

SOMMAIRE

Prochaine conférence "Social"	2
Programme prévisionnel des Web conférences "Social" (en visio-conférence)	2
ACTUALITE « SOCIAL » DE LA BRANCHE	3
Les négociations dans la Branche CPPNI du 26 Janvier 2022	3
Arrêté du 22 novembre 2021 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (IDCC n°1486) et des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air (IDCC n°2230)	4
Tableau de calcul des jours de repos 2022 - Salariés en Modalité 2 et 3	5
ACTUALITE « SOCIAL » DE NUMEUM	6
Résultats du baromètre semestriel sur les perspectives économiques et le marché de l'emploi du secteur numérique (deuxième semestre 2021)	6
Lancement d'un nouveau service	6
ACTUALITE « SOCIAL » REGLEMENTAIRE ET LEGISLATIVE	7
Loi n°2021-1678 du 17 décembre 2021 visant à l'accompagnement des enfants atteints de pathologie chronique ou de cancer	7
ACTUALITE « SOCIAL » JURISPRUDENTIELLE	9
Preuve de la faute d'un salarié protégé : Quelle est la valeur probante d'un constat d'huissier ?	9
Inaptitude du salarié : l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse est-elle cumulable avec les dommages-intérêts versés par l'employeur ?	10
Contestation du forfait jours	11
Contrat à temps partiel stipulant des horaires individualisés : les règles liées aux mentions obligatoires du contrat de travail à temps partiel priment sur la prise en compte d'horaires individualisés	12
Ingérence de l'employeur dans la mise en œuvre d'une délégation de pouvoirs : Quelles conséquences ?	13
Signature d'un accord collectif par l'employeur : les juges optent pour une approche pragmatique	14
La Cour de cassation précise les conditions de contestation du référendum de validation d'un accord collectif minoritaire	15
ACTUALITE FORMATION	17
Pro-A Accord de Branche	17
Formation Professionnelle Accord de Branche	18
Formation Professionnelle Modalités de recouvrement de la Taxe d'apprentissage à partir du 01/01/2022	18
Mise en ligne du site OPIIEC.fr Regroupant le référentiel métiers de la branche, l'observatoire dynamique des emplois et des compétences au sein de la branche, les études prospectives et l'offre de certification en lien avec les métiers de la branche	19
Etude "Quelle fonction RH pour demain ?" - Chiffres clefs pour le secteur numérique	19

Prochaine conférence "Social"

Les jurisprudences marquantes de 2021 : Relations individuelles

Cabinet Steering Legal

Vendredi 4 février 2022
10 h 00 – 12 h 00

En visio-conférence

Une invitation sera adressée à l'ensemble des adhérents.

Pour tout renseignement complémentaire, vous pouvez contacter Valérie ROULLEAU, vroulleau@numeum.fr, au 06 89 75 11 44

Programme prévisionnel des Web conférences "Social" (en visio-conférence)

Vendredi 11 Février 2022	10 h 00 – 12 h 00	La rémunération variable, Cabinet Desanlis
Vendredi 18 Février 2022	10 h 00 – 12 h 00	Jurisprudences marquantes de 2021 : Relations collectives, Cabinet Steering Legal

L'objet de la hotline "Social" est de répondre aux questions courantes de droit du travail relatives à la compréhension de la convention collective de Branche et des évolutions législatives et jurisprudentielles.

Nous répondons, dans un délai maximum de 8 jours, aux questions des adhérents qui sont adressées soit par voie électronique ou téléphonique.

Compte tenu du grand nombre de questions qui nous sont adressées (plus de 3000 questionnements annuels), il est important que les adhérents anticipent leurs questions, notamment quand ils sont contraints par une échéance impérative.

Pour rappel, la plage de réception des appels et des messages s'étend de 9 heures 30 à 17 heures 30, et nous ne pouvons en aucun cas délivrer de consultations juridiques approfondies ni assurer la relecture de documents, prestations qui relèvent de la compétence d'un avocat.

Pour les adhérents intéressés, nous pouvons fournir les coordonnées de plusieurs avocats spécialisés en droit du travail qui ont une bonne connaissance des spécificités de notre Branche.

Actualité « SOCIAL » de la Branche

Les négociations dans la Branche | CPPNI du 26 Janvier 2022

Les points mis à l'ordre du jour de la réunion de la CPPNI (Commission Paritaire Permanente Nationale d'Interprétation) du 26 janvier 2022 sont les suivants :

1- Validation du relevé de décisions de la CPPNI du 16 décembre 2021

Pour validation

2- Salaires minima hiérarchiques

Pour discussion

3- Télétravail et organisation du travail

Pour discussion

4- Modernisation de la Convention Collective

Pour discussion

- Travail de nuit

5- Régimes de protection sociale : Actions sociales 2022

Pour mise à signature

6- OPIIEC : mise à jour des statuts

Pour information

- Calendrier des réunions paritaires (GT CPPNI, CPNEFP, CPS)

7- Questions diverses

Signature le 26 janvier 2022 de l'annexe au règlement du fonds d'actions sociales du régime prévoyance de Branche

La présente annexe entre en vigueur à compter du 1er janvier 2022.

Aides sociales individuelles par année civile

DIFFICULTÉS SOCIALES OU ÉCONOMIQUES	Participation : 100% de la dépense restant à charge Plafond : dépense réelle
HANDICAP / FRAIS D'ÉQUIPEMENTS (HABITATION, VÉHICULE, MATÉRIEL, ...)	Participation : 100% de la dépense restant à charge Plafond : dépense réelle
HANDICAP / FRAIS DE LICENCE OU D'INSCRIPTION AUX ACTIVITÉS SPORTIVES OU CULTURELLES	Participation : 100% de la dépense engagée Plafond : 500 €
FRAIS DE SCOLARITÉ DE L'ENFANT EN SITUATION DE HANDICAP	Participation : forfait annuel par année scolaire ou universitaire : - Scolarisation en milieu ordinaire avant le Baccalauréat : 5 000 € ; - Scolarisation en milieu spécialisé avant le Baccalauréat : 3 000 € ; - Scolarisation en études supérieures : 7 000 €.

PRESTATIONS DE SOUTIEN AUX AIDANTS	Participation : forfait annuel : - 3 500 € pour l'assuré, le conjoint, les parents et beaux-parents (non bénéficiaires de l'Allocation Personnalisée d'Autonomie) ; - 7 000 € pour l'enfant en Affection de Longue Durée (ALD) ou en situation de handicap (notification par la MDPH) non scolarisé ou à domicile.
FRAIS D'OBSÈQUES D'UN ENFANT À CHARGE	Participation : 100% de la dépense engagée. Plafond : 3 000 €

Plafond de ressources

Le Revenu Brut Global (RBG) est retenu pour l'attribution de l'aide aux aidants, de la participation forfaitaire annuelle aux frais de scolarité des enfants en situation de handicap, de la participation aux frais d'obsèques et le Revenu Disponible (RD) est retenu dans l'attribution des autres aides, selon le tableau suivant :

Situation de famille	Plafond annuel	Plafond mensuel
Personne seule	30 000 €	2 500 €
Couple	38 400 €	3 200 €

Majorations applicables	Plafond annuel	Plafond mensuel
Majoration par enfant à charge	8 750 €	729 €
Majoration par enfant ou adulte handicapé à charge	13 125 €	1 094 €
Majoration par adulte supplémentaire non à charge (ascendant, descendant)	12 250 €	1 021 €

Arrêté du 22 novembre 2021 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (IDCC n°1486) et des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air (IDCC n°2230)

Depuis la publication au Journal Officiel le 18 décembre dernier de l'arrêté fixant la liste des organisations syndicales représentatives dans la branche des Bureaux d'Etudes Techniques, seules quatre organisations ont la capacité de négocier dans notre Branche.

Leurs poids respectifs sont les suivants :

- la CFDT : 39,59 %
- la CFE-CGC : 29,62%,
- la CGT : 16,59%
- la CFTC : 14,20%.

FO n'est plus en capacité de négocier au niveau de la branche à compter de ce jour et ce jusqu'à la prochaine mesure d'audience.

Compte tenu de l'obligation de conclure un accord avec une ou des organisations pesant 30%, **uniquement deux organisations peuvent signer seules des accords** : la CFDT et la CFE-CGC, mais pour cette dernière exclusivement si les mesures concernent les seuls cadres.

Tableau de calcul des jours de repos 2022 - Salariés en Modalité 2 et 3

Année 2022

Tableau de calcul des jours de repos			
A titre indicatif voici les modalités de calcul des jours de repos pour les salariés soumis à un plafond annuel de jours travaillés.			
Nombre de jours / année (365 ou 366)		365	jours
Samedis		53	jours
Dimanches		52	jours
Congés payés (+ jours conventionnels)		25	jours
Jours fériés tombant un jour ouvré		6	jours
TOTAL Jours ouverts au travail sur l'année		229	jours
Détail du Calcul			
Jours fériés chômés tombant un jour ouvré ou chômé			
Jour de l'an	Samedi	01/01/2022	0
Lundi de Pâques	Lundi	18/04/2022	1
Fête du travail	Dimanche	01/05/2022	0
Victoire 1945	Dimanche	08/05/2022	0
Jeu de Ascension	Jeudi	26/05/2022	1
Lundi de Pentecote (Journée de Solidarité - non chômé)	Lundi	06/06/2022	0
Fête Nationale	Jeudi	14/07/2022	1
Assomption	Lundi	15/08/2022	1
Toussaint	Mardi	01/11/2022	1
Armistice 1918	Vendredi	11/11/2022	1
Noël	Dimanche	25/12/2022	0
TOTAL			6
Nombre de Jours de Repos à attribuer pour l'année			
Modalité 2 (journée de solidarité incluse)		220	9 jrs repos
Forfait jours (journée de solidarité incluse)		218	11 jrs repos

Actualité « SOCIAL » de Numeum

Résultats du baromètre semestriel sur les perspectives économiques et le marché de l'emploi du secteur numérique (deuxième semestre 2021)

+ 6,3% en 2021 : C'est l'estimation de l'évolution du chiffre d'affaires du secteur du numérique !

Le secteur du numérique devrait finir sur un CA en progression de 6,3 % bien au-dessus des prévisions à 4,8%.
Les grands gagnants sont les éditeurs et plateformes cloud à +9,5 %.

Et les perspectives du marché du numérique sont excellentes pour 2022 :

- On table sur une croissance du marché de 7,1 % en 2022 pour dépasser les 60Md €
- 48% des DSI prévoient un budget IT en augmentation pour 2022.

Retrouvez les perspectives économiques et marché de l'emploi du secteur numérique dans la [conférence semestrielle 2021](#).

Lancement d'un nouveau service

Numeum et Legalplace lancent une solution digitale innovante pour la rédaction des contrats de travail des adhérents de Numeum.

Cette solution permet à ses utilisateurs de disposer d'un workflow d'embauche simple et sécurisé : Génération automatisée de CDI, CDD, promesse d'embauche, avenant au contrat de travail intégrant l'ensemble des dispositions actualisées de la convention Bureaux d'études techniques.

Plus de précisions à venir, et en avant-première, vous pouvez vous inscrire au webinaire de présentation qui aura lieu le 10 mars prochain, en cliquant ici : [inscription webinaire](#)

Actualité « SOCIAL » Réglementaire et Législative

Loi n°2021-1678 du 17 décembre 2021 visant à l'accompagnement des enfants atteints de pathologie chronique ou de cancer

Ce texte crée un nouveau motif d'absence pour événement familial au bénéfice des salariés. Il étend le congé de deux jours accordés pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez l'enfant aux cas de pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou de cancer.

Il prévoit également des dispositions relatives à la mise en œuvre de l'accueil d'individualisé de l'enfant au sein de son école ou établissement scolaire.

Ses dispositions entrent en vigueur le lendemain de la publication de la loi au Journal Officiel, soit à compter du 19 décembre 2021.

Congés pour événements familiaux

Pour rappel : les congés pour événements familiaux n'entraînent pas de réduction de la rémunération du salarié et sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés annuels. La durée de ce congé ne peut pas non plus être imputée sur celle du congé payé annuel.

L'article L3142-4 du code du travail modifié prévoit les dispositions suivantes :

Pour mettre en œuvre le droit à congé pour événement familial du salarié, une convention ou un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, une convention ou un accord de branche détermine la durée de chacun des congés pour événement familial qui ne peut être inférieure à :

- Quatre jours pour son mariage ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité ;
- Un jour pour le mariage d'un enfant ;
- Trois jours, pour chaque naissance. Cette période de congés commence à courir, au choix du salarié, le jour de la naissance de l'enfant ou le premier jour ouvrable qui suit ;
- Trois jours pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption
- Cinq jours pour le décès d'un enfant ou sept jours ouvrés lorsque l'enfant est âgé de moins de vingt-cinq ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans à sa charge effective et permanente ;
- Trois jours pour le décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, du concubin, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ;
- Deux jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap, **d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant.**

Ces jours de congés mentionnés sont des jours ouvrables.

Un décret précise la liste des pathologies chroniques.

Dans un délai de six mois à compter de la promulgation de la présente loi, le Gouvernement remet au Parlement un rapport sur les conditions de vie des parents qui doivent interrompre leur travail ou se mettre en congé pour accompagner leur enfant atteint d'un cancer ou d'une maladie chronique grave. Ce rapport fait état de toutes les difficultés socio-économiques que peuvent rencontrer les parents et propose des recommandations à inscrire dans la loi pour protéger les emplois, permettre aux parents de financer les soins ou éviter qu'ils aient à le faire et les aider dans les démarches administratives complexes.

Projet d'accueil individualisé

Avec le consentement des responsables légaux de l'élève ou de celui-ci s'il est majeur, une réunion portant sur les modalités de mise en œuvre du projet d'accueil individualisé est organisée, si possible, dans un délai de vingt et un jours à compter de l'annonce du diagnostic d'une pathologie chronique ou d'un cancer ou en amont de l'arrivée de l'enfant dans l'établissement.

Cette réunion se tient en présence des responsables légaux, de l'élève, s'il le souhaite, sauf s'il est majeur, auquel cas sa présence est obligatoire, du directeur ou du chef d'établissement, de l'enseignant ou du professeur principal ainsi que, en tant que de besoin, d'un représentant de la collectivité territoriale compétente.

D'autres professionnels accompagnant l'enfant sur le temps scolaire ou périscolaire peuvent prendre part à cette réunion. La présence d'un professionnel de santé ou de la médecine scolaire est recommandée.

Cette réunion permet l'aménagement d'un accueil adapté aux différents temps de présence de l'élève au sein de l'école ou de l'établissement scolaire.

Une documentation concourant à un suivi adapté est accessible aux équipes pédagogiques.

Lorsqu'un élève bénéficiant d'un projet d'accueil individualisé se présente à des épreuves orales, écrites, pratiques ou de contrôle continu des examens de l'enseignement scolaire se déroulant dans un lieu ne relevant pas de l'établissement dans lequel il est inscrit, le projet d'accueil individualisé est préalablement communiqué au centre d'examen.

Il peut être indiqué dans le projet d'accueil individualisé si la présence d'un professionnel de santé dans le centre d'examen est souhaitable lors de ces épreuves.

Un décret précise les conditions d'application du présent article.

Hospitalisation ou absence prolongée du milieu scolaire

Lorsqu'un enfant atteint d'une pathologie chronique ou d'un cancer connaît une hospitalisation ou une absence prolongée du milieu scolaire, les parents peuvent demander qu'un intervenant du secteur médical ou associatif organise, conjointement avec le professeur et avant le retour de l'enfant, un temps d'échange au sein de l'établissement.

Cette rencontre vise à faciliter la transition et le retour de l'enfant au sein de sa classe afin de garantir son inclusion. Lors de l'échange, sont présents l'intervenant, l'enseignant, les élèves de la classe et, si l'enfant en fait la demande, les parents.

Pour accéder à la loi n°2021-1678 du 17 décembre 2021, [cliquer ici](#)

Actualité « SOCIAL » jurisprudentielle

Preuve de la faute d'un salarié protégé : Quelle est la valeur probante d'un constat d'huissier ?

Le constat d'huissier attestant de faits fautifs commis par un salarié protégé fait foi jusqu'à preuve du contraire. Les témoignages divergents de salariés sur ces faits laissant un doute subsister ne constituent pas une preuve contraire suffisante.

Faits et procédure

M. G. a été recruté en 2002 par la société Aquanet services par un contrat à durée indéterminée, en qualité d'agent très qualifié de service.

Il détenait les mandats de membre titulaire du comité d'entreprise et de délégué du personnel de l'unité économique et sociale formée par la société Compagnie française d'entretien et de maintenance (Cofrem), la société Aquanet et la société Afranett ainsi que du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Par une décision du 30 juin 2017, l'inspecteur du travail a refusé d'accorder l'autorisation de licenciement M. G., sollicitée par la société Aquanet services.

Le ministre du travail, par décision du 20 novembre 2017, a annulé la décision de l'inspecteur du travail et autorisé le licenciement de M. G.

Le tribunal administratif de Paris, par un jugement du 25 septembre 2018, a rejeté la demande de M. G. en annulation pour excès de pouvoir de cette décision.

La cour administrative d'appel de Paris a, sur l'appel de M. G., annulé le jugement du 25 septembre 2018 du tribunal administratif de Paris ainsi que la décision du 20 novembre 2017 de la ministre du travail.

Les sociétés Compagnie française d'entretien et de maintenance et Aquanet services se pourvoient en cassation contre l'arrêt du 30 janvier 2020 rendu par la cour administrative d'appel de Paris.

Réponse du Conseil

Le Conseil d'Etat rappelle que, dans le cas d'un licenciement pour faute d'un salarié protégé, l'administration, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, doit vérifier « si les faits reprochés au salarié sont d'une gravité suffisante pour justifier son licenciement, compte tenu de l'ensemble des règles applicables à son contrat de travail et des exigences propres à l'exécution normale du mandat dont il est investi.

Il rappelle également que les huissiers de justice peuvent effectuer des constatations purement matérielles, exclusives de tout avis sur les conséquences de fait ou de droit qui peuvent en résulter. Sauf en matière pénale où elles ont valeur de simples renseignements, **ces constatations font foi jusqu'à preuve contraire.**

Il souligne qu'un constat d'huissier de justice en date du 20 février 2017 produit par la société Aquanet services fait état que M. G. avait participé aux incidents survenus lors du dépouillement d'un scrutin professionnel portant sur la révocation du mandat de certains élus.

Il constate que, pour faire droit à l'appel de M. G., la cour administrative d'appel a confronté ce procès-verbal de constat d'huissier de justice aux attestations de salariés fournies par M. G. et a retenu qu'un doute subsistait quant à sa participation aux incidents litigieux et que ce doute devait lui profiter.

En statuant ainsi, alors qu'il résultait que la preuve contraire n'était pas rapportée, la cour administrative d'appel a commis une erreur de droit.

Il résulte de tout ce qui précède que la société Compagnie française d'entretien et de maintenance et la société Aquanet services sont fondées à demander l'annulation de l'arrêt qu'elles attaquent.

Le Conseil d'Etat décide d'annuler l'arrêt du 30 janvier 2020 de la cour administrative d'appel de Paris et renvoie l'affaire à la cour administrative d'appel de Paris.

Pour consulter la décision du Conseil d'Etat, 8 décembre 2021, n° 439631, [cliquer ici](#)

Remarque : Le Conseil d'Etat a déjà fait prévaloir des constats d'huissiers sur des témoignages et des photos comme preuve de la faute d'un salarié protégé pendant une grève (CE, 10 janv. 2000, n° 157269).

Inaptitude du salarié : l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse est-elle cumulable avec les dommages-intérêts versés par l'employeur ?

L'indemnité en réparation du préjudice subi du fait de l'absence de notification écrite des motifs qui s'opposent au reclassement du salarié inapte et l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ne se cumulent pas.

Faits et procédure

M. [X] a été engagé en qualité d'ouvrier d'expédition à compter du 1er mars 1989 par la société Vicat et occupait en dernier lieu les fonctions de contremaître de quai.

En arrêt maladie à compter du 22 novembre 2016, il a été déclaré inapte à son poste de travail à l'issue d'un examen réalisé par le médecin du travail le 22 janvier 2018 et a été licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement le 5 avril 2018.

Contestant son licenciement, il a saisi la juridiction prud'homale.

Examen des moyens

L'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner à payer au salarié une somme nette de 63 364,20 euros à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et la somme de 300 euros à titre de dommages-intérêts pour non-respect de l'article L. 1226-2-1 du code du travail, alors « que l'indemnité pour absence de notification écrite, avant l'engagement de la procédure de licenciement, des motifs qui s'opposent au reclassement d'un salarié déclaré inapte à la suite d'une maladie non professionnelle, ne se cumule pas avec l'indemnité octroyée pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Réponse de la Cour

La Cour rappelle que, selon l'article L. 1235-3 du code du travail, si le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse et si l'une ou l'autre des parties refuse la réintégration, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur, dont le montant est compris entre des montants minimaux et maximaux exprimés en mois de salaire brut.

Elle précise également que, aux termes de L.1226-2-1, alinéa 1er, du code du travail, lorsqu'il est impossible à l'employeur de proposer un autre emploi au salarié, il lui fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent à son reclassement.

Elle constate que, pour condamner l'employeur à payer au salarié une indemnité en réparation du préjudice subi du fait de l'absence de notification écrite des motifs s'opposant à son reclassement, la Cour d'appel retient, après avoir condamné l'employeur à payer au salarié une somme à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, que la formalité prévue à l'article L. 1226-2-1 du code du travail qui doit intervenir avant que ne soit engagée la procédure de licenciement, a été accomplie postérieurement à la première convocation à l'entretien préalable.

En statuant ainsi, alors que l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et celle pour défaut de notification écrite des motifs qui s'opposent au reclassement **sont exclusives l'une de l'autre**, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

En conséquence, la Cour déboute le salarié de sa demande de dommages-intérêts en application de l'article L. 1226-2-1 du code du travail et casse et annule mais seulement en ce qu'il condamne la société Vicat à payer à M. [X] la somme nette de 63 364,20 euros à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et la somme de 300 euros à titre de dommages-intérêts pour non-respect de l'article L. 1226-2-1 du code du travail, l'arrêt rendu le 11 juin 2020

Pour consulter l'arrêt de la Cour de Cassation, N° 1426 FS-B du 15 décembre 2021, n° 20-18.782, [cliquer ici](#)

Contestation du forfait jours

Un syndicat peut agir en justice pour contraindre un employeur à mettre fin à un dispositif irrégulier de recours au forfait en jours, mais ne peut pas demander la nullité ou l'inopposabilité des conventions individuelles de forfait en jours.

Le non-respect par l'employeur des clauses de l'accord collectif destinées à assurer la protection de la sécurité et de la santé des salariés soumis au régime du forfait en jours n'entraîne pas son inopposabilité aux salariés, mais la privation d'effet des conventions individuelles.

Faits et procédure

Un accord pour le développement de l'emploi par la réduction négociée et l'aménagement du temps de travail concernant le personnel d'encadrement a été conclu le 11 janvier 2001 au sein des sociétés Conforama France, Cogedem et Conforama management services.

Le Syndicat national de l'encadrement du commerce SNEC CFE-CGC a saisi un tribunal de grande instance aux fins notamment de voir prononcer la nullité de cet accord et celle des conventions individuelles de forfait en jours prises en son application, en soutenant que ce texte ne respectait pas le droit à la santé et à la sécurité des salariés.

Examen des moyens

Le syndicat fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande tendant à la nullité de l'accord d'entreprise et des conventions individuelles de forfait, d'avoir limité à la période antérieure à l'année 2015 l'inopposabilité des conventions individuelles de forfait et d'avoir rejeté sa demande tendant au décompte du temps de travail des salariés cadres suivant le droit commun pour la période postérieure, alors :

- qu'un régime de forfait en jours ne peut être appliqué qu'aux cadres dont la durée du travail ne peut pas être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps ;

- que la cour d'appel a jugé que les cadres de la société Conforama France qui étaient chargés d'assurer la fermeture de magasins ou d'effectuer des permanences disposaient d'une autonomie dans l'organisation de leurs fonctions, ce qui est antinomique avec la notion de cadre autonome.

- qu'il résultait des termes clairs et précis des stipulations de l'accord du 11 janvier 2001 que l'ensemble des salariés cadres de la société Conforama France étaient considérés comme autonomes et inclus dans le régime du forfait en jours.

- que tout accord collectif autorisant la conclusion de conventions de forfait doit prévoir un suivi effectif et régulier par la hiérarchie du temps travaillé. Or les stipulations de l'accord du 11 janvier 2001 se limitent à prévoir, un décompte annuel des journées et demi-journées travaillées et un entretien annuel avec son supérieur hiérarchique et n'instaurent pas un suivi effectif et régulier permettant à l'employeur de remédier en temps utile à une charge de travail des salariés éventuellement incompatible avec une durée raisonnable.

Réponse de la Cour

Selon l'article L. 2132-3 du code du travail, les syndicats professionnels ont le droit d'agir en justice et peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent.

Un syndicat peut agir en justice pour contraindre un employeur à mettre fin à un dispositif irrégulier de recours au forfait en jours, sous réserve de l'exercice éventuel par les salariés concernés des droits qu'ils tiennent de la relation contractuelle, et à satisfaire aux obligations conventionnelles de nature à assurer le respect des durées maximales raisonnables de travail ainsi que les repos quotidiens et hebdomadaires,

En revanche les demandes d'un syndicat tendant à obtenir, d'une part, la nullité ou l'inopposabilité des conventions individuelles de forfait en jours des salariés concernés et, d'autre part, que le décompte du temps de leur travail soit effectué selon les règles du droit commun, qui n'ont pas pour objet la défense de l'intérêt collectif de la profession, ne sont pas recevables.

Par ailleurs, la Cour rappelle que la convention ou l'accord collectif prévoyant la conclusion de conventions de forfait en jours détermine les conditions de contrôle de son application et prévoit des modalités de suivi de l'organisation du travail des salariés concernés, de l'amplitude de leurs journées d'activité et de la charge de travail qui en résulte.

Pour considérer que l'accord d'entreprise du 11 janvier 2001 était inopposable, jusqu'en 2014, aux salariés cadres ayant conclu une convention de forfait en jours, l'arrêt retient que l'absence de mise en œuvre par la société de mécanismes de contrôle de la charge des cadres autonomes a rendu inopposable à ces personnels l'accord du 11 janvier 2001 jusqu'en 2014 inclus et que ceux-ci se trouvaient donc, dans les limites de la prescription, soumis à la réglementation de droit commun du temps de travail.

En statuant ainsi, alors que le non-respect par l'employeur des clauses de l'accord collectif destinées à assurer la protection de la sécurité et de la santé des salariés soumis au régime du forfait en jours n'entraîne pas son inopposabilité aux salariés, mais la privation d'effet des conventions individuelles conclues en application de cet accord, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

En conséquence, la Cour casse et annule l'arrêt mais seulement en ce qu'il dit que l'accord d'entreprise et les conventions de forfait en jours étaient inopposables aux salariés cadres soumis au forfait en jours, jusqu'en 2014, sous réserve pour la société de justifier avoir établi après cette date le document annuel décomptant forfaitairement le nombre de journées et/ou de demi-journées travaillées et en ce qu'il a dit que jusqu'en 2014, et dans la limite du délai de prescription, le temps de travail des salariés cadres devait être décompté suivant le droit commun et toute heure supplémentaire effectuée au-delà de la durée légale, payée et majorée, l'arrêt rendu le 23 mai 2019, entre les parties, par la cour d'appel de Paris.

Pour consulter l'arrêt de la Cour de Cassation, arrêt n° 1440 FS-B du 15 décembre 2021, n° 19-18.226, [cliquer ici](#)

Contrat à temps partiel stipulant des horaires individualisés : les règles liées aux mentions obligatoires du contrat de travail à temps partiel priment sur la prise en compte d'horaires individualisés

L'absence de mention dans un contrat de travail à temps partiel de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois entraîne sa requalification en contrat de travail à temps complet. Il ne peut y être dérogé par l'application d'horaires individualisés.

Faits et procédure

M. [O] a été engagé par la société 491 à compter du 1er septembre 2006 par contrats à durée déterminée à temps partiel, puis par un contrat à durée indéterminée à temps partiel à compter du 1er juin 2009, en qualité de rédacteur.

Il a été licencié par lettre du 1er avril 2016.

Le salarié a saisi la juridiction prud'homale, le 9 décembre 2016, de demandes en requalification de son contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel en contrat à temps plein, application de la convention collective nationale des journalistes et paiement de diverses sommes.

Examen des moyens

Le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande de requalification de son contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel du 1er juin 2009 en contrat de travail à temps complet et de ses demandes subséquentes de rappel de salaire et de congés payés alors que le contrat écrit du salarié à temps partiel doit mentionner la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois.

Il souligne que l'absence d'écrit mentionnant la durée du travail et sa répartition fait présumer que l'emploi est à temps complet et qu'il incombe à l'employeur qui conteste cette présomption de rapporter la preuve, d'une part, de la durée exacte hebdomadaire ou mensuelle convenue, d'autre part, que le salarié n'était pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devait travailler et qu'il n'avait pas à se tenir constamment à la disposition de l'employeur.

Il rappelle que la cour d'appel a constaté que le contrat de travail de M. [O] se bornait à mentionner " un horaire mensuel de 86,67 heures " et à indiquer que " ses horaires seront les suivants : 8 h 30 à 12 h 30 ou de 14 h à 18 heures. Suivant le choix du salarié. Le présent contrat ne prévoit pas d'heures complémentaires" de sorte qu'il n'indiquait pas la répartition de la durée mensuelle de travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois.

Il considère qu'en refusant d'appliquer la présomption de temps complet qui en résultait, au prétexte que :

- l'article L. 3121-48 du code du travail permet la mise en place d'horaires individualisés,
- M. [O] ne justifiait pas avoir remis en cause cette organisation de son temps de travail ni de demandes expresses de la part de son employeur lui imposant de déroger à cette liberté d'organiser son temps de travail selon des plages horaires de matin ou d'après-midi, qui tout en délimitant le temps de travail offraient au salarié la possibilité d'adapter son organisation,
- que le contrat de travail fixait une rémunération fixe mensuelle sur une base de 86,67 h correspondant à un temps de travail moyen de 20 h par semaine, soit pour 4 h par jour, nécessairement une semaine de 5 jours ouvrés
- M. [O] ne pouvait prétendre que son contrat de travail ne faisait pas état d'une répartition de son temps de travail, et que les stipulations mêmes de cette clause laissaient nécessairement une très grande liberté au salarié dans l'organisation de son travail
- M. [O] ne pouvait faire grief à son employeur de ne pas avoir organisé la répartition du temps de travail à la semaine ou au mois

La cour d'appel a violé l'article L. 3123-14 du code du travail dans sa rédaction applicable à l'espèce. ».

Réponse de la Cour

Le contrat de travail à temps partiel est un contrat écrit. Il mentionne la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois.

Il en résulte que, sauf exceptions prévues par la loi, l'employeur ne peut déroger à cette règle.

En déboutant le salarié de sa demande de requalification de contrat de travail à temps partiel en un contrat de travail à temps complet, alors qu'elle avait constaté que le contrat de travail ne mentionnait pas la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, la cour d'appel a violé L. 3123-14 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016.

Par ces motifs la Cour casse et annule l'arrêt en ce qu'il déboute M. [O] de sa demande de requalification de son contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel du 1er juin 2009 en contrat de travail à temps complet et de ses demandes subséquentes de rappel de salaire et de congés payés afférents, 7

Remarque : la requalification du contrat en temps plein liée à l'absence de mention contractuelle sur la répartition du temps de travail peut toutefois être écartée si l'employeur peut démontrer que le salarié n'était pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devait travailler et qu'il n'avait pas à se tenir constamment à sa disposition.

Pour consulter l'arrêt de la Cour de Cassation, arrêt n° 1297 FS-B du 17 novembre 2021, n°20-10.734, [cliquer ici](#)

Ingérence de l'employeur dans la mise en œuvre d'une délégation de pouvoirs : Quelles conséquences ?

Dès lors qu'il n'a pas mis fin à la délégation de pouvoir consentie à un salarié, l'employeur doit la respecter. L'immixtion de l'employeur dans l'exécution d'une délégation de pouvoirs empêchant le salarié qui en est titulaire de mener à bien ses missions constitue un manquement suffisamment grave pour empêcher la poursuite du contrat de travail.

Faits et procédure

Un salarié a été recruté en qualité de responsable d'établissement d'une résidence pour personnes âgées. En dernier lieu, il occupait les fonctions de directeur de la société. Dans ce cadre, il disposait d'une délégation de pouvoirs en matière disciplinaire.

Par courrier du 8 juin 2015, le salarié sollicitait la rupture conventionnelle de son contrat de travail. Il y exposait un certain nombre de griefs à l'encontre de son employeur. Il indiquait notamment être discrédité dans son action, tant vis-à-vis des familles que des salariés, car il n'avait pas été autorisé à licencier à deux reprises une salariée ayant eu des comportements répréhensibles. Seule une mise à pied disciplinaire avait été autorisée.

La société n'a pas donné une suite favorable à la demande de rupture conventionnelle. A compter du 16 juillet 2015 le salarié ne s'est plus présenté à son poste.

L'employeur, considérant que le salarié avait démissionné sans respecter son obligation de préavis, a saisi le conseil de prud'hommes et sollicité une indemnisation pour non-respect du préavis ainsi que des dommages et intérêts pour brusque rupture.

La rupture du contrat a été requalifiée par la Cour d'appel en licenciement sans cause réelle et sérieuse pour atteinte aux prérogatives contractuelles du salarié l'ayant empêché de mener à bien ses missions

L'employeur s'est donc pourvu en cassation.

Examen des moyens

L'employeur fait valoir :

Qu'un employeur qui s'oppose à un licenciement qu'il estime non proportionné au manquement dénoncé, tout en sanctionnant néanmoins le salarié concerné par une mise à pied, ne commet aucun manquement grave à l'encontre du délégataire d'une délégation du pouvoir de sanctionner qui entendait procéder à ce licenciement .

Il considère que la Cour d'appel, en jugeant que l'employeur "s'est immiscé de manière fautive dans l'exercice du pouvoir disciplinaire de M. [L] [R], privant ainsi celui-ci d'une partie de ses prérogatives contractuelles et l'empêchant de mener ses missions relatives notamment à la qualité des soins des résidents et des relations avec ces derniers et leurs familles", n'a caractérisé aucun manquement grave de l'employeur qui aurait empêché la poursuite du contrat de travail, et a violé les articles L. 1231-1, L. 1237-1 et L. 1235-1 du code du travail.

Il reproche à la Cour d'appel de n'avoir pas vérifié, comme il lui était demandé, si l'opposition au licenciement de Mme [T] pour des faits commis à l'occasion de la toilette d'un résident n'était pas justifiée par le fait que "M. [L] [R] avait lui-même commis une faute en demandant à cette salariée de donner des soins à une résidente alors que Mme [T] n'est pas aide-soignante et ne dispose pas des qualifications pour être affectée aux soins" .

Enfin, il souligne qu'un salarié titulaire d'une délégation de pouvoirs ne peut se voir reprocher une faute ni engager sa responsabilité pénale dans l'accomplissement de la mission qui lui a été confiée lorsque le chef d'entreprise ou l'un de ses supérieurs hiérarchiques s'immisce dans le déroulement des tâches en rapport avec cette mission, supprimant ainsi, pour les tâches concernées, l'autonomie d'initiative inhérente à toute délégation effective.

En jugeant que la société a fait supporter au salarié le risque de voir sa responsabilité pénale mise en cause alors qu'il ne disposait pas des moyens nécessaires à l'accomplissement de ses missions" pour en conclure que celle-ci aurait commis un manquement grave empêchant la poursuite du contrat de travail, la cour d'appel a violé les articles L. 1231-1, L. 1237-1 et L. 1235-1, du code du travail.

Réponse de la Cour

Ayant relevé que l'employeur, sans mettre fin à la délégation de pouvoirs dont disposait le salarié, s'est immiscé dans l'exécution de celle-ci, privant ainsi le salarié d'une partie de ses prérogatives contractuelles et l'empêchant de mener à bien ses missions relatives notamment à la qualité des soins des résidents et des relations avec ces derniers et leurs familles, la cour d'appel a pu en déduire que l'employeur avait manqué à ses obligations et que ce manquement était suffisamment grave pour empêcher la poursuite du contrat de travail.

Par ces motifs la Cour rejette le pourvoi.

Pour accéder à l'arrêt de la Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 1 décembre 2021, 20-16.851, [cliquer ici](#)

Signature d'un accord collectif par l'employeur : les juges optent pour une approche pragmatique

Un paraphe au nom du président du directoire, représentant l'employeur, apposé par un tiers par un système de copie dans un accord d'entreprise sur ordre du président du directoire et reconnue par le donneur d'ordre vaut signature de l'employeur.

Faits et procédure

Au sein de la fondation Curie, un accord d'entreprise relatif à la représentation du personnel a été conclu le 19 avril 2019 entre l'employeur et deux organisations syndicales représentatives, les syndicats CFDT et FO.

Le 9 janvier 2020, l'Institut et les organisations syndicales signataires de l'accord du 19 avril 2019 ont conclu un avenant n° 1 à cet accord.

Le syndicat CGT des personnels de la Fondation Curie des sites de Paris et d'Orsay (le syndicat CGT), M. [H] et Mme [V] ont saisi le tribunal judiciaire pour obtenir l'annulation de l'avenant n° 1 à l'accord d'entreprise .

Examen des moyens

Le syndicat CGT, M. [H] et Mme [V] font grief au jugement de les débouter de leur demande alors qu'il résulte des dispositions de l'article L. 2231-3 du code du travail que la convention ou l'accord collectif de travail est un acte écrit à peine de nullité qui doit dès lors, pour être valable, comporter la signature des parties qui l'ont conclu.

Ils font valoir que le tribunal judiciaire a lui-même constaté que l'avenant n° 1 à l'accord du 19 avril 2019, portait un paraphe pour signature au nom du président du directoire, M. [F] [C], représentant l'employeur, lequel ne correspondait pas à la signature de l'intéressé et avait été apposé par un tiers manifestement par un système de copie. Il ne s'agissait donc ni d'une signature originale, ni d'une signature électronique, laquelle répond à des conditions de validité et d'intégration à l'acte spécifiques. Ils considèrent que le tribunal a violé l'article L2231-3 du code du travail.

Enfin ils soulignent que le tribunal, en considérant l'accord comme signé par l'employeur au motif que la signature non originale avait été apposée sur ordre du président du directoire et était reconnue par le donneur d'ordre, sans qu'il résulte de ces constatations que la signature ait émané d'une personne habilitée à représenter l'employeur, a violé les articles L2232-12 et L2231-3 du code du travail.

Réponse de la Cour

Ayant relevé que sur l'avenant du 9 janvier 2020 était apposé, par un système de copie, un paraphe pour signature au nom du président du directoire, représentant l'employeur, le tribunal, qui a constaté que cette signature avait été apposée par un tiers sur ordre du président du directoire, ce que celui-ci avait expressément reconnu, a pu en déduire que l'avenant litigieux avait été valablement signé par l'employeur.

Par ces motifs la Cour rejette le pourvoi.

Pour accéder à l'arrêt de la Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 5 janvier 2022, 20-17.113, [cliquer ici](#)

La Cour de cassation précise les conditions de contestation du référendum de validation d'un accord collectif minoritaire

La contestation du déroulement d'un référendum de validation d'un accord collectif minoritaire formée dans les 15 jours suivant la consultation des salariés est recevable en dépit de la contestation du contenu de l'accord dans une autre instance et de la mise en œuvre de certaines de ses clauses.

Doivent être consultés dans le cadre d'un référendum de validation d'un accord collectif l'ensemble des salariés de l'établissement qui remplissent les conditions pour être électeurs dans l'entreprise, peu important qu'ils soient concernés par le contenu de l'accord.

Faits et procédure

Une entreprise convoque, le 25 octobre 2019, les organisations syndicales représentatives de l'entreprise pour négocier un protocole préélectoral portant sur l'organisation d'un référendum aux fins de validation de deux accords collectifs minoritaires :

- un accord relatif à la détermination de l'enveloppe consacrée à la reconnaissance des compétences individuelles, des expertises et des prises de responsabilité ;
- un accord relatif au droit d'expression des salariés.

Un procès-verbal de désaccord ayant été établi le 15 novembre 2019, l'entreprise fixe unilatéralement les modalités d'organisation du référendum qui se déroule entre le 10 et le 12 décembre 2019.

Le 17 décembre (soit moins de 15 jours après la proclamation du scrutin), un syndicat non-signataire des accords soumis à référendum conteste :

- sur le plan formel, les conditions de déroulement de cette consultation et réclame en justice son annulation,
- et, sur le fond, l'exclusion illégale des salariés en CDD de la liste des électeurs.

Examen des moyens

Le tribunal d'instance déclare la demande d'annulation irrecevable.

Le syndicat souligne que sa demande d'annulation avait été réalisée dans les délais légaux, et que le tribunal a fondé sa décision au motif que le référendum avait déjà eu lieu.

En outre, le syndicat fait grief au jugement de méconnaître le droit de tout salarié électeur de participer à un référendum, et de ce fait, de méconnaître les dispositions des articles L. 2281-1 à L. 2281-11 et L. 2314-1 à L. 2314-18-1 du code du travail.

Réponse de la Cour

La contestation de la régularité de la consultation doit être formée dans le délai de quinze jours suivant la proclamation des résultats du scrutin.

La contestation, qui portait sur les conditions de déroulement de la consultation, a bien été formée dans les quinze jours suivant cette consultation, peu important que le contenu des accords soit par ailleurs contesté ou que certaines de ses clauses en aient déjà été mises en œuvre.

La Cour juge que la contestation était recevable, et que le tribunal judiciaire a violé les articles R. 2232-13 et R. 2324-4 du code du travail.

Conformément à l'article L. 2232-12 du code du travail, doivent être consultés l'ensemble des salariés de l'établissement qui remplissent les conditions pour être électeurs dans l'entreprise.

En considérant que les accords faisant l'objet du référendum contesté concernent la détermination de l'enveloppe consacrée à la reconnaissance des compétences individuelles, des expertises et des prises de responsabilité, et que seuls les salariés bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée sont concernés par ladite enveloppe, et que c'est donc légitimement que les salariés en contrat à durée déterminée n'ont pas été invités à participer audit référendum, le tribunal judiciaire a violé le texte susvisé.

En conséquence, la Cour casse et annule le jugement.

Pour accéder à l'arrêt de la Cour de Cassation du 5 janv. 2022, n° 20-60.270, n° 30 F-B, [cliquer ici](#)

Actualité FORMATION

Pro-A | Accord de Branche

Le dispositif « Pro-A » pour « reconversion ou promotion par alternance », ce nouveau mécanisme qui remplace les périodes de professionnalisation, depuis le 1er janvier 2019, a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (Article L. 6324-1 du Code du travail).

Les salariés éligibles sont ceux dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail. Elle concerne également les salariés en position d'activité partielle (Article L. 6324-1 du Code du travail).

Sont concernés les salariés n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au RNCP et correspondant au grade de la licence (Article L. 6324-2 et D. 6324-1-1 du Code du travail).

Il a été confié aux **branches professionnelles** la détermination d'une liste de certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A).

Notre Branche vient de signer un accord en ce sens le 30 janvier 2020.

En raison des mutations de l'activité, induites en premier lieu par ses propres clients, la branche est confrontée à des **pénuries de compétences** qui se traduisent par des **difficultés de recrutement** avec des offres d'emploi non pourvues **particulièrement sur 23 métiers** :

1. Responsable sécurité de l'information
2. Architecte technique
3. Consultant(e) métier
4. Architecte logiciel
5. Concepteur
6. Consultant(e) technique
7. Développeur(euse) *
8. Analyste test et validation *
9. Chargé(e) de référencement *
10. Administrateur(trice) d'infrastructure *
11. Enquêteur(trice) *
12. Consultant(e) système et réseau *
13. Administrateur(trice) base de données
14. Data scientist
15. Dessinateur(trice) / Projeteur(teuse) *
16. Ingénieur(e) procédés
17. Technicien / Chargé(e) d'études techniques
18. Responsable de domaine technique
19. Conducteur(trice) de travaux
20. Technicien(ne) ingénieur(e) Etude Exploitation Maintenance et contrôle
21. DPO (Délégué protection des données), en cybersécurité
22. Chef(fe) de projets
23. Chef(fe) de projet digital

Sur ces 23 métiers, **la Pro-A**, dans le cadre d'une promotion sociale ou professionnelle ou d'une reconversion professionnelle, permet, via une solution de formation, de **répondre aux difficultés de recrutement** de 7 (*) de ces métiers identifiés :

1. Développeur(euse) *
2. Analyste test et validation *
3. Chargé(e) de référencement *
4. Administrateur(trice) d'infrastructure *
5. Enquêteur(trice) *
6. Consultant(e) système et réseau *
7. Dessinateur(trice) / Projeteur(teuse) *

Dans ce cadre, le présent accord détermine les certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) dans la branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils : la liste des certifications est en annexe de l'accord.

L'accord prendra effet le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'**arrêté d'extension Ministériel** au Journal Officiel.

Accord du 30 janvier 2020 relatif à la liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou la promotion par l'alternance
Pour télécharger l'accord depuis le site de la Fédération Syntec, cliquer [ici](#).

Formation Professionnelle | Accord de Branche

Un accord sur la **formation professionnelle**, le **développement des compétences** et l'**employabilité** a été signé le 31 octobre dernier par l'ensemble des partenaires sociaux de la branche.

Il a pour objet de définir une politique de Branche en matière d'emploi et de formation professionnelle et s'inscrit dans la volonté des parties signataires de **développer l'insertion** dans la Branche par la voie de l'**alternance**, de faire de la formation un levier d'évolution professionnelle pour les salariés de la Branche, et de **réduire les inégalités d'accès à la formation**.

Il prendra effet le premier jour du mois civil suivant la date de **publication de l'arrêté d'extension** au Journal Officiel. A compter de son extension, il se substituera en totalité à l'accord sur la formation professionnelle et l'apprentissage du 25 juin 2015.

Les partenaires sociaux se sont entendus à l'issue de cet accord sur :

24. Le renouvellement d'une contribution conventionnelle,
25. La mise en place d'un abondement CPF de branche lorsque celui-ci vise une qualification de branche,
26. L'ouverture à la participation des frais de garde d'enfants, dans le cadre d'une enveloppe et selon des critères annuellement définis,
27. La possibilité d'externaliser le tutorat à un organisme tiers,
28. La mise en œuvre, dans le cadre d'un entretien entre les personnes concernées, des modalités d'exercice de la fonction de tuteur.
- 29.

Les partenaires sociaux ont également signé un avenant à cet accord de branche le 15 mai 2020, précisant les modalités de mise en œuvre et la rémunération des contrats de professionnalisation au sein de la branche. Cet avenant est en attente d'extension.

[Accord sur la formation professionnelle, le développement des compétences et l'employabilité, 31 octobre 2019](#)

Formation Professionnelle | Modalités de recouvrement de la Taxe d'apprentissage à partir du 01/01/2022

Deux décrets publiés le 31/12/2021 ([décret n°2021-1916](#) et [décret 2021-1917](#)) viennent apporter des précisions et des corrections concernant :

- Les modalités de recouvrement et de gestion de la taxe d'apprentissage (TA)
- Les déductions applicables sur la part principale de la taxe d'apprentissage
- L'assiette applicable à son solde

Aménagement des déductions sur la part principale de la TA

- A compter du 1er janvier 2022, le calcul des dépenses réelles effectuées par l'entreprise s'applique sur la part principale de la taxe due au titre de l'année (avant : référence = l'année précédant leur déduction)
- 3 conditions supplémentaires permettent de définir les dépenses déductibles applicables à la part principale de la TA :
 - Les dépenses déduites correspondent aux dépenses effectivement payées par l'entreprise au cours de l'année précédant la déduction
 - Ces dépenses ne peuvent donner lieu ni à report ni à restitution
 - Le montant de ces déductions ne peut excéder le montant de la part principale de la taxe d'apprentissage due au titre de l'année où la déduction est déclarée
- Les 2 conditions issues de la loi "Avenir professionnel" et précédemment applicables restent toujours d'actualité :
 - Les dépenses des investissements destinés au financement des équipements et matériels nécessaires à la réalisation de la formation d'un ou plusieurs apprentis de l'entreprise au sein du centre de formation d'apprentis dont celle-ci dispose
 - Les versements concourant aux investissements destinés au financement des équipements et matériels nécessaires à la mise en place par le centre de formation d'apprentis d'une offre nouvelle de formation par apprentissage, lorsque celle-ci sert à former un ou plusieurs apprentis de l'entreprise

Calcul de l'assiette du solde de la TA (=13% de la TA)

- Le solde est désormais calculé sur la base de la même assiette que celle de la part principale [soit 87 %], recouvrée l'année précédant celle de l'exigibilité du solde.
- Auparavant, l'assiette était constituée de la masse salariale de l'année précédant l'année au titre de laquelle la taxe est due.

Versements imputables sur le solde de la TA

- Concernant les dépenses destinées à favoriser le développement des formations initiales technologiques et professionnelles et l'insertion professionnelle : il est désormais possible de déduire les subventions versées aux CFA et le montant de la créance au titre de l'année précédente appliquée en cas de dépassement du seuil de 5 % d'apprentis dans les effectifs.
- Concernant les subventions versées aux CFA sous forme d'équipements et de matériels : il est prévu que les subventions prises en compte pour l'année au titre de laquelle la TA sont celles versées au cours de cette même année. (Avant : subventions versées entre le 01/06 de l'année précédente et le 31/05 de cette année)

Mise en ligne du site OPIIEC.fr | Regroupant le référentiel métiers de la branche, l'observatoire dynamique des emplois et des compétences au sein de la branche, les études prospectives et l'offre de certification en lien avec les métiers de la branche

Le portail de l'Opiiec a été développé dans le cadre de l'Edec (Engagement de développement de l'emploi et des compétences) "Soutien aux démarches prospectives compétences", signé entre l'État et l'Opco Atlas en octobre 2018.

Un des objectifs de cet outil, est d'"accompagner les entreprises [de la branche] dans la structuration de leurs ressources humaines" grâce à l'accès à des données multiples.

Ces informations doivent "aider les entreprises dans leur gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et tout particulièrement les entreprises de moins de 50 salarié-es". Chaque entreprise peut ainsi créer un "compte utilisateur" lui permettant de "personnaliser et gérer [ses] propres fiches métier pour piloter plus finement [sa] GPEC".

Pour répondre à ces différents objectifs, ce portail permet de croiser différents champs d'action de l'Opiiec :

- L'observation via des études prospectives, analyses de la conjoncture économique, tendances en formation ;
- L'information sur les métiers de sa branche professionnelle à travers un référentiel des métiers ;
- La promotion des certifications reliées aux qualifications de la branche.

Il permet par ailleurs d'accéder à une base de ressource sur les branches professionnelles qui le constituent.

Sont notamment accessibles :

- Une base de 27 indicateurs socio-économiques dynamiques sur l'évolution des secteurs professionnels de la branche ;
- Une description complète de 175 métiers recensés au sein de la branche ;
- Une base de plus de 3 000 certifications associées à ces métiers ;
- Un catalogue de plus de 36 études prospectives menées par l'Opiiec depuis trois ans.

Consultez dès maintenant le site de l'OPIIEC en cliquant [ici](#)

Pour tout renseignement, contacter Neila HAMADACHE, Déléguée à la formation professionnelle : nhamadache@numeum.fr

Etude "Quelle fonction RH pour demain ?" - Chiffres clefs pour le secteur numérique

Numeum et Malakoff Humanis ont réalisé une étude consacrée aux RH dans les métiers du numérique ([lien vers l'étude](#)).

La crise sanitaire que nous vivons depuis maintenant plus de 18 mois a bousculé l'ensemble du monde, l'ensemble de la société et le monde du travail.

Le numérique n'y échappe pas : si certaines pratiques ou mode d'organisation ont émergé d'autres n'ont fait que s'accélérer et le mouvement devrait durer.

Cette étude s'articule autour de 4 axes :

- L'évolution des missions de la fonction RH depuis la crise sanitaire
- Les enjeux RH prioritaires pour la sortie de la crise : les spécificités du secteur numérique
- La transformation de la fonction RH
- Perspectives et défis : quelle vision de l'après-crise sanitaire

Lettre "Social"



Cette étude a été présentée lors de la Soirée « Les RH dans le monde numérique, la nouvelle donne ! ». Vous pouvez retrouver le replay en entier [en cliquant ici](#).

Pour tout renseignement, contacter Neila HAMADACHE, Déléguée à la formation professionnelle : nhamadache@numeum.fr