

Actualité Juridique & Sociale

Mission Emploi Ressources Humaines des CCI de Midi-Pyrénées

ACTUALITES

Loi PACTE

Les mesures sociales de la loi PACTE

La loi pour la croissance et la transformation des entreprises est désormais validée par le Conseil Constitutionnel. Elle vise à « donner aux entreprises, notamment les TPE, ETI et PME, les moyens d'innover, de grandir et de créer des emplois ».

[Suite...](#)

Emploi des Travailleurs Handicapés

Précisions sur les modalités de mise en œuvre de l'obligation d'emploi

Trois décrets du 27 mai 2019 précisent plusieurs modalités relatives à la mise en place de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) des entreprises, en application de la loi Avenir professionnel. Sont ainsi définies les modalités :

[Suite...](#)

Journée de Négociation de branche


Prise en charge de la rémunération des salariés

Un arrêté fixe les modalités de prise en charge de la rémunération des salariés des entreprises de moins de 50 salariés participant aux négociations de branches.

[Suite...](#)


JURISPRUDENCE

L'UNION EUROPEENNE IMPOSE UNE MESURE JOURNALIERE DU TEMPS DE TRAVAIL

 La Cour de Justice de l'Union européenne, par un arrêt du 14 mai, affirme l'obligation pour les employeurs de mettre en place un système fiable de mesure de la durée quotidienne de travail.

[Suite...](#)

LE REFUS DE MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL N'EST PAS UNE FAUTE

 Trois salariées d'une enseigne de vêtements sont licenciées pour "cause réelle et sérieuse" parce qu'elles ont refusé la proposition de modification de leur taux de commissionnement au sein du magasin.

[Suite...](#)

CCI de l'AVEYRON
<https://www.aveyron.cci.fr/>
email : info@aveyron.cci.fr
Tel : 05 65 77 77 00

N° 165 – Juin 2019

FORMATION

Formation « Chargé d'administration des Ressources Humaines »

Le service formation entreprise de la CCI Aveyron, en partenariat avec l'IGS (Institut de Gestion Sociale) lancent la commercialisation de la formation :

"Chargé d'administration des ressources humaines" (bac +3) ; ouverture prévue en octobre 2019, à destination de salariés d'entreprise. Formation éligible au CPF, compatible avec une activité professionnelle.

...

Pour plus d'informations, pour recevoir le programme / devis et le planning complet, n'hésitez pas à vous rapprocher de Lionel DELERIS par mail à l.deleris@aveyron.cci.fr

[Suite...](#)

QUOI DE NEUF

CANICULE

LES MESURES DE PREVENTION RELATIVES AUX FORTES CHALEURS

La période estivale s'accompagnant souvent de fortes chaleurs, nous vous rappelons d'une part, qu'il est interdit aux employeurs d'affecter des jeunes aux travaux les exposant à des températures extrêmes susceptibles de nuire à leur santé (art. D. 4153-36 du code du travail) et d'autre part, que tout employeur est tenu, en application de l'article L 4121-1 du code du travail, de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

- des actions de prévention des risques professionnels,
- des actions d'information et de formation,
- la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

[Suite...](#)

Les mesures sociales de la loi PACTE

La loi pour la croissance et la transformation des entreprises est désormais validée par le Conseil Constitutionnel. Elle vise à « donner aux entreprises, notamment les TPE, ETI et PME, les moyens d'innover, de grandir et de créer des emplois ».

Ses principales mesures sociales concernent :

La modification des seuils d'effectifs et des règles relatives à leur franchissement

A partir du 1^{er} janvier 2020 resteront 3 niveaux : 11, 50 et 250 salariés.

Ainsi, parmi les principaux changements, le seuil de 20 salariés est supprimé sauf pour l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, l'obligation de règlement intérieur est portée à 50 salariés au lieu de 20, idem pour la participation de l'employeur à l'effort construction (contribution FNAL), l'obligation de communiquer aux actionnaires les rémunérations les plus importantes de l'entreprise est relevée à 250 salariés,...Le seuil de mise en place d'un local syndical est maintenu à 200 salariés.

La loi réforme également le mode de calcul des effectifs et retient comme référence le décompte de l'article L 130-1 du Code de la Sécurité Sociale : moyenne du nombre de personnes employées au cours de chacun des mois de l'année civile précédente.

Il est également prévu un gel de 5 ans des obligations liées au franchissement d'un seuil, le seuil ne produisant d'effet que s'il est atteint ou franchi pendant 5 années. En revanche un franchissement à la baisse produira ses effets dès la première année.

Des dispositions d'attractivité de l'épargne salariale

- Création de régimes de branche d'épargne salariale destinés aux entreprises de moins de 50 salariés, chaque branche doit négocier son accord d'intéressement, de participation ou d'épargne salariale (PEI ou PERCO) avant le 31 décembre 2020.
- Plan d'épargne salariale, la mise en place d'un PERCO n'est plus conditionnée à l'existence d'un PEE. L'employeur pourra procéder à un versement « unilatéral » sur le PEE même en l'absence de contribution du salarié.
- Intéressement, la formule de calcul pourra être complétée d'objectifs pluriannuels (l'accord d'intéressement devra toujours comporter une formule de calcul annuelle ou infra-annuelle liée aux résultats et/ou aux performances de l'entreprise mais pourra aussi comporter une formule pluriannuelle liée aux résultats de l'entreprise ou à ses performances. L'intéressement de projet est ouvert aux projets internes : l'intéressement de projet est un dispositif d'intéressement "transversal" non lié aux résultats ou à la performance d'une entreprise mais à ceux d'un projet multi-entreprises. Il s'applique à tout ou partie des salariés appartenant à des entreprises distinctes menant ensemble une activité caractérisée et coordonnée (projet commun, réalisation d'un chantier). Le plafond individuel de versement est relevé et aligné sur celui de la participation et la distribution du reliquat est autorisée. Le législateur a aussi sécurisé les conséquences de ce contrôle de légalité sur les exonérations sociales et fiscales en s'inspirant du modèle du rescrit social.
- Participation, la mise en place d'une participation aux résultats est obligatoire dans les entreprises ou UES (unités économiques et sociales) employant au moins 50 salariés. Le décompte des effectifs et le franchissement du seuil seront déterminés selon les nouvelles modalités légales et ne s'applique qu'après 5 années consécutives durant lesquelles l'effectif de 50 salariés au moins est atteint.
- Epargne retraite - retraite chapeaux des dirigeants, une réforme de l'épargne-retraite est amorcée, la loi autorise le Gouvernement à prendre des mesures par voie d'ordonnance pour recadrer les retraites chapeaux afin notamment d'en plafonner le montant.

Le renforcement de la représentation des salariés au Conseil d'administration ou de surveillance

Les conseils d'administration ou de surveillance de sociétés de plus de 1000 salariés en France ou 5000 salariés en France et à l'étranger devront compter deux administrateurs salariés à compter de 8 administrateurs non-salariés (au lieu de 12 actuellement).

Source : loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises

Retour

EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

Précisions sur les modalités de mise en œuvre de l'obligation d'emploi

Trois décrets du 27 mai 2019 précisent plusieurs modalités relatives à la mise en place de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) des entreprises, en application de la loi Avenir professionnel. Sont ainsi définies les modalités :

- de mise en œuvre de l'obligation d'emploi par l'application d'un accord agréé,
- de déclaration des entreprises, les règles de calcul des effectifs de l'entreprise et les informations communiquées dans le cadre de la déclaration sociale nominative,
- de calcul de la contribution des entreprises dans le cadre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

L'entrée en vigueur de ces textes est fixée au 1er janvier 2020.

En résumé :

- Les règles de calcul des effectifs sont désormais alignées sur les dispositions de l'article L.130-1 du code de la sécurité sociale créé par la loi Pacte du 22 mai 2019.
- La DOETH s'effectuera dans le cadre de la déclaration sociale nominative (DSN) et le recouvrement de la contribution sera assuré par un interlocuteur unique (Urssaf ou MSA).
- L'employeur peut s'exonérer de la contribution, en négociant un accord d'entreprise agréé par l'État comportant des mesures favorables au recrutement ou au maintien dans l'emploi de travailleur handicapé représentant un montant au moins égal à la contribution due ou en appliquant un accord de branche agréé. Ces accords pourront toujours être conclus, sauf au niveau de l'établissement, et ils seront limités à trois ans, renouvelables une fois. Le renouvellement sera apprécié au regard du bilan quantitatif et qualitatif du programme réalisé, qui aura été présenté au CSE ou au comité de groupe.
- La contribution est égale au produit du nombre de travailleurs handicapés bénéficiaires manquants par : 400 X le Smic horaire pour les entreprises de 20 à moins de 250 salariés, 500 X le Smic horaire pour les entreprises de 250 à moins de 750 salariés, 600 X le Smic horaire pour les entreprises de 750 salariés et plus. Une surcontribution de 1 500 X le Smic horaire est due par les entreprises qui n'ont aucun bénéficiaire de l'obligation d'emploi pendant trois ans ou qui n'ont pas passé de contrat de sous-traitance ou de prestation de services avec des entreprises adaptées ou des Esat.

Le décret recentre les dépenses déductibles de la contribution sur trois catégories :

- la réalisation de diagnostics et de travaux afin de rendre les locaux de l'entreprise accessibles aux TH ;
- la mise en œuvre de moyens compensatoires à la situation de handicap pour le maintien en emploi ou la reconversion de bénéficiaires ;
- les prestations d'accompagnement des bénéficiaires, les actions de sensibilisation et de formation des salariés visant à favoriser la prise de poste et le maintien en emploi de bénéficiaires de l'OETH.

Source : décrets n°2019-52, 2019-53 et 2019-54 du 27 mai 2019

[Retour](#)

JOURNEE DE NEGOCIATION DE BRANCHE

Prise en charge de la rémunération des salariés

Un arrêté fixe les modalités de prise en charge de la rémunération des salariés des entreprises de moins de 50 salariés participant aux négociations de branches.

La rémunération, ainsi que les cotisations et contributions sociales correspondantes, sont prises en charge par l'AGFPN (Association de gestion du fonds paritaire national) sur la base d'un montant forfaitaire de 69 € par demi-journée et 138 € par journée, au titre des salaires maintenus par l'employeur pour des salariés participants aux négociations de branche.

Source : Arrêté du 23 mai 2019 Jo du 12 juin 2019

[Retour](#)

JURISPRUDENCE

L'Union européenne impose une mesure journalière du temps de travail

La Cour de Justice de l'Union européenne, par un arrêt du 14 mai, affirme l'obligation pour les employeurs de mettre en place un système fiable de mesure de la durée quotidienne de travail.

Cette décision insiste sur l'attention que doivent porter les employeurs à la charge de travail des salariés, notamment ceux en forfait jours.

La CJUE indique qu'en l'absence d'un système de mesure du temps de travail journalier, l'on ne peut pas déterminer "de façon objective et fiable" le nombre d'heures de travail effectuées par le salarié et les heures supplémentaires. Une législation nationale qui dispense les employeurs de mettre en place un tel système est contraire à la [directive européenne du 4 novembre 2003](#). "Les Etats membres doivent imposer aux employeurs l'obligation de mettre en place un système fiable et accessible permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier effectuée par chaque travailleur".

Il revient à chaque Etat membre de garantir à sa manière le respect de ces principes.

En droit français (articles L 3171-2 et suivant du Code du travail), lorsqu'il n'existe pas d'horaire collectif applicable à tous les salariés occupés dans un service ou un atelier, l'employeur est tenu d'établir pour chaque salarié les documents nécessaires au décompte de la durée de travail, des repos compensateurs acquis et de leur prise effective. Il doit procéder à l'enregistrement quotidien des heures de début et de fin de chaque période de travail, ou établir un relevé du nombre d'heures de travail accomplies. Un récapitulatif hebdomadaire doit être réalisé.

Pour le cas des salariés au forfait, les conventions ou accords collectifs de forfait en heures doivent fixer les modalités de contrôle de la durée du travail, sinon les règles de décompte quotidien et hebdomadaire s'appliquent. Pour les conventions de forfait en jours, l'employeur est tenu d'établir un décompte annuel par journées et demi-journées travaillées, et prévoir une évaluation et un suivi régulier de la charge de travail.

Source : [Arrêt du 14 mai 2019](#) Cour de Justice de l'Union européenne (CJUE)

Le refus de modification du contrat de travail n'est pas une faute

Trois salariées d'une enseigne de vêtements sont licenciées pour "cause réelle et sérieuse" parce qu'elles ont refusé la proposition de modification de leur taux de commissionnement au sein du magasin. Il leur est reproché "le refus de poursuivre (leurs) fonctions sur le magasin de Reims suivant une même structure de rémunération contractuelle globale, avec un taux de commissionnement adapté à la surface (...) des rayons".

La Cour de cassation, rappelle que "le seul refus par un salarié d'une modification de son contrat de travail ne constitue pas une cause réelle et sérieuse de licenciement" et que "la rupture résultant du refus par le salarié d'une modification de son contrat de travail, pour un motif non inhérent à sa personne, constitue un licenciement pour motif économique". L'employeur a donc eu tort de se placer sur le terrain disciplinaire, les trois licenciements sont injustifiés.

Source : Arrêt n°849 du 29 mai 2019 - Cour de cassation - Chambre sociale

[Retour](#)

FORMATION

FORMATION « CHARGE D'ADMINISTRATION DES RESSOURCES HUMAINES »

Le service formation entreprise de la CCI Aveyron, en partenariat avec l'IGS (Institut de Gestion Sociale) ont le plaisir de vous annoncer la commercialisation de la formation **"Chargé d'administration des ressources humaines" (bac +3) ; ouverture prévue en octobre 2019, à destination de salariés d'entreprise.**

Formation éligible au CPF, titre de Niveau II, enregistré au RNCP par arrêté du 6 mai 2015, J.O. du 27 mai 2015, compatible avec une activité professionnelle. (Code CPF : 248091)

Cette formation d'une durée de 45 jours en discontinus d'octobre 2019 à octobre 2020, à hauteur de 3-4 jours / mois, permet d'approfondir vos connaissances en matière de paie, de gestion des ressources humaines, de l'administration du personnel, du recrutement et du SIRH.

Tout en actualisant ses connaissances en RH vous serez amenés à travailler sur un projet professionnel propre à votre entreprise.

Formation animée par des formateurs de haut niveau de la CCI Aveyron et de l'IGS.

Formation répartie en 3 blocs de compétences :

Bloc 1 ; Gérer la paie et déclarations sociales et fiscales

Bloc 2 ; Administrer les opérations RH

Bloc 3 : Gérer et structurer les données et indicateurs RH

Pour plus d'informations, pour recevoir le programme / devis et le planning complet, n'hésitez pas à vous rapprocher de Lionel DELERIS par mail à l.deleris@aveyron.cci.fr

[Retour](#)

QUOI DE NEUF

CANICULE :

LES MESURES DE PREVENTION RELATIVES AUX FORTES CHALEURS

La période estivale s'accompagnant souvent de fortes chaleurs, nous vous rappelons d'une part, qu'il est interdit aux employeurs d'affecter des jeunes aux travaux les exposant à des températures extrêmes susceptibles de nuire à leur santé (art. D. 4153-36 du code du travail) et d'autre part, que tout employeur est tenu, en application de l'article L 4121-1 du code du travail, de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

- des actions de prévention des risques professionnels,
- des actions d'information et de formation,
- la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur doit veiller à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Afin de faire face à la canicule ou à des conditions inhabituelles de chaleur, il lui appartient notamment d'adapter le travail, pour éviter des troubles sur la santé voire des accidents du travail. Effectivement, les effets du travail par fortes chaleurs sur la santé sont plus élevés quand les personnes ne sont pas acclimatées et lorsque se surajoutent des facteurs aggravants comme la pénibilité de la tâche ou le travail en extérieur.

Dans le cadre de la démarche d'évaluation des risques, via l'élaboration du document unique d'évaluation des risques (DUER), les « ambiances thermiques » doivent être prises en compte.

Les **mesures de prévention** pour remédier aux effets de la chaleur, en particulier dans le cadre du travail en extérieur, peuvent être :

- prioritairement **d'éviter ou de limiter le travail par forte chaleur**,
- de travailler de préférence aux heures les moins chaudes,
- d'effectuer une rotation des tâches avec des postes moins exposés,
- d'augmenter la fréquence des pauses,
- de limiter le travail physique,
- d'installer des sources d'eau fraîche à proximité des postes de travail,
- d'aménager des aires de repos climatisées ou des zones d'ombre ...

Plateforme téléphonique 0800 06 66 66 (appel gratuit)

Source : Note Direccte Occitanie

Retour