

# FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

24 janvier 2023



**ETAT DES LIEUX DU SEXISME : QUEL RÔLE POUR L'ENTREPRISE ?** Dans son rapport annuel sur l'état des lieux du sexisme en France ([ici](#)), le Haut-Conseil à l'égalité fait plusieurs constats : **une adhésion aux stéréotypes sexistes encore forte** (surtout chez les hommes) et **des réponses et moyens jugés insuffisants contre le sexisme et ses nouvelles formes** (notamment en ligne). Le Haut-Conseil formule **dix recommandations** afin d'agir sur les mentalités, sur les effets du sexisme et sur la performance des pouvoirs publics en la matière. Parmi ces préconisations, **il propose de rendre obligatoire pour tous les employeurs des formations de prévention et de lutte contre le sexisme au travail**. Le secteur public est aussi visé avec la proposition d'y instituer l'index égalité.

**L'INFO**

[En savoir plus](#)

## LA STAT

**MOINDRE RECOURS AU CPF EN 2022.** Selon des données recueillies auprès de la Caisse des dépôts ([ici](#)), les **achats de formation via un compte personnel de formation (CPF)** ont atteint 3 milliards d'euros en 2022, soit une **baisse de 5 % par rapport à l'année 2021** (3,17 milliards d'euros). Le nombre de dossiers acceptés a suivi la même évolution dans un contexte de resserrement des contrôles. La baisse devrait s'accroître en 2023, France Compétences ayant budgété 625 millions d'euros de moins, en tenant compte de l'instauration d'un **reste à charge** pour les stagiaires. En 2022, le CPF a principalement servi au **permis de conduire**, à des formations à la **création/reprise d'entreprise** et à des tests TOEIC.



[En savoir plus](#)



**UN ELARGISSEMENT DE L'INDEMNISATION EN CAS DE FAUTE INEXCUSABLE.** Dans un revirement du 20 janvier 2023 ([ici](#) et [là](#)), la Cour de cassation a **étendu l'indemnisation** à laquelle peuvent prétendre les victimes d'accidents du travail/maladies professionnelles en cas de reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur. Jusqu'ici, la Cour considérait que la rente versée par la caisse indemnise le **déficit fonctionnel permanent** des victimes, c'est-à-dire le handicap dans la vie quotidienne. Désormais, la Cour juge que les **souffrances physiques et morales** endurées par les victimes (et leurs ayants droit) ne sont **pas couvertes par la rente** et peuvent donner lieu à une **indemnisation spécifique**. Il n'est plus nécessaire de prouver l'existence d'un préjudice distinct de celui indemnisé par la rente. La Cour de cassation aligne ainsi sa jurisprudence avec celle du Conseil d'Etat.

**L'ARRÊT**

[En savoir plus](#)

## LE TEXTE

**TELETRAVAIL A L'ETRANGER CHEZ CAPGEMINI.** Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023, les salariés de Capgemini peuvent **télétravailler depuis les DROM-COM et certains pays étrangers**, en application d'un accord du 14 décembre 2022 ([ici](#)). Cette possibilité leur est accordée dans **la limite de 45 jours calendaires** (pouvant être pris en une ou en plusieurs fois sur 12 mois glissants), sous réserve de l'accord formel du manager. Cette possibilité est ouverte à tous les salariés justifiant d'une **ancienneté d'au moins un an** au sein du groupe et ayant conclu un **avenant contractuel**. Les salariés ont la possibilité de télétravailler depuis **29 pays différents** à ce jour, certains étant toutefois soumis à des restrictions particulières.



[En savoir plus](#)



## LA CLAUSE DE DEDIT-FORMATION

*En contrepartie d'une formation prise en charge par son employeur, le salarié s'oblige à rester à son service pendant une certaine durée sous peine de rembourser les frais engagés pour la formation correspondante.*

**LA TO DO LIST**

- **Formalisme** : Il s'agit d'une convention **expresse** conclue avant le début de la formation prévoyant :
  - la date, la nature, la durée et le coût réel de la **formation** ;
  - la **durée** (qui doit être raisonnable) pendant laquelle le salarié **s'engage à rester** au service de l'employeur ;
  - le **montant** et les **modalités de remboursement** à la charge du salarié en cas de départ avant le terme de cette durée.
- **Conditions de validité** : La clause est licite si :
  - l'engagement de prise en charge par l'employeur va **au-delà de ses obligations légales et/ou conventionnelles** ;
  - son application ne **prive pas le salarié de la faculté de démissionner** ;
  - le versement à la charge du salarié correspond à des **dépenses précises** et est **proportionné** aux frais engagés (seuls les frais de formation peuvent être inclus, à l'exclusion de la rémunération du salarié pendant la formation) ;
- **Application** : L'employeur peut **libérer le salarié** de l'application de la clause. Celle-ci ne joue pas lorsque la rupture est imputable à l'employeur (par exemple : en cas de licenciement pour faute ou de démission équivoque s'analysant en une prise d'acte de la rupture, laquelle produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse).