bruit de choc à l'extérieur de celui-ci et que sa connexion internet s'est interrompue. Il s'est alors rendu sur la voie publique pour voir ce qu'il se passait. Alors qu'il discutait avec le chauffeur du camion qui venait de heurter un poteau téléphonique, un second véhicule a de nouveau tiré sur les câbles distendus, faisant tomber le poteau sur le salarié.

Selon celui-ci, l'accident dont il a été victime avait bien un lien avec son travail. Il expliquait en effet être sorti de son domicile afin de comprendre l'origine de la panne informatique et de renseigner l'opérateur téléphonique pour permettre un rétablissement de la connexion internet et la reprise de son activité. Dès lors, il estimait être sorti de son domicile pour les besoins de son activité professionnelle, d'autant qu'il résultait de ses fonctions de cadre d'accompagner les salariés dans leurs difficultés de nature informatique et que l'accident s'était déroulé sur le lieu du travail et dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail.

La cour d'appel ne partage toutefois pas cette analyse.



Tout d'abord, après avoir énoncé les dispositions des articles L 411-1 du CSS et L 1222-9, III du Code du travail (n° 1), elle rappelle qu'il résulte de celles-ci que constitue un accident du travail un évènement ou une série d'évènements survenus à des dates certaines par le fait ou à l'occasion du travail, dont il est résulté une lésion corporelle ou d'ordre psychologique, quelle que soit la date d'apparition de celle-ci (Cass. soc. 2 avr. 2003, n° 00-21.768 ; Cass. 2^e civ. 1 juin 2023, n° 21-21.281).

Ensuite, elle considère, en premier lieu, qu'en sortant de son domicile, alors qu'il exerçait ses missions dans le cadre du télétravail, le salarié avait interrompu son travail afin d'aller se renseigner sur l'origine du bruit et de la panne informatique, de sorte qu'il avait cessé sa mission pour un motif personnel, aucune obligation ne lui ayant été faite par son employeur de trouver l'origine de la panne ou de renseigner utilement l'opérateur téléphonique. En l'absence de survenance du fait accidentel sur le lieu de travail, le salarié ne bénéficiait pas de la présomption légale d'imputabilité.

En second lieu, lors de l'accident, à savoir la chute du poteau, le salarié ne se trouvait pas sous l'autorité de son employeur, dès lors qu'il ne relevait pas de sa mission inhérente au contrat de travail d'identifier l'origine de la panne informatique.

Pour la cour d'appel, le caractère professionnel de l'accident n'est donc pas établi, et elle ne pouvait donc que rejeter sa demande de prise en charge au titre de la législation professionnelle.

... ou au sein du domicile du salarié une minute après la fin de son travail

Dans la deuxième affaire, jugée par la cour d'appel d'Amiens, une salariée ayant fini de télétravailler à 16 h 01, conformément à ses horaires de travail, disait avoir chuté à 16 h 02 alors qu'elle remontait les escaliers de son sous-sol aménagé en bureau dans le cadre du télétravail.

Pour la caisse primaire d'assurance maladie, qui était par ailleurs l'employeur de la salariée, l'accident dont cette dernière a été victime n'avait pas un caractère professionnel. Selon elle, il résulte de l'article L 1222-9 du Code du travail qu'en matière de télétravail la présomption d'imputabilité de l'article L 411-1 du CSS a vocation à s'appliquer uniquement pendant l'exercice de l'activité professionnelle et que le télétravailleur ne bénéficie pas de la notion extensive du temps et lieu de travail retenue par la jurisprudence de la Cour de cassation. La caisse soutenait que le salarié travaillant à domicile échappe à la subordination de son employeur en dehors de l'exercice de l'activité salariée et que, en l'espèce, lorsque l'accident était survenu, sa salariée ne se trouvait pas dans les plages horaires du télétravail et n'était donc plus sous sa subordination. La présomption d'imputabilité devait donc être écartée.

Pour sa part, la salariée arguait que, le jour de l'accident, elle était à son poste à son domicile dans le cadre du télétravail mis en place à la demande de son employeur du fait de la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19. Elle faisait également valoir sa bonne foi, puisqu'elle avait informé très rapidement son employeur ce jour-là de sa chute en indiquant qu'elle s'était déconnectée à 16 h 01. En outre, selon elle, son accident aurait été pris en charge si elle n'avait pas été en télétravail, celui-ci étant survenu dans la minute qui avait suivi la fin de sa journée de travail.

La cour d'appel d'Amiens n'a pas été convaincue par l'argumentation de la salariée.



Tout d'abord, elle rappelle que les dispositions de l'article L 411-1 du CSS instaurent une présomption d'imputabilité au travail de l'accident survenu au temps du travail et au lieu de travail et qu'à défaut de présomption d'imputabilité il appartient à la victime d'apporter la preuve par tous moyens de la matérialité du fait accidentel, de sa survenance par le fait ou à l'occasion du travail et du lien de causalité entre les lésions et le fait accidentel (Cass. 2^e civ., 22 févr. 2007 n° 05-13.771 ; Cass. 2^e civ., 1 juin 2023, n° 21-17.804), les seules affirmations de la victime non corroborées par des éléments objectifs étant insuffisantes (Cass. soc. 8 juin 1995 n° 93-17.671; Cass 2^e civ., 7 avr. 2011, n° 09-17.208).

Ensuite, après avoir rappelé les dispositions de l'article L 1222-9, III du Code du travail, elle considère qu'il se déduit de la déclaration d'accident du travail établie par l'employeur dès le lendemain de l'accident et du certificat médical initial de la salariée que sa chute accidentelle avait eu lieu à 16 h 02 alors qu'elle avait terminé sa journée de travail, puisqu'elle avait effectué son pointage de fin de journée à 16 h 01 et n'était plus sous la subordination de son employeur.

Dès lors, l'accident s'étant produit en dehors de son activité professionnelle, la présomption d'imputabilité de l'accident au travail prévue à l'article L 1222-9, III du Code du travail ne pouvait pas s'appliquer. À défaut d'une telle présomption, il appartenait donc à la victime d'apporter la preuve que l'accident était survenu par le fait du travail. Or celle-ci ne pouvait pas résulter des seules déclarations de la salariée qui affirmait avoir chuté dans l'escalier à 16 h 02 après avoir quitté son poste en télétravail étant donné qu'il était justifié uniquement de l'information de l'employeur à 17 h 33 et de l'hospitalisation à 17 h 50.

Dans ces conditions, la cour d'appel considère que la jurisprudence relative à la conception extensive du temps de travail lorsqu'il n'y a pas de doute sur le lien étroit entre le fait accidentel et le travail n'est pas transposable.

Par conséquent, la salariée n'ayant pas réussi à démontrer que son accident était survenu par le fait du travail, elle ne pouvait que rejeter sa demande de prise en charge de l'accident au titre de la législation professionnelle.

Remarque : on peut relever que les juges s'en tiennent ici, et en particulier dans cette deuxième affaire, à une application stricte des articles L 411-1 du CSS et L 1222-9 du Code du travail. Les solutions retenues ne semblent pas se démarquer de la jurisprudence de la Cour de cassation. En effet, si le caractère professionnel a été retenu pour un accident survenu à un salarié alors qu'il venait de quitter son poste de travail, c'est parce qu'il se trouvait encore dans les dépendances de l'établissement où il était employé de sorte qu'il était encore soumis à l'autorité et à la surveillance de son employeur (Cass. ass. plén. , 3 juill. 1987, n° 86-14.914). Or tel n'était pas le cas, en l'espèce, de la salariée qui se trouvait à son domicile et donc en dehors de l'entreprise ou de ses dépendances. Il en résulte que, dans ce cas, il appartient au salarié d'établir que l'accident survenu à son domicile est en lien avec son activité professionnelle. Si le caractère professionnel de l'accident n'est donc pas exclu, on mesure combien il peut être difficile à un télétravailleur d'apporter une telle preuve. Il sera intéressant d'attendre la position de la Cour de cassation.

- ▶ CA de La Réunion, 4 mai 2023, n° 22/00884
- ▶ CA Amiens, 15 juin 2023, n° 22/00474, CPAM

Source : Editions Législatives - 06/07/2023



Le temps de trajet d'un salarié en déplacement n'est pas toujours du temps de travail effectif

Comment qualifier les temps de trajet effectués lors de déplacements professionnels sans retour au domicile ? Ce ne sont des temps de travail effectif que si le salarié est tenu de se conformer aux directives de l'employeur sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles nous dit la Cour de cassation.

Selon une jurisprudence constante, le temps passé entre deux lieux de travail (deux chantiers, deux agences, deux clients, etc.) constitue du travail effectif et doit être comptabilisé comme tel (Cass. soc., 16 janv. 1996, n° 92-42.354 ; Cass. soc., 12 janv. 2005, n° 02-47.505), sauf si ce trajet ne relève pas d'une obligation mais d'une simple faculté pour le salarié (Cass. soc., 26 mars 2008, n° 05-41.476, FS-PBRI). Mais tous les temps de trajet réalisés dans le cadre de déplacements professionnels prolongés peuvent-ils être considérés comme des temps de trajet entre deux lieux de travail ? Non, pour la chambre sociale. Dans un arrêt publié du 7 juin dernier, elle juge que, pour pouvoir les qualifier de la sorte, les juges du fond doivent vérifier si ces trajets correspondent à la définition de l'article L. 3121-1 du code du travail.

Pour la cour d'appel, tout trajet lors d'un déplacement est un trajet entre deux lieux de travail.

Un salarié devait, de par sa qualité d'enquêteur mystère, faire des déplacements professionnels de plusieurs jours au cours desquels il visitait une concession par jour. Se prévalant du fait que, pendant ces déplacements, il devait effectuer des trajets pour se rendre dans les concessions et rentrer à son hôtel, le salarié demandait entre autres le versement de rappels de salaire pour heures supplémentaires.

La cour d'appel lui avait donné raison. Pour elle, puisque les déplacements prolongés sans retour au domicile étaient nécessités par l'organisation du travail selon des plannings d'intervention déterminés par l'employeur qui plaçaient le salarié dans une situation où il restait à sa disposition, les trajets effectués dans ce cadre constituaient nécessairement des trajets entre deux lieux de travail et étaient donc des temps de travail effectif.

Pour la Cour de cassation, tous les critères du temps de travail effectif doivent être vérifiés.

La conception large de la cour d'appel était contestée par l'employeur. Puisqu'une seule visite de concession était effectuée par jour, avec une certaine liberté d'organisation, et que le salarié partait en déplacement pour la semaine avec des frais d'hôtel pris en charge par l'employeur, les trajets en semaine effectués par le salarié hors domicile-temps de travail comprenaient principalement des déplacements hôtels-lieu de travail. Or le lieu d'hébergement dans lequel un salarié se repose et peut vaquer librement à des occupations personnelles, sans se tenir à la disposition de l'employeur, ne constitue pas un lieu de travail. En conséquence, le trajet effectué par un salarié de ce lieu d'hébergement à son lieu de travail, et inversement, constitue un simple temps de déplacement professionnel non assimilé à un temps de travail effectif.

La Cour de cassation rejoint sa position. Aux termes de l'article L. 3121-1 du code du travail, la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles. Puisqu'ils ne caractérisent pas le fait que, pendant les temps de déplacement, et en particulier pendant ses



temps de trajet pour se rendre à l'hôtel afin d'y dormir, et en repartir, le salarié était tenu de se conformer aux directives de l'employeur sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles, les juges du fond ont privé leur décision de base légale.

► Cass. soc., 7 juin 2023, n° 21-22.445 FS-B

Source : Editions Législatives - 16/06/2023



Retraite : la CNAV Publie une circulaire sur le nouveau régime de carrières longues

L'article 11 de la loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 portant la réforme des retraites a profondément modifié le régime des départs anticipés pour carrière longue. Les décrets d'application nécessaires pour l'entrée en vigueur des nouvelles modalités de départ à ce titre sont d'ores et déjà parus au *Journal officiel* du 4 juin. Il y aura donc bien, dès septembre prochain, 4 (et non plus 2) bornes d'âge de départ pour les carrières longues, une durée d'assurance identique pour chacune d'elle, à savoir celle requise pour l'obtention du taux plein, une clause de sauvegarde pour les assurés devenus inéligibles du fait de la réforme, ...

Tirant les conséquences de ces modifications, la CNAV a publié le 10 juillet une circulaire spécialement dédiée au régime de retraite anticipée pour carrière longue applicable à compter du 1^{er} septembre. Elle détaille entre autres les conditions d'ouverture de droit pour les concernés (en intégrant par exemple la prise en compte des trimestres acquis au titre de l'assurance vieillesse du parent au foyer ou de la nouvelle assurance vieillesse des aidants), les modalités de calcul de la retraite, ou encore les avantages complémentaires qui peuvent être octroyés (majoration pour enfant, etc.). La circulaire contient par ailleurs des tableaux de synthèse sur les périodes retenues ou non dans la durée d'assurance cotisée et sur les conditions à remplir selon les générations, de même que de multiples exemples illustrant les différentes situations.

► [Circ. Cnav n° 2023/14, 10 juill. 2023](#)

Source : Editions Législatives - 13/07/2023



Retour de vos événements RH préférés en septembre !



Jeudi 07 septembre 2023

ATELIER RH / LES RISQUES DE L'USAGE DE DROGUE AU SEIN DES ENTREPRISES : COMMENT LES PREVENIR, QUELLES REGLEMENTATIONS ?

9h à 11h à La Station – 442 rue Georges Besse à Nîmes – Atelier animé par Maître Patrick LANOY du cabinet Capstan.

Contact : Julien Lefevre – Conseiller RH – Tel : 07 60 33 11 50 – @ : j.lefevre@gard.cci.fr

Inscription par téléphone ou par mail.

Jeudi 7 septembre 2023

ATELIER CLUB RH « L'INTERET DE FORMER VOS MANAGERS INTERMEDIAIRES : POURQUOI ET COMMENT ? »

De 9h à 11h, à la CCI Tarn-et-Garonne. Animé par Sophie BAREILLE, Consultante Relations Entreprises APEC Occitanie

Contact : Corinne LAVAL-DUBOUL – Tél : 05 63 22 26 26 @ : c.laval-duboul@tarn-et-garonne.cci.fr

Inscription en ligne : <https://www.tarn-et-garonne.cci.fr/evenement/club-rh-linteret-de-former-vos-managers-intermediaires>

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/>

