

Newsletter mensuelle **CFTC Cadres** à destination des cadres, ingénieurs et assimilés



## Conférence nationale du handicap : une traduction législative a minima

La conférence nationale du handicap, organisée tous les 3 ans, s'est tenue le 26 avril dernier. Elle est l'occasion de faire le bilan des politiques publiques engagées pour les personnes en situation de handicap et de discuter d'axes d'amélioration de leur vie à l'école, au travail, dans les transports, l'espace public ou à la maison.

En matière d'emploi, plusieurs engagements pris au terme de cette Conférence devraient être mis en œuvre dans le cadre d'un avant-projet de loi intitulé *Pour une nouvelle société du travail et de l'emploi*. Voici les principales mesures qui devraient être retenues :

**Une personnalisation de l'offre d'emploi** : Pôle emploi pourrait mentionner sur son site, à l'initiative des demandeurs d'emploi ou avec leur consentement exprès, leur éventuel état de handicap. En parallèle, un employeur pourra signaler parmi ses offres d'emploi celles qui, sans être réservées à des personnes en situation de handicap, se prêtent plus facilement à leur embauche.

**Attacher les équipements spécifiques au travailleur et non au poste** : l'avant-projet de loi prévoit la portabilité des équipements de compensation du handicap lorsque le salarié qui en bénéficie change d'employeur. Une convention entre les deux employeurs autorisera le salarié à conserver les équipements lui permettant d'adapter son poste de travail.

**Renforcer le rôle du référent handicap** : dans les entreprises de plus de 250 salariés, il est obligatoire de désigner un référent handicap, chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap (art. L. 5213-6-1 du Code du travail). En pratique, ce rôle reste flou et un décret devrait préciser ses missions.

**Faciliter la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé** : un lien devrait être fait entre les salariés décomptés au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) et le bénéfice automatique des

dispositions applicables aux salariés titulaires d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

D'autres mesures devraient permettre d'améliorer encore un peu plus l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap (dispositif d'emploi accompagné, pérennisation des CDD tremplin et des entreprises adaptées de travail temporaire, majoration de la rémunération des apprentis en situation de handicap).

**Si ces annonces sont encourageantes, on peut déplorer un manque d'ambition puisqu'aucun nouveau droit n'a été annoncé.** Par ailleurs, gardons en tête que d'après une décision de 2022 du Comité européen des droits sociaux (CEDS), la France ne respecte pas les droits fondamentaux des personnes handicapées, notamment dans l'accès aux services d'aide sociale, aux aides financières et aux transports publics. Par ailleurs, plusieurs associations dénoncent encore le manque d'intégration des enfants et adolescents dans les écoles ordinaires, bien que des efforts soient mis en œuvre.

### Chiffres clés :



- 2,9 millions de personnes ont une reconnaissance administrative de leur handicap, soit 7,2 % de la population totale des 15-64 ans



- 460.131 demandeurs d'emploi sont en situation de handicap
- 1,1 million de personnes handicapées sont en emploi soit 4 % de l'ensemble des personnes en emploi



- 430.000 élèves en situation de handicap sont scolarisés par l'éducation nationale



- 2 millions d'établissements reçoivent du public. Parmi eux, seuls 900.000 sont engagés dans une mise en accessibilité
- Chaque année, 1,7 million de personnes demandent des droits auprès des maisons départementales du handicap.

## Reconduction du régime fiscal de faveur pour les frais professionnels engagés au titre du télétravail 2022

Les mesures exceptionnelles prises pour le traitement fiscal des frais professionnels engagés pour le télétravail, accordées en 2020 suite au Covid, puis en 2021, sont reconduites pour l'année 2022.

Cela signifie que les allocations versées en 2022 par les employeurs, et couvrant exclusivement des frais de télétravail à domicile, sont exonérées d'impôts sur le revenu, dans la limite de 2,5 € par jour, 55 € par mois et 580 € pour l'année.

Il revient normalement à l'employeur d'identifier ces allocations spécifiques qui sont exonérées lorsqu'ils transmet à l'administration fiscale les informations sur les revenus de ses salariés.

Cependant n'oubliez pas de vérifier que votre revenu imposable prérempli n'inclut pas de telles allocations (en comparant les montants préremplis à vos bulletins de paie ou à l'attestation fiscale annuelle délivrée par l'employeur).



@CftcCadres



Cftc Cadres  
Ugica



www.cftc-  
cadres.fr

📍 CFTC Cadres 85 rue Charlot, 75003 Paris

✉️ [ugica@cftc.fr](mailto:ugica@cftc.fr)

☎️ 01 83 94 67 91

Directeur de la publication : Onno Ypma  
Rédacteur, concepteur : Thomas Panouillé  
CPPAP n° 1023 S 06214



Syndicat

**cftc**  
Cadres

## Semaine de 4 jours : quid de la coïncidence jour férié / jour de repos ?

Dans une récente affaire, **un accord d'entreprise prévoyait une durée hebdomadaire de travail de 35 heures réparties sur 4 jours**, soit une durée de 8,75 heures par jour. **La question s'est posée de savoir ce qu'il se passe lorsqu'un jour non travaillé tombe un jour férié.**

En l'espèce, un salarié réclamait un jour de repos supplémentaire ou, à défaut, une indemnité compensatrice lorsqu'un jour de repos coïncidait avec un jour férié et chômé. Dans un premier temps, ce salarié a eu gain de cause, la Cour d'appel considérant que cette organisation relevait d'un accord de réduction du temps de travail (RTT) et que ces jours de repos ne pouvaient pas être positionnés sur un jour férié chômé.

Mais pour la Cour de cassation, l'accord instituant la semaine de 4 jours institue un 3ème jour de repos qui ne compense pas des heures de travail effectuées au-delà de la durée légale de travail (puisque celle-ci reste à 35h). **Puisqu'il n'y a pas de dépassement de la durée légale du travail, la situation est finalement la même que lorsqu'un jour férié tombe un samedi ou un dimanche pour n'importe quel autre salarié travaillant 5 jours.**

Il est désormais clair que **lorsqu'un jour non travaillé tombe sur un jour férié, il n'ouvre pas droit à repos supplémentaire ni indemnité compensatrice.**

Soc. 10 mai 2023 n° 21-24.036

Cette newsletter est sponsorisée par notre partenaire



@CftcCadres



Cftc Cadres Ugica



www.cftc-cadres.fr

📍 CFTC Cadres 85 rue Charlot, 75003 Paris

✉️ [ugica@cftc.fr](mailto:ugica@cftc.fr)

☎️ 01 83 94 67 91

Directeur de la publication : Onno Ypma  
Rédacteur, concepteur : Thomas Panouillé  
CPPAP n° 1023 S 06214



**cftc**  
Cadres

## Microsoft France signe un accord de rupture conventionnelle collective

Microsoft France a conclu en avril dernier un accord de rupture conventionnelle collective (RCC) permettant le départ de **209 salariés** dans des conditions avantageuses.

Rappelons que la rupture conventionnelle collective est un dispositif issu des ordonnances Macron de 2017. Il rencontre un certain succès, particulièrement dans les grandes entreprises (+ 500 salariés) qui apprécient sa simplicité, au point qu'on dénombre aujourd'hui plus de RCC que de plan de sauvegarde de l'emploi (PSE).

Pour les syndicats, il présente l'avantage d'offrir un **véritable levier de négociation** puisque l'employeur ne dispose d'aucune alternative unilatérale, contrairement à un PSE ou à un plan de départ volontaire où il peut claquer la porte des négociations et s'engager unilatéralement. Attention toutefois à certaines **dérives** constatées : à vouloir retenir les plus jeunes salariés, les RCC aboutissent à "cibler" les salariés seniors.

## Retrouvez la CFTC Cadres sur les réseaux sociaux !



CFTC Cadres UGICA



[www.cftc-cadres.fr](http://www.cftc-cadres.fr)



@CftcCadres