

Mercredi 6 Novembre 2019



**Missions Emploi
Ressources
Humaines
des CCI Occitanie**



ACTUALITES

**REFORME DE
L'ASSURANCE CHOMAGE**

CDD d'usage

Afin de limiter le travail précaire – et en sus du bonus-malus – le gouvernement a annoncé la création d'une taxe forfaitaire de 10 euros lors de la conclusion d'un CDD d'usage. Le projet de loi de finances pour 2020 détaille les modalités de versement de cette nouvelle taxe.

A compter du 1er janvier 2020, tout employeur qui conclut un CDD d'usage en vertu de l'alinéa 3 de l'article L.1242-2 du code du travail devra verser la somme forfaitaire de 10 euros. L'objet de cette taxe, est d'inciter les entreprises à proposer des contrats plus longs, notamment en limitant le recours aux contrats d'un jour ou de quelques jours.

La taxe ne sera toutefois pas due pour :

- les contrats conclus avec les salariés relevant des professions de la production cinématographique, de l'audiovisuel ou du spectacle ;
- les contrats conclus par les associations intermédiaires qui relèvent du secteur des activités d'insertion par l'activité économique ;
- les contrats conclus avec les ouvriers dockers occasionnels.

La taxe sera due à la date de conclusion. Elle devra être acquittée au plus tard lors de la prochaine échéance normale de paiement des cotisations et contributions sociales suivant la date de conclusion

du contrat. Elle sera recouvrée et contrôlée par les Urssaf. Toutefois, s'agissant des salariés expatriés, la taxe sera recouvrée par Pôle emploi.

A noter : les différends relatifs au recouvrement de la taxe relèveront du contentieux de la sécurité sociale.

Source : Actuel RH -30/09/2019

EMPLOI	Généralisation des emplois francs
---------------	--

Le dispositif des "emplois francs", qui vise à favoriser l'embauche de chômeurs des quartiers prioritaires de la politique de la ville, sera généralisé en 2020 sur l'ensemble du territoire, selon le projet de budget du ministère du travail.

Conformément à l'engagement pris lors de la loi de finances pour 2018, le dispositif des "emplois francs" lancé au départ sur une dizaine de territoires, sera étendu à l'ensemble des quartiers prioritaires de la politique de la ville, l'année prochaine. La mission travail et emploi prévoit le financement de 20 000 contrats supplémentaires, d'après le projet de loi de finances pour 2020. L'objectif affiché étant de parvenir à 40 000 contrats l'année prochaine.

Pour l'heure, 12 000 contrats de ce type ont été signés, dont "70 % en CDI", selon l'entourage de Muriel Pénicaud qui note une "forte accélération du rythme ces dernières semaines".

Mais cette mesure, promesse de campagne d'Emmanuel Macron, doit permettre de lutter contre les discriminations à l'embauche et l'assignation à résidence. Tout en "résorbant le chômage de territoires particulièrement touchés".

Concrètement, une aide de 15 000 euros sur trois ans est allouée aux entreprises qui recrutent en CDI un habitant de ces quartiers, à condition qu'il soit inscrit en catégorie A, B ou C à Pôle Emploi. L'aide est de 2 500 euros par an pendant deux ans pour un CDD de plus de six mois.

Depuis avril 2019, l'aide est prorogée en cas de renouvellement pour une durée d'au moins six mois d'un CDD ayant ouvert droit au bénéfice de l'aide, dans la limite totale de deux ans. Et lorsque pour un même salarié, un CDI succède à un CDD ayant droit à ce coup de pouce, l'employeur continue de bénéficier de celui-ci dans la limite totale de trois ans.

Le dispositif s'est également ouvert aux adhérents d'un contrat de sécurisation professionnelle depuis avril dernier.

Contrairement au dispositif expérimenté lors du quinquennat Hollande qui n'avait pas eu les résultats escomptés (280 contrats avaient été signés) ; et qui avait été abandonné en 2014, cette

nouvelle formule cible un public plus large (tous les demandeurs d'emploi et non plus seulement les moins de 30 ans) et le montant de l'aide a été relevé pour être plus incitatif.

Source : Actuel RH – 01/10/ 2019

DROIT A L'ERREUR

Comment bénéficier de la tolérance de l'administration

Un décret publié le 11 octobre 2019 fixe les règles permettant à une entreprise d'éviter la sanction administrative en cas d'erreur commise de bonne foi. Dans certaines situations, les employeurs peuvent régulariser leur situation sans conséquences financières, en cas de retard, d'omissions ou d'inexactitudes dans les déclarations sociales comme pour les paiements de cotisations.

Ce décret définit les règles de droit commun concernant le droit à l'erreur dont bénéficient notamment les entreprises en application de la loi pour un Etat au service d'une société de confiance du 10 août 2018. Cette loi prévoit que toute personne qui méconnaît pour la première fois – et de bonne foi – une règle applicable à sa situation ne fera pas l'objet d'une sanction de la part de l'administration. L'entreprise a donc l'opportunité de régulariser sa situation sans se voir appliquer une amende ou la privation d'une prestation.

Une première erreur

Pour bénéficier de la tolérance de l'administration, l'entreprise doit corriger les erreurs commises dans ses déclarations, de sa propre initiative ou à la demande de l'organisme de recouvrement dont il relève. Cette correction doit intervenir lors de l'échéance déclarative la plus proche. A cette même échéance, l'entreprise verse le complément de cotisations et de contributions sociales correspondant à son erreur. Au contraire, si l'entreprise a versé un montant trop élevé, elle obtiendra une déduction correspondante sur le montant des cotisations et contributions à échoir, sauf si elle demande le remboursement (article R. 243-10 du code de la sécurité sociale).

Le décret précise les cas dans lesquels l'entreprise est exemptée des pénalités (voir encadré ci-dessous) ainsi que des majorations de retard. Tout d'abord, l'employeur ne sera pas exempté de ces pénalités s'il a omis des salariés dans sa déclaration (travail dissimulé), ou si l'inexactitude dans le montant des rémunérations déclarées a été commise de façon répétée.

Ensuite, l'exemption de pénalités jouera si l'une de ces deux conditions est remplie :

- La déclaration rectifiée et le versement de la régularisation sont adressés au plus tard lors de la première échéance suivant celle de la déclaration et du versement initial ;
- Le montant des majorations et pénalités qui seraient applicables est inférieur à la valeur mensuelle du plafond de la sécurité sociale (3 377 euros en 2019) ou que le versement régularisateur est inférieur à 5 % du montant total des cotisations initiales (article R. 243-10 du code de la sécurité sociale).

Pénalités dues par l'entreprise en cas d'erreur : ce que dit le décret

Lorsque l'employeur ne produit pas les déclarations sociales à l'échéance prescrite, ou qu'il oublie d'y mentionner certains salariés, il se voit appliquer une pénalité de 1,5 % du plafond mensuel de sécurité sociale (soit 50,65 euros en 2019) par salarié et par mois (ou fraction de mois) de retard. Cette pénalité est plafonnée à 150 % du plafond mensuel de sécurité sociale en vigueur (soit 5 065,50 euros en 2019) par entreprise lorsque le défaut de production des déclarations ne dépasse pas cinq jours. Ce plafonnement n'est applicable qu'une seule fois par année civile (article R. 243-12 du code de la sécurité sociale).

Si l'employeur déclare un montant inexact de rémunérations et que cette erreur minore le montant des cotisations sociales dues, il encourt une pénalité de 1 % du plafond mensuel de sécurité sociale (33,77 euros en 2019) par salarié ou assimilé concerné. Cette pénalité est réduite de deux tiers pour les autres erreurs (erreurs sur la déclaration d'un salarié ou sur les données d'identification de l'employeur) et est égale à 11,26 euros en 2019 (article R. 243-13 du code de la sécurité sociale).

Une tolérance quant au retard

De la même façon, les entreprises ont la possibilité d'éviter de payer des majorations en cas de retard (prévues par l'article R. 243-16 du code de la sécurité sociale) dans le paiement de leurs cotisations ou contributions sociales. Il faut pour cela qu'elles s'acquittent de leurs cotisations et contributions sociales dans un délai de 30 jours ou qu'elles souscrivent dans ce même délai un plan d'apurement avec l'organisme de recouvrement dont elles relèvent. Ensuite, deux conditions doivent être remplies : l'entreprise doit n'avoir commis aucun retard de paiement au cours des deux dernières années, et le montant des majorations et pénalités qui seraient applicables doit être inférieur à la valeur mensuelle du plafond de la sécurité sociale (3 377 euros en 2019) (article R. 243-11 du code de la sécurité sociale).

Une limite à la suppression des exonérations de cotisations

Un employeur peut se voir infliger la suppression de ses réductions ou exonérations de cotisations et contributions sociales lorsqu'il commet une infraction de travail dissimulé, marchandage, prêt illicite de main-d'œuvre ou emploi d'étranger non autorisé à travailler. Néanmoins, le III de l'article L. 133-4-2 du code de la sécurité sociale précise que l'annulation des réductions ou exonérations de cotisations est partielle lorsque la dissimulation d'activité est limitée. Le décret sur le droit à l'erreur détermine dans quels cas cette annulation partielle s'applique (article R. 133-8 du code de la sécurité sociale). La sanction est réservée aux infractions dont le montant des sommes assujetties est supérieur à un certain seuil.

Pour les employeurs de moins de 20 salariés, ce seuil est fixé à 10 % des rémunérations déclarées au titre de la période d'emploi faisant l'objet du redressement. Pour les autres employeurs, cette proportion est fixée à 5 %. Autrement dit, lorsque la somme non-déclarée est inférieure à ces plafonds, l'employeur conservera partiellement ses réductions ou exonérations de cotisations et contributions sociales.

Source : Actuel RH - 15/10/ 2019

RECONNAISSANCE DE L'AT-MP

Les précisions de l'assurance maladie

Une circulaire de la caisse nationale d'assurance maladie du 9 août 2019 détaille la nouvelle procédure de reconnaissance des accidents du travail et maladies professionnelles applicable à compter du 1er décembre 2019.

Un décret du 23 avril a réformé la procédure de reconnaissance des accidents du travail et des maladies professionnelles. Une circulaire de la Caisse nationale d'assurance maladie datée du 9 août 2019 apporte des précisions sur la nouvelle procédure d'instruction. Celle-ci sera applicable pour les accidents du travail et maladies professionnelles déclarés à compter du 1er décembre 2019.

La circulaire aborde distinctement la procédure qui sera applicable en cas d'accident du travail et celle applicable aux maladies professionnelles.

La déclaration d'un accident du travail

Formulation de réserves par l'employeur : 10 jours.

Le décret du 23 avril instaure un délai précis laissé à l'employeur pour émettre ses réserves suite à une déclaration d'accident du travail. L'employeur disposera de 10 jours francs à compter de la déclaration d'accident du travail. La circulaire insiste sur la précision de la date à retenir : il s'agit de la date inscrite sur le formulaire de déclaration d'accident du travail, et non de la date d'envoi de cette dernière. Si la déclaration émane du salarié victime (ou de ses représentants), le délai court à compter du jour où l'employeur reçoit le double de cette déclaration.

Recherche du caractère professionnel du sinistre par la CPAM (sans investigation) : 30 jours.

Lorsque la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM) reçoit la déclaration d'accident du travail et le certificat médical initial, elle dispose d'un délai de 30 jours francs pour statuer sur le caractère professionnel du sinistre. Dans ce délai, elle doit donc notifier une prise en charge sans investigation, ou bien prendre la décision de mener des investigations. Dans ce second cas, la caisse devra adresser à l'employeur ainsi qu'à la victime ou ses représentants, toujours dans le délai de 30 jours, un courrier en recommandé avec accusé de réception les informant qu'un questionnaire est mis à leur disposition. Ce questionnaire, portant sur les circonstances de l'accident, est accessible en ligne sur un site dédié ou bien directement auprès de la CPAM.

Dès l'envoi des questionnaires, la caisse informera les parties des dates clefs de la procédure : celle à laquelle elles pourront consulter le dossier contradictoire et formuler leurs observations, et celle à laquelle la caisse primaire devra, au plus tard, avoir notifié sa décision. Les parties ont 20 jours francs pour répondre au questionnaire.

A l'expiration du délai de 30 jours suivant la déclaration de l'accident, la caisse doit :

- soit avoir statué sur le caractère professionnel ou non de l'accident ;
- soit avoir communiqué aux parties toutes les dates prévues pour la procédure d'investigation.

Formulation des observations par les parties : 10 jours.

En cas d'investigations, le dossier est mis à disposition des parties pour consultation au plus tard 70 jours francs après réception de la déclaration d'accident du travail et du certificat médical initial. Dès qu'elles sont informées de la mise à disposition du dossier pour consultation, les parties ont 10 jours francs pour formuler leurs observations.

Recherche du caractère professionnel du sinistre par la CPAM (avec investigation) : 90 jours.

Si la caisse choisit d'engager des investigations, sa décision de prendre en charge (ou non) le sinistre doit intervenir dans un délai de 90 jours à compter de sa réception de la déclaration d'accident du travail et du certificat médical initial.

La déclaration d'une maladie professionnelle

Recherche du caractère professionnel de la maladie par la CPAM : 120 jours.

A compter de la réception de la déclaration de maladie professionnelle et du certificat médical initial, la caisse a 120 jours francs pour instruire le dossier.

La CPAM envoie un questionnaire au salarié et à l'employeur portant sur les conditions de travail de la victime. Comme pour l'accident du travail, les parties reçoivent en même temps que le questionnaire les informations relatives aux différents délais de la procédure (phase contradictoire et notification de décision). Toutefois, elles ont 30 jours francs pour répondre, contre 20 pour un accident du travail. L'ensemble des recherches doit être réalisé dans un délai de 100 jours francs. Durant ce délai, une phase de consultation du dossier doit débiter, dans les mêmes conditions que celle prévue pour les accidents du travail.

Avant l'expiration des 120 jours, la caisse doit :

- soit notifier sa décision de prise en charge du dossier au titre des tableaux de maladies professionnelles ;
- soit saisir le Comité Régional de Reconnaissance de Maladies Professionnelles (CRRMP).

Instruction par le comité régional de reconnaissance de maladies professionnelles : 120 jours.

La caisse doit informer les deux parties de la saisine du CRRMP. Elle précise alors les différentes échéances de cette nouvelle phase. Durant 30 jours calendaires à compter de la saisine, les parties peuvent ajouter au dossier tous les éléments qu'elles jugent utiles. L'employeur et le salarié ont ensuite 10 jours francs supplémentaires pour consulter le dossier et y apposer des commentaires. Ils ne peuvent en revanche plus apporter de nouveaux éléments. Le dossier ainsi complété est ensuite transmis au CRRMP qui statue et adresse son avis à la caisse primaire dans un délai de 110 jours francs au maximum à compter de sa saisine.

C'est la CPAM qui aura le mot final en statuant, conformément à l'avis du CRRMP, dans un délai de 120 jours francs à compter de la saisine de ce dernier.

Source : Actuel RH – 29/08/2019

RTT et période d'essai

Lorsque des RTT sont prises pendant la période d'essai, celle-ci est prolongée d'une durée égale à cette absence, en jours calendaires. C'est ce que précise la Cour de cassation dans cet arrêt publié du 11 septembre 2019.

La période d'essai se situe au début de l'exécution d'un contrat de travail et permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent (*article L.1221-20 du code du travail*).

Dans une affaire récemment jugée en cassation, une salariée avait été engagée le 17 février 2014, son contrat de travail prévoyant une période d'essai de quatre mois. Le 24 juin 2014, l'employeur décide de la renouveler pour quatre mois, puis la rompt le 19 septembre 2014. Or, durant la période d'essai initiale, la salariée avait pris sept jours de RTT : le vendredi 2 mai 2014, la semaine du 19 au 23 mai 2014 et le vendredi 30 mai 2014. La salariée conteste la prise en compte de ses jours de RTT dans la durée de la période d'essai et, estimant que le renouvellement était donc intervenu trop tard, demande le paiement de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. Sa demande ayant été rejetée par la cour d'appel, elle a porté l'affaire devant la Cour de cassation.

La prise en compte des RTT pour prolonger la période d'essai.

Selon la salariée, si la période d'essai doit en principe être prolongée de la durée de l'absence, il n'y a pas lieu à une telle prolongation lorsque l'absence est liée à la prise de jours de récupération acquis dans le cadre d'un dispositif de réduction du temps de travail.

L'employeur avait calculé que le terme de la période d'essai devait être décalé de 9 jours calendaires, ce qui le menait non pas au 16 juin mais au 25 juin 2014 : il avait en effet pris en compte ces 7 jours de RTT, ainsi que le week-end accolé à la semaine complète. Il estimait donc être totalement légitime pour renouveler la période d'essai le 24 juin 2014.

En effet, s'il est de jurisprudence constante que les congés payés et congés pour événements familiaux, les congés sans solde, et la maladie ou l'accident du travail prolongent la période d'essai, la Cour de cassation n'avait pas encore pris position sur la question des RTT. En revanche, certains juges du fond avaient déjà précisé que la période d'essai devait être prolongée en cas de prise de jours de RTT (*Cour d'appel de Versailles, 5e chambre sect. B, 26 février 2004, n° 02-03427*). La Cour de cassation décide de conserver cette ligne : en accord avec les juges du fond, elle juge que la période d'essai ayant pour but de permettre l'appréciation des qualités du salarié, elle doit être prolongée du temps d'absence du salarié, "tel que celui résultant de la prise de jours de récupération de temps de travail".

Le décompte de la prolongation : jours ouvrés, ouvrables ou calendaires ?

Une fois le principe de la prise en compte des RTT dans la prolongation de la durée de la période d'essai posé, il reste à déterminer comment la durée de cette prolongation doit être calculée.

Selon la salariée, seuls les jours de RTT qu'elle a pris doivent être pris en compte pour déterminer la durée de la prolongation. En effet, l'employeur a compté le week-end accolé à la semaine complète de RTT posée, en plus des deux autres jours (qui étaient des vendredis). Ainsi, plutôt que de décaler le terme de la période d'essai de sept jours (pour sept RTT pris), il l'a prolongée de neuf jours calendaires (menant la fin de la période d'essai non pas au 23 juin 2014, mais au 25 juin 2014).

La Cour de cassation, en accord avec la cour d'appel, valide le raisonnement de l'employeur : "en l'absence de dispositions conventionnelles ou contractuelles contraires, la durée de la prolongation de l'essai ne peut être limitée aux seuls jours ouvrables inclus dans la période ayant justifié cette prolongation". Le décompte se fait donc en jours calendaires. Ce faisant, elle s'inscrit dans sa jurisprudence constante selon laquelle, au sujet de congés sans solde et de congés payés, elle avait déjà jugé que la prolongation devait correspondre au nombre de jours calendaires compris dans la période d'absence (*arrêt du 14 novembre 1990*).

*Source : Actuel RH – 19 /09/2019
Cass.Soc 11-09-2019 n°17-21.976*

ORGANISATION DES ELECTIONS CSE : gare aux inattentions !

L'employeur qui indique dans son courrier aux syndicats deux dates distinctes pour la négociation du protocole d'accord préélectoral n'invite pas correctement à négocier. Cette seule erreur matérielle peut suffire à l'annulation de tout le processus électoral.

En vue de la mise en place du CSE, l'employeur doit inviter les syndicats à établir la liste de leurs candidats et à négocier le protocole d'accord préélectoral au minimum deux mois avant la fin des mandats en cours. Cette invitation doit parvenir aux syndicats au moins 15 jours avant la première réunion de négociation du protocole d'accord préélectoral (article L. 2314-5 du code du travail). Attention, la validité du processus électoral dépend notamment du respect de ces règles. La moindre erreur peut alors avoir de graves conséquences. Illustration avec un arrêt du 25 septembre dernier.

L'invitation à négocier le PAP mentionne deux dates

Une société d'exploitation agricole de Guadeloupe adresse à ses organisations syndicales, par lettre recommandée avec accusé de réception reçue le 5 avril 2018, une invitation à négocier le protocole d'accord préélectoral en vue de l'institution du CSE. Seul problème : la lettre invite à une réunion de négociation "le mardi 24 avril 2018 à 8 heures". Les élections se déroulent les 4 et 18 juin 2018, puis la CGT Guadeloupe demande l'annulation du scrutin au motif qu'elle n'a pas été correctement invitée à négocier le protocole préélectoral. La date de la réunion n'était pas clairement indiquée, est-il reproché.

En défense, l'employeur met en avant que le syndicat FO a bien participé à la réunion du 24 avril, et que la signature de l'accord préélectoral à cette date du 24 avril atteste de la tenue de cette réunion.

La CGT Guadeloupe n'a pas été régulièrement conviée à négocier

Mais aux yeux de la Cour de cassation, cette erreur matérielle des services RH suffit à vicier l'ensemble du processus électoral : "Ayant constaté que l'invitation à négocier le protocole d'accord préélectoral, reçue par la CGT Guadeloupe, comportait la mention de deux dates distinctes pour la réunion de négociation, [le tribunal] a pu en déduire que l'organisation syndicale n'avait pas été régulièrement conviée à la négociation du protocole d'accord préélectoral", retient-elle. Il ne reste alors qu'à reprendre l'organisation de l'élection d'un nouveau CSE depuis zéro.

A noter : en 2012, la Cour de cassation a considéré que la méconnaissance par l'employeur du délai pour l'envoi et/ou l'affichage des invitations à négocier n'était pas une cause d'annulation du protocole préélectoral. Dans cette affaire, le syndicat avait été régulièrement convié à négocier, mais seulement deux jours avant la date prévue pour la première réunion de négociation du PAP).

Source : Actuel RH - 16/10/ 2019

QUOI DE NEUF

LE MINISTERE DU TRAVAIL PROPOSE DES TUTORIELS POUR REMPLIR ET TRANSMETTRE LES PV D'ELECTIONS DU CSE

Sur **son site dédié aux élections professionnelles**, le ministère du travail propose désormais un service totalement dématérialisé de saisie et de transmission des résultats aux élections professionnelles. Outre **cet outil de saisie des procès-verbaux**, l'administration rappelle la procédure des élections au CSE, selon les différentes situations pouvant être rencontrées, et entend proposer un tutoriel vidéo pour chacune de ces étapes (**trois tutoriels sont déjà disponibles**, notamment sur la saisie du PV de carence totale, et six tutoriels supplémentaires sont promis "très prochainement"). "Inutile, désormais, d'adresser un courrier papier à l'administration", résume le ministère du travail, avant de rappeler que les modalités de transmission du PV des élections doivent être précisées dans le protocole d'accord préélectoral.

Source : Actuel RH - 21/10/ 2019

www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr

Mardi 12 novembre 2019

MATINEE RH- LES MESURES SOCIALES DE LA LOI PACTE

De 8h45 à 10h45, au Palais Consulaire (CCI de Toulouse) – 2 rue d’Alsace Lorraine 31000 Toulouse.
 Matinée animée par Maître Yannick LIBERI, Avocat Conseil en Droit Social, Associé du Cabinet Barthelemy.

Contact/Tél : 05 62 57 66 43 – @ : rh-competences@toulouse.cci.fr

Mardi 19 novembre 2019

LE CONTROLE URSSAF

De 9h00 à 12h00, au Palais Consulaire de la CCI du Gard – 12, rue de la République 30032 Nîmes.
 Matinée animée par l’URSSAF Languedoc Roussillon.

Contact : Tél : Marie–Geneviève BRICE Tel : 04.66.879.881 - @- mg.brice@gard.cci.fr

Jeudi 21 novembre 2019

MATINALE RH « TABLE RONDE SUR L’EMPLOI ET LE HANDICAP »

De 8h45 à 10h45, au Palais Consulaire de la CCI des Pyrénées–Orientales – Quai de–Lattre de–Tassigny, 66020 PERPIGNAN. Matinée animée par Véronique QUEMENER, Directrice de CAP Emploi 66 et Virginie MAYERUS, Directrice adjointe AMETH 66.

Contact Christelle SAURUE Tél : 04 68 35 91 08 – @ : c.saurue@pyrenees-orientales.cci.fr

Jeudi 21 novembre 2019

MATINALE RH

De 9h00 à 12h00, à la CCI du Lot à Cambes (Zone Quercypôle) 46100 Cambes
 Rendez–vous sur l’actualité juridique et sociale

Contact : Julie Jammes–Duchesne Tél : 05 65 20 48 66 – @ : julie.jammes@lot.cci.fr

Jeudi 21 novembre 2019

ATELIER RH : NOUVEAUTES SUR L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

De 8h30 à 10h30, à la CCI du Tarn, site de Castres, atelier RH animé par Céline GUELFY - COM'EA et Didier CARRIERE - CAP EMPLOI

Contact Alain VAISSETTE : Tél : 05 67 46 60 00 - @ : a.vaissette@tarn.cci.fr

Mardi 10 décembre 2019

MATINEE RH- L'HUMAIN AU CŒUR DE LA STRATÉGIE DE L'ENTREPRISE

De 8h45 à 10h45, au Palais Consulaire (CCI de Toulouse) - 2 rue d'Alsace Lorraine 31000 Toulouse. Matinée animée par Maître Judith LEVY, Avocat Conseil en Droit Social, Associé du Cabinet Barthelemy et Monsieur Assaad EL AKREMI, Professeur formateur Toulouse School of Management Université Capitole I, Chercheur CNRS

Contact/Tél : 05 62 57 66 43 - @ : rh-competences@toulouse.cci.fr

PROCHAINS STAGES DE FORMATION

CCI OCCITANIE – POLES FORMATION

<http://www.sudformation.cci.fr/>

TBS FORMATION CONTINUE - PROGRAMMES DIRIGEANTS (CYCLES LONGS RNCP – ELIGIBLES AU CPF)

- « **Métier : DIRIGEANT** » – 247 heures

(2 jours consécutifs par mois pendant 15 mois) – Titre RNCP niveau I « Dirigeant PME » – Eligible au CPF

Dates : du 6 novembre 2019 à juin 2021

- « **OUTILS DE PILOTAGE DE L'ENTREPRISE – Responsable de Petite et Moyenne Entreprise** » – 133 heures

(2 jours par mois pendant 10 mois) – Titre RNCP niveau III « Responsable de Petite et Moyenne Structure » – Eligible au CPF

Dates : du 14 octobre 2019 au 25 juin 2020

Contact : Geneviève FERNANDEZ – Tél : 05 61 29 46 42 – formations-entreprises@tbs-education.fr

RESSOURCES HUMAINES / JURIDIQUE : FORMATION JURIDIQUE MEMBRES DU CSE (COMITE SOCIAL ECONOMIQUE)

Formation CCI TARN Intra sur mesure ou inter

Le Comité social et économique (CSE) doit être mis en place d'ici au 31 décembre 2019, dans les entreprises **d'au moins 11 salariés**. Composé de l'employeur et d'une délégation du personnel élue pour un mandat de 4 ans, il se substitue aux actuels délégués du personnel dans les entreprises **d'au moins 11 salariés** et aux trois instances, délégués du personnel, comité d'entreprise et CHSCT (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) **dans les entreprises d'au moins 50 salariés**.

Date : 12 novembre sur Albi ou Castres

Contact : Martine ROBERT – Tél : 05 63 51 47 66 – @ : m.robert@tarn.cci.fr

ACTUALITE « MODULES COURTS » - TBS FORMATIONS POUR L'ENTREPRISE

- Logique comptable et financière, les fondamentaux : 12 novembre 2019
- De l'innovation au marché : 14 et 15 novembre 2019
- Développer sa pratique managériale : 14, 15 novembre, 2 et 12 décembre 2019
- S'affirmer dans les échanges professionnels : 18, 19 novembre et 17 décembre 2019
- Analyse financière : 19, 26 novembre et 3 décembre 2019
- Gestion de projet : 22, 27 novembre, 10 et 16 décembre 2019

- Les outils RH du manager : 25 novembre et 9 décembre 2019
- Tuteur en entreprise : 25 et 26 novembre 2019
- Elaboration de tableaux de bord et de gestion : 26 novembre, 9 et 10 décembre 2019
- Performance et bienveillance : 27 et 28 novembre 2019
- Du plan marketing au plan d'actions commerciales : 5, 6 et 16 décembre 2019
- Se développer à l'international : 5, 12 et 19 décembre 2019
- Optimiser la gestion de son temps : 6 décembre et 18 décembre matin
- Du business model au business plan : 10, 11 et 17 décembre 2019
- Approche dynamique du business plan : 11 et 17 décembre

Contact : Juliane MARTIN – 05 61 29 46 26 – formations-entreprises@tbs-education.fr

PREVENTION DES RISQUES / SECURITE

- RSST Cambes : 13 et 14 novembre
- RSST Cahors – recyclage : 28 novembre
- Hygiène et sécurité alimentaire (Cambes) : 18 et 19 novembre
- RSST Cahors : 12 et 13 décembre

Contact : Régina Burger – Tél : 05 65 20 48 69 – @ : regina.burger@lot.cci.fr

MANAGEMENT ET EFFICACITE PROFESSIONNELLE

- Mener efficacement ses entretiens professionnels et annuels : 14 novembre
- Manager son équipe au quotidien : 25 et 26 novembre, 12 décembre
- Former son tuteur en entreprise : 16 et 17 novembre

Contact : Régina Burger – Tél : 05 65 20 48 69 – @ : regina.burger@lot.cci.fr

BUREAUTIQUE

- Perfectionnement Word : 18 et 19 novembre
- Perfectionnement Power Point : 27 novembre
- Perfectionnement excel : 28 et 29 novembre

Contact : Régina Burger – Tél : 05 65 20 48 69 – @ : regina.burger@lot.cci.fr

PRATIQUES RESSOURCES HUMAINES EN TPE/PME (diplôme universitaire en pratique ressources humaines)

Être en capacité de comprendre et traiter le volet ressources humaines dans l'entreprise (comprenant 6 modules) :

- Module 1 : Droit du travail (35 h)

- Module 2 : **Responsabilité sociale des entreprises (21 h)**
- Module 3 : **Paie (28 h)**
- Module 4 : **Recrutement (21 h)**
- Module 5 : **Communication et gestion des tensions (14 h)**
- Module 6 : **Prévention santé et sécurité au travail (14h)**

Dates : à déterminer – Durée 133 heures réparties sur 3 ans

Lieu : Sud Formation Béziers CCI Hérault

Contact : Christophe MAILHE – Tél : 04 67 809 707 – @ : formation.beziers@sudformation.cci.fr

FORMATION EN RESSOURCES HUMAINES ; GESTION ADMINISTRATIVE DES RESSOURCES HUMAINES BAC + 3 PROMOTION 2

L'objectif est de permettre à des collaborateurs de TPE–PME, de cabinets comptables, de service RH, de monter en compétences dans 3 domaines :

- **Paie et déclarations sociales/fiscales**
- **Gestion administrative du personnel, du développement des RH et des relations sociales.**
- **Pilotage RH ; tableaux de bord, indicateurs, SIRH**

Cette formation se déroulera au CCF Formation de Bourran (Rodez) sur un rythme de 3 – 4 jours par mois sur 10 mois ; **d'octobre 2020 à octobre 2021.**

Elle est inscrite RNCP et peut bénéficier d'un financement CPF.

Contact : Lionel DELERIS – Tél : 05 65 75 56 99 – @ : l.deleris@aveyron.cci.fr