

Mercredi 3 octobre 2018



**Missions Emploi
Ressources Humaines
des CCI Occitanie**



Ce projet est cofinancé par le Fonds social européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020

ACTUALITES

PRELEVEMENT A LA SOURCE

OU EN EST-ON ?

Cet automne, les entreprises reçoivent le taux de prélèvement pour chacun de leurs salariés via le compte rendu métier (CRM). Ce dernier va leur être retourné suite au dépôt de la Déclaration Sociale Nominative (DSN). A partir de ce moment, l'entreprise peut assurer une préfiguration (simulation) du prélèvement à la source sur les bulletins de salaires. Cette préfiguration est assurée sur la base du taux personnalisé transmis à l'employeur à compter de septembre, sauf option de l'utilisateur pour le taux non personnalisé.

Les données de la DSN nécessaires au calcul de l'impôt sont déjà transmises à la Direction Générale des Finances Publiques (DGFIP), comme le sont aussi déjà les données de la DADSU, ceci afin notamment de renseigner les déclarations de revenus pré-remplies. À compter de 2019, la DGFIP recevra également les données relatives au prélèvement à la source.

Les entreprises qui utilisent la DSN reçoivent des informations de la part des opérateurs de la DSN via un « flux retour », dit compte-rendu métier (CRM). Ce flux retour sera utilisé par la DGFIP pour transmettre, pour chaque salarié, le taux de prélèvement à la source qui devra être appliqué le mois suivant.



HANDICAP

CE QUE CHANGE LA LOI AVENIR PROFESSIONNEL

Publiée le 6 septembre au Journal officiel, la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel réforme l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH). La loi prévoit notamment la révision du taux d'emploi de ces personnes dans les entreprises, actuellement fixé à 6 %, tous les 5 ans.

Les mesures :

Référent handicap. Toutes les entreprises employant au moins 250 salariés doivent désigner "un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap".

Télétravail. Lorsqu'un travailleur handicapé ou un salarié proche aidant sollicite le recours au télétravail l'employeur doit motiver, le cas échéant, sa décision de refus. En outre, lorsqu'un accord télétravail est élaboré dans l'entreprise, il doit inclure des dispositions sur les modalités d'accès des travailleurs handicapés à une organisation en télétravail.

RQTH. Lorsque le handicap d'une personne est irréversible, la reconnaissance en qualité de travailleur handicapé (RQTH) sera attribuée de façon définitive.

Interdiction d'apprécier l'obligation d'emploi au niveau de l'établissement

A compter du 1er janvier 2020, les règles évolueront pour les entreprises à établissements multiples. Ces dernières devront apprécier le taux d'emploi de personnes handicapées au niveau de l'entreprise et non plus établissement par établissement.

Priorité à l'emploi direct

L'obligation d'emploi ne pourra plus être remplie que de deux façons : l'emploi direct de personnes handicapées ou le paiement de la contribution à l'Agefiph. Au 1er janvier 2020, le code du travail ne prévoira plus de modalités d'acquittement partiel de l'obligation d'emploi, comme c'est le cas aujourd'hui par exemple pour les contrats de sous-traitance qui font appel à des travailleurs handicapés. Toutefois, les dépenses engagées pourront être déduites du montant de la contribution due à l'Agefiph.

Stagiaires, mise en situation professionnelle, mise à disposition. Un décret définira les modalités de prise en compte, dans l'obligation d'emploi de personnes handicapées, de l'accueil de stagiaires,



de personnes mises en situation professionnelle ou de salariés mis à disposition par une entreprise de travail temporaire ou des groupements d'employeurs. L'emploi de ces personnes ne constituera plus une modalité d'acquittement "partielle" de l'OETH, mais bien une modalité à part entière de mise en œuvre par l'emploi direct. Le plafond de 2 % de stagiaires accueillis au titre de l'obligation d'emploi disparaîtra.

Recours à l'intérim. A titre expérimental, la loi crée un nouveau cas de recours à l'intérim spécifiquement dédié à l'emploi de travailleurs handicapés. Du 1er janvier 2019 au 31 décembre 2021, la mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice peut intervenir lorsque ce salarié temporaire est un bénéficiaire de l'obligation d'emploi. Le gouvernement a jusqu'à fin juin 2021 pour présenter au Parlement un rapport étudiant l'impact de cette mesure sur l'accès à l'emploi des personnes handicapées.

Efforts en direction du maintien en emploi. Le décret encadrera également la prise en compte, dans le calcul du nombre de personnes handicapées employées par l'entreprise, de l'effort consenti par cette dernière en faveur des bénéficiaires "qui rencontrent des difficultés particulières de maintien en emploi".

Source : ACTUEL RH

**CONTROLE URSSAF A
TITRE EXPERIMENTAL**

ENTREPRISES DE MOINS DE 20 SALARIES

La limitation de la durée du contrôle Urssaf prévue pour les entreprises rémunérant moins de 10 salariés est étendue pendant 3 ans aux entreprises de moins de 20 salariés.

La durée des contrôles Urssaf opérés dans les entreprises rémunérant moins de 10 salariés est, en application de l'article L 243-13 du CSS, limitée à une période de 3 mois décomptée entre le début effectif du contrôle et la lettre d'observations.

Dans le cadre d'une expérimentation de 3 ans prenant fin le 10 août 2021, l'application de l'article L 243-13 du CSS est étendue aux entreprises de moins de 20 salariés pour les contrôles engagés à compter du 12 août 2018.

Pour rappel, selon l'article L 243-13 du CSS, cette durée maximale de 3 mois du contrôle peut être prorogée une fois à la demande expresse de l'employeur contrôlé ou de l'Urssaf.

La limitation de la durée du contrôle ne s'applique pas si la personne contrôlée appartient à un



ensemble de personnes entre lesquelles il existe un lien de dépendance ou de contrôle et si l'effectif de cet ensemble est égal ou supérieur à 20 (au lieu de 10 pour les contrôles engagés jusqu'au 11 août 2018). Elle ne s'applique pas non plus lorsqu'est établie au cours de cette période une situation de travail dissimulé, d'obstacle à contrôle ou d'abus de droit ou un constat de comptabilité insuffisant ou de documentation inexploitable.

Cette expérimentation doit faire l'objet d'une évaluation dont les résultats seront transmis au Parlement au plus tard 6 mois avant son terme.

Loi 2018-727 du 10-8-2018 art. 33 : JO 11

Source : Editions Francis Lefebvre – La Quotidienne

FORMATION

MODIFICATION DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

MOBILISEZ VOS HEURES DE FORMATION CPF (OU DIF) AVANT LE 31 DECEMBRE 2018

Attention : changement à partir du 1^{er} janvier 2019 :

- 500 € à 800 € par an sur votre CPF plafonné sur 10 ans,
- Perte de la valeur des heures de formation acquises (14,28 €/h à partir du 1^{er} janvier 2019) alors qu'elles sont aujourd'hui jusqu'à 4 fois plus valorisées,
- Suppression du CIF et du financement du plan de formation pour les entreprises de plus 50 salariés.

Il est donc urgent de mettre en place dès à présent votre projet de formation CPF.

<https://www.occitanie.cci.fr/notre-offre-de-formation-1>

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

JURISPRUDENCE

Le salarié qui doit être joignable en permanence par téléphone est en astreinte

Un employeur met en place une « procédure de gestion des appels d'urgence » en vertu de laquelle les coordonnées téléphoniques des directeurs d'agence sont communiquées à une société en charge des appels d'urgence. En cas d'appel, les directeurs d'agence doivent prendre les mesures adéquates.



Un salarié, directeur d'agence, est licencié. Il réclame un rappel d'indemnité d'astreinte en vertu de la convention collective applicable à l'entreprise. Celle-ci prévoit en effet une prime forfaitaire en contrepartie de l'accomplissement de périodes d'astreinte. La cour d'appel fait droit à sa demande et lui octroie 60 000 € d'indemnité à ce titre.

L'employeur se pourvoit en cassation. Il fait grief aux juges du fond de l'avoir condamné alors que le salarié n'était pas soumis à l'obligation de tenir une permanence téléphonique à son domicile ou à proximité. En vertu de l'[article L 3121-5 du Code du travail](#), dans sa rédaction antérieure à la loi 2016-1088 du 8 août 2016, la période d'astreinte est la période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, « a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise ».

La Cour de cassation ne retient pas l'argument invoqué par l'employeur. Elle approuve la cour d'appel d'avoir jugé qu'à partir du moment où le salarié a été promu directeur d'agence, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, il avait l'obligation de rester disponible à l'aide de son téléphone portable pour répondre à d'éventuels besoins et se tenir prêt à intervenir si nécessaire, ce qui caractérisait l'existence d'astreintes.

Notons que depuis la loi du 8 août 2016, le champ de l'astreinte est étendu aux permanences effectuées en dehors du lieu de travail et ne se limite plus à celles effectuées au domicile du salarié ou à proximité.

Cass. soc. 12-7-2018 n° 17-13.029 F-D

Source : Editions Francis Lefebvre – La Quotidienne

Dissimuler un cumul d'emplois peut constituer une faute grave

Commet une faute grave rendant impossible son maintien dans l'entreprise le salarié qui, en refusant de communiquer à l'employeur les éléments relatifs à l'autre emploi qu'il occupe, empêche ce dernier de vérifier que les durées maximales de travail sont respectées.

En principe, un salarié peut cumuler plusieurs emplois (sauf clause contraire de son contrat de travail) à condition de faire preuve de loyauté envers ses employeurs en n'exerçant pas d'activités concurrentes. Cette liberté cède toutefois devant l'obligation de respecter les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail, en particulier pour des raisons de santé et de sécurité.

A noter : La durée de travail ne peut pas dépasser, sauf dérogations, 10 heures par jour et 48 heures sur une même semaine (C. trav. art. [L 3121-18](#) et [L 3121-20](#)). La durée hebdomadaire moyenne de travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut pas, en outre, excéder 44 heures ([C. trav. art. L 3121-22](#)).



A un salarié ayant deux emplois le conduisant à dépasser ces durées l'employeur doit demander de choisir l'emploi qu'il souhaite conserver, en lui accordant un délai de réflexion suffisant (Cass. soc. 9-5-1995 n° 91-43.786 D ; Cass. soc. 4-6-1998 n° 95-44.693 P : RJS 10/98 n° 1305). Qu'en est-il lorsque le salarié dissimule, lors de son embauche, le contrat le liant à un autre employeur et refuse, une fois celui-ci découvert, de communiquer les éléments permettant à son employeur de s'assurer du respect des durées maximales de travail ? C'est à cette question que le présent arrêt répond.

En l'espèce, un salarié travaille à temps partiel pour un premier employeur dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée (CDI) en qualité d'agent d'entretien et pour un second employeur en tant qu'assistant en contrat à durée déterminée. A l'issue de celui-ci, il conclut un CDI à temps complet. Ce contrat comporte un article par lequel il déclare être libre de tout engagement. Son employeur découvre ultérieurement le caractère mensonger de cette déclaration et le somme de lui communiquer son autre contrat de travail ainsi que les bulletins de paie afférents. Cette sommation restant vaine malgré deux mises en demeure, l'employeur licencie le salarié pour faute grave.

La cour d'appel, dont la décision est confirmée par la Cour de cassation, valide le licenciement ainsi que la qualification de faute grave. L'employeur est tenu de vérifier que les durées maximales de travail ne sont pas habituellement dépassées. Le refus du salarié de transmettre les éléments demandés l'empêche de remplir son obligation et rend ainsi impossible le maintien de l'intéressé dans l'entreprise.

A noter : Les infractions à la durée maximale hebdomadaire de travail sont sanctionnées par l'amende prévue pour les contraventions de 4e classe, prononcée autant de fois qu'il y a de salariés indûment employés (C. trav. art. R 3124-11). En outre, le fait de laisser un salarié travailler au-delà des durées maximales de travail peut constituer pour l'employeur un manquement à son obligation de sécurité en matière de santé des travailleurs. Ce risque était d'ailleurs mis en avant par l'employeur à l'appui de sa décision de licenciement.

QUOI DE NEUF

CONTRIBUTION AU FRAIS DE DEPLACEMENT DOMICILE/TRAVAIL A VELO DES SALARIES

Édouard Philippe a annoncé la mise en place d'un nouveau dispositif se substituant à l'indemnité kilométrique vélo : le forfait mobilité durable. Tous les employeurs privés et publics pourront ainsi contribuer au frais de déplacement domicile/travail à vélo de leurs salariés sur une base forfaitaire jusqu'à 400 € par an en franchise d'impôt et de cotisations sociales. « L'État travaillera avec les partenaires sociaux afin de permettre la généralisation de fait » de la mesure...



Autre annonce : Le vélo introduit dans le barème fiscal.

L'introduction du vélo dans le barème kilométrique fiscal qui sert notamment à rembourser les frais de déplacements des salariés effectués à titre professionnel avec un véhicule personnel. Concrètement, un item « vélo » sera ajouté au barème. Cette mesure devrait entrer en vigueur au premier semestre 2019.

Le gouvernement entend encore soutenir la mise à disposition de flottes de vélos par les entreprises. Ainsi, les entreprises ayant souscrit un engagement de location de vélos d'une durée égale ou supérieure à cinq ans (ou à trois ans pour les entreprises de moins de dix salariés) pourront réduire de leur impôt sur les sociétés les frais générés par la mise à disposition de vélos pour leurs salariés pour leurs trajets entre le domicile et le travail, dans la limite de 25 % des frais engagés pour l'achat ou l'entretien de la flotte de vélos ou vélos à assistance électrique. Cette mesure devrait également entrer en vigueur au premier semestre 2019.

Source : *Liaisons Sociales*

AGENDA

Jeudi 9 octobre 2018

REUNION D'INFORMATION – Dispositif territorial de gestion de la mobilité et des compétences présenté par les Laboratoires Pierre Fabre

De 8h30 à 10h00, à la CCI du Tarn, site de Castres.

Présentation : Laboratoires P. Fabre : Thierry DENJEAN, Directeur Général Adjoint chargé des Ressources Humaines et Aurélie VIAULES, Directrice Relations Sociales

Mardi 23 octobre 2018

ATELIER RH – La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel

De 8h30 à 10h30, à la CCI du Tarn, site d'Albi.

Atelier Rh animé par Maître Pascal LABROUSSE et Maître Stéphanie ASSEMAT

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



PROCHAINS STAGES DE FORMATION

ACTUALITES DU DROIT DE LA FORMATION (REFORME)

Cette formation sur 1 journée vous permettra de faire un point complet sur la réforme 2018 et d'en mesurer les impacts pour votre entreprise. Nous intégrons également l'actualité juridique récente.

Date : 1 jour –7 novembre 2018 Lieu : Castres

Contact : Martine ROBERT – tél 05 63 51 47 66 – @ : m.robert@tarn.cci.fr ; mf.vieu@tarn.cci.fr

LE PRELEVEMENT A LA SOURCE – PLAN D'ACTUALISATION 2019

1 jour : 30 novembre 2018 Albi – Castres

Résumé des changements de l'année 2018 – L'actualité 2018 – Le régime réunifié du système de retraite complémentaire – La mise en place du prélèvement à la source

Contact : Martine ROBERT : tél 05 63 51 47 66 – @ : m.robert@tarn.cci.fr ; mf.vieu@tarn.cci.fr

