

Mercredi 5 juin 2019



**Missions Emploi  
Ressources  
Humaines  
des CCI Occitanie**



**ACTUALITES**

**OPCO**

**De nouvelles règles du jeu pour les Opérateurs de compétences**

**Missions, financements, période transitoire : tout savoir sur les 11 nouveaux opérateurs de compétences ou Opco agréés à compter du 1er avril 2019.**

Créés par la loi Avenir professionnel, les opérateurs de compétences (Opco) prennent la suite des Opca (Organismes Paritaires Collecteurs Agréés). Doté d'une compétence nationale, l'Opco doit être agréé par l'État. Il existe aujourd'hui 11 Opco qui ont été agréés par des arrêtés publiés au Journal officiel du 31 mars.

**Quelles sont les missions des Opco ?**

Une mission de financement et de gestion des fonds

La totalité des sommes destinées au financement de la formation et de l'alternance est reversée à France compétences qui est chargée d'assurer la répartition et le versement de ces fonds. Ainsi France compétences verse aux Opco les fonds pour l'aide au développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés et pour le financement de l'alternance.

L'Opco gère ces fonds au titre de deux sections financières différentes et prend en charge :

- les actions concourant au développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés ;
- les contrats de professionnalisation et, à compter du 1er janvier 2020, les contrats

- d'apprentissage, les dépenses afférentes à la formation du tuteur et du maître d'apprentissage et à l'exercice de leurs fonctions ;
- les actions de reconversion ou de promotion par l'alternance (dispositif "Pro-A") ;
- les coûts de formation engagés pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles si un accord de branche le prévoit, pendant une durée maximale de deux ans ;
- la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) ;
- les dépenses afférentes à la participation d'un salarié ou d'un bénévole à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience (VAE) selon les modalités fixées par accord de branche ;
- les dépenses d'investissement visant à financer les équipements nécessaires à la réalisation des formations.

L'article L. 6332-1-3 du code du travail précise que l'Opco n'assure aucun financement, direct ou indirect, des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs. L'Opco peut toutefois rembourser, sur présentation de justificatifs, les frais de déplacement, de séjour et de restauration engagés par les personnes qui siègent au sein de leurs organes de direction.

### Des missions de service

Les Opco ont également pour mission :

- d'apporter un appui technique aux branches adhérentes pour établir la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;
- d'assurer un appui technique aux branches professionnelles pour leur mission de certification ;
- d'assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité ;
- de promouvoir, auprès des entreprises, la formation à distance et la formation en situation de travail.

### Un rôle de collecteur à titre transitoire

Les contributions destinées au financement de la formation professionnelle et de l'alternance seront recouvrées par les Urssaf à partir de 2021. Jusqu'à cette date, ce sont les Opco qui en assurent le recouvrement.

### **Quelles sont les dépenses prises en charge ?**

#### Actions utiles au développement des compétences dans les entreprises de moins de 50 salariés

Au titre de la section financière relative aux actions utiles au développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés, l'Opco prend en charge :

- la rémunération et les charges sociales et légales et conventionnelles des salariés des entreprises de moins de 50 salariés en formation, dans la limite du coût horaire du Smic par heure de formation ;
- les frais annexes qui couvrent les frais de transport, de restauration et d'hébergement afférents à la formation suivie.

► Lorsque les formations se déroulent pour tout ou partie en dehors du temps de travail, les frais de garde d'enfants ou de parents à charge peuvent également être financés.

Le conseil d'administration de l'Opco détermine les modalités et les priorités de prise en charge des demandes présentées par les employeurs.

#### Actions de reconversion ou promotion par l'alternance

L'Opco finance tout ou partie des frais pédagogiques des actions de reconversion ou promotion par alternance ("Pro-A") ainsi que des frais de transport et d'hébergement. Le niveau de paiement correspond à un montant forfaitaire fixé par un accord de branche ou, à défaut, un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un Opco. En l'absence de forfait fixé par accord collectif, ce montant est de 9,15 € par heure.

Les dépenses exposées par les employeurs des entreprises de moins de 50 salariés au-delà des montants forfaitaires prévus par l'article D. 6332-89 peuvent être payées par l'Opco selon des modalités précisées par son conseil d'administration.

A noter que, pendant la Pro-A, la rémunération du salarié versée pendant sa formation et les charges sociales légales et conventionnelles y afférentes ne sont pas prises en charge par l'Opco.

<b>Les Opco restent chargés du contrôle de la qualité</b>
Les Opco doivent s'assurer, lorsqu'ils financent une action de formation, de la capacité du prestataire de formation à dispenser une formation de qualité (C. trav., art. L. 6316-1). Comme pour les Opca, cette appréciation se fait, actuellement, via la base de données commune nommée Datadock.

#### Contrats de professionnalisation

L'Opco finance les contrats de professionnalisation au niveau de prise en charge fixé par les branches ou, à défaut d'accord, par un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un Opco.

Le niveau de prise en charge correspond à un montant forfaitaire par contrat versé par l'Opco. Il couvre tout ou partie des frais pédagogiques, des rémunérations et charges sociales légales et conventionnelles des stagiaires ainsi que des frais de transport et d'hébergement.

► Ce montant est communiqué à France compétences par l'Opco.

À défaut de fixation du niveau de prise en charge, ce montant est fixé :

- à 9,15 € par heure ;
- à 15 € par heure lorsqu'il porte sur des contrats conclus avec les personnes mentionnées à l'article L. 6325-1-1 du code du travail.

► Sont visés par cet article les bénéficiaires du RSA (Revenu de Solidarité Active), de l'ASS (Allocation de Solidarité Spécifique) ou de l'AAH (Allocation aux Adultes Handicapés) ainsi que les personnes ayant bénéficié d'un CUI (Contrat Unique d'Insertion), les jeunes de 16 à 25 ans lorsqu'ils n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qu'ils ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel et les jeunes de 16 à 25 ans complétant leur formation initiale et les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus s'ils sont inscrits sur la liste des demandeurs d'emploi depuis plus d'un an.

Pôle emploi peut prendre en charge par l'intermédiaire des Opco les dépenses afférentes aux contrats de professionnalisation des demandeurs d'emploi âgés de vingt-six ans et plus. Les dépenses exposées par les employeurs des entreprises de moins de 50 salariés, au-delà des montants forfaitaires, peuvent être réglées par l'Opco selon les modalités définies par son conseil d'administration.

## Dépenses de tutorat et de formation des maîtres d'apprentissage

Les Opco prennent également en charge les dépenses exposées par l'entreprise pour chaque salarié, ou pour tout employeur de moins de 11 salariés, lorsqu'il bénéficie d'une action de formation en qualité de tuteur ou de maître d'apprentissage. Cette prise en charge est limitée à 15€ par heure de formation et à une durée maximale 40 heures.

Les Opco règlent également les coûts liés à l'exercice de la fonction de tuteur engagés par l'entreprise dans la limite de plafonds mensuels et de durées maximales. Ce plafond mensuel et cette durée sont pour l'exercice de tutorat, de 230 € par mois et par salarié pour une durée maximale de six mois.

Ce plafond mensuel est majoré de 50 % lorsque la personne chargée de l'exercice du tutorat est âgée de 45 ans ou plus ou accompagne une personne mentionnée à l'article L. 6325-1-1 du code du travail.

► Sont visés par cet article, les bénéficiaires du RSA, de l'ASS ou de l'AAH ainsi que les personnes ayant bénéficié d'un CUI, les jeunes de 16 à 25 ans lorsqu'ils n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qu'ils ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel et les jeunes de 16 à 25 ans complétant leur formation initiale et les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus s'ils sont inscrits sur la liste des demandeurs d'emploi depuis plus d'un an.

Ce plafond mensuel et cette durée sont pour l'exercice de maître d'apprentissage de 230 € par mois et par apprenti pour une durée maximale de 12 mois.

### **Les Opco peuvent collecter des contributions conventionnelles et volontaires**

Les Opco peuvent collecter des contributions supplémentaires ayant pour objet le développement de la formation professionnelle qui sont versées :

- soit en application d'un accord professionnel national conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés et mutualisées de réception par l'Opco au sein des branches concernées ;
- soit sur une base volontaire par l'entreprise ;

Ces sommes font l'objet d'un suivi comptable distinct et sont gérées au sein de sections constituées à cet effet.

## **Quels sont les frais financés à titre facultatif ?**

L'Opco peut aussi financer :

- les actions d'évaluation, d'accompagnement, d'inscription aux examens et de formation des bénéficiaires des contrats d'apprentissage et de professionnalisation dans les cas de rupture anticipée du contrat et dans les cas de redressement ou de liquidation judiciaires de l'entreprise ;
- une partie des dépenses de tutorat externe à l'entreprise engagées pour certains bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation ou d'un contrat d'apprentissage ;
- tout ou partie de la perte de ressources ainsi que des coûts de toute nature y compris ceux correspondant aux cotisations sociales et, le cas échéant, la rémunération et les frais annexes générés par la mobilité hors du territoire national des apprentis et des salariés en contrat de professionnalisation ;
- les actions portées par une convention cadre de coopération conclue avec l'État définissant sa participation à l'amélioration et à la promotion des formations technologiques et professionnelles initiales et à la promotion des métiers.

► Cette prise en charge se fait dans la limite d'un plafond fixé par voie réglementaire.

## **Comment les dépenses sont-elles remboursées aux entreprises ?**

### Un paiement après exécution de la formation

Le règlement des frais de formation pris en charge par les Opco est réalisé après exécution des actions qu'il s'agisse d'une action de formation, d'un bilan de compétences ou d'une VAE. Pour ces actions, les parties peuvent convenir d'un échelonnement des paiements au fur et à mesure du déroulement des actions. Cet échelonnement peut être assorti d'une avance dont le montant ne peut être supérieur à 30 % du prix convenu.

### Un paiement après contrôle du service fait

Les Opco s'assurent de l'exécution des actions dans le cadre d'un contrôle de service fait effectué à partir des pièces transmises lors de la demande de prise en charge, de l'accord de financement de l'Opco des éléments suivants :

- les factures délivrées par les prestataires d'actions de formation, de bilans de compétences ou de VAE ;
- les relevés de dépenses supportées par l'employeur précisant les montants des frais pédagogiques, des rémunérations et des frais annexes dont la prise en charge, pour tout ou partie, a été demandée et accordée, accompagnés des pièces comptables permettant d'établir ces montants ;
- un certificat de réalisation établi par le dispensateur de l'action.

Sont prises en compte pour le contrôle de service fait, les informations relatives à la réalisation de l'action transmises par l'employeur et la personne qui suit cette action notamment dans le cadre d'enquêtes de suivi menées par l'Opco. En cas d'anomalie constatée dans l'exécution d'une action, l'Opco peut demander à l'organisme prestataire de formation ou à l'employeur tout document complémentaire nécessaire pour s'assurer de la réalité de l'action qu'il finance et de sa conformité aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles. Lorsque le prestataire de formation ou l'employeur ne fournissent pas l'ensemble des pièces prévues ou demandées, l'Opco ne prend pas en charge les dépenses.

## **Quels sont les frais financés à titre transitoire ?**

### Frais de fonctionnement des CFA et des écoles d'enseignement technologique et professionnel

En 2019, les Opco peuvent, au titre de la section alternance, financer les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis (CFA), ainsi que les dépenses de fonctionnement des écoles d'enseignement technologique et professionnel mentionnées à l'article L. 6241-5, selon des modalités arrêtées dans le cadre d'un accord de branche ou, à défaut, d'une décision des organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un Opco.

### Frais liés au CPF

Du 1er janvier 2019 au 31 décembre 2019, la prise en charge des frais pédagogiques et des frais liés à la validation des compétences et des connaissances afférents à l'une des actions de formations éligibles au CPF suivie par le salarié pendant son temps de travail ou hors temps de travail est assurée par l'Opco, dans le cadre des fonds affectés au financement du CPF. A l'issue de cette période transitoire, c'est la Caisse des dépôts et consignations qui sera chargée du financement du CPF.

Sous certaines conditions et dans certaines limites, l'Opco peut également prendre en charge la rémunération des salariés en formation pendant le temps de travail au titre du CPF.

### Les Opacif sont toujours en activité pendant l'année 2019

Les Opacif conservent, à titre transitoire, pendant l'année 2019, certaines missions. Pour rappel, dans 6 branches professionnelles, l'Opcv de branche était également agréé en qualité d'Opacif. Dans les autres branches, les entreprises relevaient d'un Opacif interprofessionnel, le Fongecif. Il existe 17 Fongecif, soit un Fongecif par région. A compter du 1er janvier 2019, les Opacif dont les Fongecif n'assurent plus le financement du Cif (qui est supprimé et remplacé par le CPF de transition professionnelle), du congé de bilan de compétences et du congé pour VAE. Ils prennent en charge jusqu'à leur terme le financement de ces congés accordés avant cette date. Dans le cadre du CPF de transition professionnelle, les Fongecif assurent les missions de commissions paritaires interprofessionnelles régionales (CPIR) jusqu'au 31 décembre 2019. Les Fongecif sont donc chargés d'instruire la demande de prise en charge financière du projet, d'autoriser la réalisation du projet et d'en assurer le financement selon les règles fixées pour les CPIR. A titre transitoire, pendant l'année 2019, toute demande de financement d'un CPF de transition professionnelle doit être déposée auprès du Fongecif. Les Opacif dont les Fongecif délivrent, jusqu'au 31 décembre 2019, le conseil en évolution professionnelle (CEP) qui vise à permettre à tout actif de faire le point sur sa carrière, voire d'élaborer un projet professionnel ou un projet de formation. Ils reçoivent, au titre de leur activité au cours de l'année 2019, les fonds dédiés au financement du CEP dans des conditions définies par le conseil d'administration de France compétences. Ils devront transmettre au ministre chargé de la formation professionnelle, au plus tard le 31 décembre 2019, les éléments permettant d'apprécier l'emploi de ces fonds au cours de l'année 2019.

Source : *Actuel RH 10/05/19*

## TELETRAVAIL

### Que peut contenir l'accord de mise en place du télétravail

**Dans le cadre des ordonnances du 22 septembre 2017 qui visent à développer et libérer le recours au télétravail, de nombreux accords collectifs ont été négociés et signés.** Nous avons sélectionné un certain nombre d'entre eux pour vous présenter des illustrations de clauses conventionnelles susceptibles de figurer dans un accord collectif relatif au télétravail.

Ce qu'il faut savoir

Le télétravail peut être mis en place par accord collectif ou à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique, ou en l'absence d'accord collectif ou de charte, par accord entre le salarié et l'employeur. L'avantage de conclure un accord collectif est de fixer les règles de mise en place du télétravail communes à tous les télétravailleurs au lieu de conclure un avenant complexe pour chacun des télétravailleurs.

L'accord collectif doit comporter les clauses obligatoires prévues par l'article L 1222-9 du Code du travail

- Les conditions de passage en télétravail, en particulier en cas d'épisode de pollution. Cette clause peut comprendre les conditions d'éligibilité, les formalités à accomplir, les conditions d'exécution du télétravail (le lieu du télétravail, le nombre de jours télétravaillés etc.)
- Les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail ;
- Les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail ;
- Les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail ;

- La détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail ;
- Les modalités d'accès des travailleurs handicapés à une organisation en télétravail.

Il doit également comporter les clauses obligatoires communes à tout accord collectif : préambule, forme et délai de renouvellement ou de révision de l'accord, conditions de suivi, clause de rendez-vous, conditions de dénonciation s'il s'agit d'un accord à durée indéterminée.

Aux mentions obligatoires, les négociateurs peuvent ajouter des clauses utiles à l'organisation du télétravail. Ainsi, dans de nombreux accords, il est précisé les conditions de prise en charge des équipements de travail.

*Source : Editions Législatives, Dictionnaire permanent Social*

## APPRENTISSAGE

### Visite médicale de l'apprenti : attestation à remplir par le médecin de ville

**Le modèle de l'attestation de suivi de l'état de santé des apprentis reçus en visite d'information et de prévention, à titre expérimental, par un médecin de ville est fixé par un arrêté.** Cette expérimentation concerne les contrats d'apprentissage conclus entre le 30 avril 2019 et le 31 octobre 2021.

Un arrêté du 24 avril 2019 (JO, 2 mai) fixe le modèle d'attestation du suivi de l'état de santé des apprentis reçus en visite d'information et de prévention par un médecin exerçant en secteur ambulatoire.

Jusqu'au 31 décembre 2021, une expérimentation permet aux médecins de ville de réaliser cette visite lorsqu'aucun professionnel de santé de la médecine du travail n'est disponible dans le délai de 2 mois. Les modalités d'application de cette expérimentation sont fixées par le décret n° 2018-1340 du 28 déc. 2018 (JO, 30 déc.).

A l'exception des apprentis de l'enseignement agricole, tous les apprentis dont les contrats sont conclus entre le 30 avril 2019 et le 31 octobre 2021 peuvent être concernés par cette expérimentation.

Rappelons que la visite d'information et de prévention de l'apprenti, assurée en principe par le médecin du travail, doit être réalisée dans les 2 mois qui suivent l'embauche (C. trav., art. R. 6222-40-1).

A l'issue de la visite, le médecin de ville remet à l'apprenti l'attestation de suivi. Il en envoie également une copie à l'employeur de l'apprenti ainsi qu'au service de santé au travail concerné. Il est mentionné sur ce document que la visite d'information et de prévention n'a pas pour objet de statuer sur l'aptitude médicale de l'apprenti, seul le médecin du travail pouvant se prononcer sur l'aptitude médicale des salariés.

*Source : Editions Législatives, Guide Formation Professionnelle Continue*

► Arr. 24 avr. 2019 : JO, 2 mai

## **Conclure une rupture conventionnelle avec un salarié déclaré inapte suite à un AT (Accident du Travail), c'est possible**

La Cour de cassation valide, pour la première fois à notre connaissance, une rupture conventionnelle signée par un salarié déclaré inapte suite à un accident du travail, dès lors qu'il n'y a eu ni fraude ni vice du consentement.

Petit à petit, la Cour de cassation a admis la possibilité pour l'employeur de conclure une rupture conventionnelle individuelle (RCI) homologuée avec des salariés se trouvant pourtant dans des situations jugées "délicates" ou pour lesquelles le législateur a mis en place un régime de protection du salarié très élevé. Ainsi, employeur et salarié peuvent se mettre d'accord sur le principe d'une rupture conventionnelle homologuée notamment dans un contexte de harcèlement moral (Cass. soc., 23 janv. 2019, n° 17-21.550), pendant la suspension du contrat du salarié en raison d'un accident du travail (Cass. soc., 30 sept. 2014, n° 13-16.297), après une déclaration d'aptitude avec réserves (Cass. soc., 28 mai 2014, n° 12-28.082) ou encore lorsque la salariée est en congé maternité (Cass. soc., 25 mars 2015, n° 14-10.149).

Mais la Cour de cassation a néanmoins toujours pris le soin de préciser que la validité de ces ruptures conventionnelles pouvait être remise en cause dans deux hypothèses : en cas de fraude à la loi et en cas de vice du consentement avérés, c'est-à-dire dès lors que le salarié en rapporte la preuve.

Restait encore un doute sur la possibilité de conclure une RCI avec un salarié déclaré inapte suite à un accident du travail (ou, a fortiori lorsque l'inaptitude est d'origine non-professionnelle).

En effet, la Cour de cassation n'avait jusqu'à présent pas encore eu l'occasion de se prononcer sur cette question.

On sait qu'elle l'excluait du temps de l'ancienne rupture amiable (Cass. soc., 12 févr. 2002, n° 99-41.698). L'administration avait de son côté précisé, dans sa circulaire de juillet 2008 diffusée au moment de la création de la RCI, que les Direccte devaient vérifier si les ruptures conventionnelles soumises à leur contrôle ne s'inscrivaient pas dans une démarche visant à contourner la procédure de rupture d'un contrat de travail pour inaptitude médicale.

D'un autre côté, la Cour estimant que la rupture conventionnelle homologuée apporte une protection accrue au salarié (délai de rétractation, homologation de la Direccte, etc.), on pouvait légitimement s'attendre à ce qu'elle finisse par appliquer sa jurisprudence "permissive" en cas de RCI signée avec un salarié déclaré inapte suite à un accident du travail. C'est chose faite.

Dans cette affaire, jugée le 9 mai dernier, la salariée avait fini par demander la nullité de la rupture conventionnelle, conclue peu de temps après sa déclaration d'inaptitude, estimant que le fait, pour un employeur, de conclure une telle rupture avec un salarié déclaré inapte revenait à violer les règles protectrices applicables en la matière, notamment celle imposant à l'employeur de reclasser le salarié (C. trav., art. L. 1226-10). La rupture avait ici, selon la plaignante, un "objet illicite".

Mais ce fut peine perdue. La Cour de cassation, approuvant l'arrêt d'appel, estime que, sauf cas de fraude ou de vice du consentement, une convention de rupture peut être valablement conclue par un salarié déclaré inapte à son poste à la suite d'un accident du travail. Elle réaffirme donc ici ce qu'elle a déjà plusieurs fois rappelé, s'agissant d'autres salariés ayant conclu une rupture conventionnelle dans un contexte difficile ou bénéficiant d'une protection particulière. Et, rappelons-le, pour que l'existence d'une fraude aux dispositions légales ou d'un vice du consentement puisse être retenue par les juges, le salarié doit préalablement en rapporter la preuve, ce qui n'a pas été le cas en l'espèce.

Source : Editions Législatives, Guides RH - [Cass. soc., 9 mai 2019, n° 17-28.767](#)



## **Pas de préavis en cas de faute grave sauf si le contrat de travail le prévoit !**

La faute grave prive en principe le salarié du droit à préavis. Mais ce n'est pas une règle intangible comme l'atteste cet arrêt récent de la Cour de cassation. L'interprétation des dispositions du contrat de travail peut conduire à accorder au salarié une indemnité de préavis.

On le sait, la faute grave est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise. Cela suppose que le salarié soit licencié rapidement, sous peine de voir la qualification de la faute grave écartée. La conséquence est aussi que la faute grave prive le salarié de son droit à préavis et - partant - de l'indemnité afférente lorsqu'il n'a pas été effectué. Mais ce principe connaît des exceptions comme l'illustre l'arrêt rendu par la Cour de cassation le 20 mars 2019.

### **Pas de préavis en cas de faute grave**

Dans cette affaire qui oppose le directeur de la stratégie des achats famille d'une société de sièges d'automobile à son employeur, c'est la rédaction du contrat de travail qui est au cœur du litige. Convoqué à un entretien préalable de licenciement le 14 mai 2012, le salarié est licencié pour faute grave le 7 juin 2012. Contestant son licenciement devant les juges prud'homaux, il réclame une indemnité de préavis, son contrat de travail prévoyant un préavis de six mois en cas de rupture du contrat de travail par l'une ou l'autre partie.

La cour d'appel rejette toutefois sa demande rappelant le principe posé par le code du travail à l'article L.1234-1 du code du travail. Cette disposition prévoit ainsi que le salarié peut prétendre, en cas de licenciement, à un préavis, sauf en cas de faute grave.

Mais attention à la rédaction du contrat de travail !

Le salarié porte toutefois son affaire devant la Cour de cassation. Bien lui en a pris puisque les juges lui donnent cette fois raison. La Cour de cassation constate que le contrat de travail du salarié prévoyait un préavis en cas de rupture du contrat de travail qu'elle soit à l'initiative du salarié ou de l'employeur. Mais le contrat de travail ne prévoyait aucune distinction selon le motif de la rupture.

La Cour de cassation insiste sur ce point : "la faute grave n'est privative des indemnités de préavis que dans la mesure où le contrat de travail liant les parties ne contient pas de dispositions plus favorables au salarié".

La rédaction du contrat de travail ne doit donc pas être négligée !

*Source : Actuel RH - Cass Soc Arrêt du 20 mars 2019*

## QUOI DE NEUF

### LA LOI PACTE PUBLIEE AU JO

La loi du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises, dite loi Pacte, est publiée au Journal officiel du jeudi 23 mai 2019. Le texte, dont la version définitive comprend 221 articles, comporte plusieurs dispositions relatives aux RH et à la protection sociale.

Outre le développement de l'épargne salariale et de l'épargne retraite, elle prévoit une réforme des seuils d'effectifs et permet aux entreprises de se doter d'une raison d'être.

En outre, elle propose de renforcer la présence des représentants des salariés au sein des conseils d'administration et entend améliorer la transparence sur la rémunération des dirigeants.

*Source :* <https://www.actuel-rh.fr/content/la-loi-pacte-publiee-au-jo>

## AGENDA

**Mercredi 5 juin 2019**

### **JOB DATING DE L'ALTERNANCE**

Entreprises, vous recherchez un apprenti ? Vous souhaitez recruter en contrat de professionnalisation ?

Les chambres consulaires s'associent pour créer un évènement et faciliter le recrutement des alternants. Le Job Dating a pour objectif de vous permettre de rencontrer des candidats en adéquation avec votre projet autour «d'entretiens-flash».

De 14h00 à 17h00 à la Maison de l'Agriculture - 430 Avenue Jean Jaurès à Cahors

*Contact : Tél : 05 65 20 35 01 - @ : [appui@lot.cci.fr](mailto:appui@lot.cci.fr)*

**Jeudi 6 juin 2019**

### **PILOTAGE RH 46**

De 9h00 à 17h00, à la CCI du Lot à Cahors (Pôle Formation, 94 rue Hautesserre). Thématique de la journée : « Bien-être et qualité de vie au travail : l'entreprise en est-elle responsable ? ».

*Contact/Tél : Régina Burger - 05 65 20 35 01 - @ : [regina.burger@lot.cci.fr](mailto:regina.burger@lot.cci.fr)*

**Vendredi 7 juin 2019**

### **ATELIER PRATIQUES RH : MANAGER EFFICACEMENT AVEC L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL**

De 8h30 à 12h30, à la CCI du Tarn, site de Castres, atelier animé par Corinne SAURAT - APEC

*Contact Alain VAISSETTE : Tél : 05 67 46 60 00 - @ : [a.vaissette@tarn.cci.fr](mailto:a.vaissette@tarn.cci.fr)*

**Jeudi 13 juin 2019**

### **ATELIER COLLECTIF RH : COMMENT TRANSFORMER LES CONFLITS EN COOPERATION POSITIVE ?**

De 8h30 à 10h30, à la CCI des Pyrénées-Orientales Quai de Lattre de Tassigny à Perpignan, animé par Jacques TUR et Laurent KRETCHMAN, consultants spécialistes de l'approche facteur humain- SEKOYA

*Contact : Tél : 04 68 35 91 08 - @ : [c.saurue@pyrenees-orientales.cci.fr](mailto:c.saurue@pyrenees-orientales.cci.fr)*

**Jeudi 13 juin 2019**

**PILOTAGE RH 46**

De 9h00 à 17h00, à la CCI du Lot à Cahors (Pôle Formation, 94 rue Hautesserre). Thématique de la journée : « Bien-être et qualité de vie au travail : l'entreprise en est-elle responsable ? ».

*Contact/Tél : Régina Burger – 05 65 20 35 01 – @ : [regina.burger@lot.cci.fr](mailto:regina.burger@lot.cci.fr)*

**Mardi 25 juin 2019**

**MATINEE RH : EGALITE PROFESSIONNELLE HOMMES/FEMMES**

De 8h45 à 10h45, au Palais Consulaire (CCI de Toulouse) – 2 rue d'Alsace Lorraine 31000 Toulouse. Matinée animée par le Cabinet Barthelemy

*Contact/Tél : 05 62 57 66 43 – @ : [rh-competences@toulouse.cci.fr](mailto:rh-competences@toulouse.cci.fr)*

**Mardi 25 juin 2019**

**ATELIER RH : PRESENTATION DE L'OFFRE DE SERVICES URSSAF ET POLE EMPLOI**

De 9h00 à 12h00, présentation de l'offre de services de l'URSSAF et Pôle Emploi, atelier animé par les services de l'URSSAF et de Pôle Emploi – à l'Hôtel Consulaire, CCI Gard, 12, rue de la République à Nîmes

*Contact : MG Brice – Tél : 04 .66.879.881 – @ : [mg.brice@gard.cci.fr](mailto:mg.brice@gard.cci.fr)*

**Mardi 9 juillet 2019**

**MATINEE RH : SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL**

De 8h30 à 10h30, à la CCI des Pyrénées-Orientales Quai de Lattre de Tassigny à Perpignan, animée par Pierre LAJOURNADE, relation Employeurs, CPAM des PO et Sébastien LE METAYER, ingénieur conseil, CARSAT LR.

*Contact : Tél : 04 68 35 91 08 – @ : [c.saurue@pyrenees-orientales.cci.fr](mailto:c.saurue@pyrenees-orientales.cci.fr)*

**Jeudi 11 juillet 2019**

**ATELIER PRATIQUES RH : MANAGER EFFICACEMENT AVEC L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL**

De 8h30 à 12h30, à la CCI du Tarn, site d'Albi, atelier animé par Corinne SAURAT – APEC

*Contact Alain VAISSETTE : Tél : 05 67 46 60 00 – @ : [a.vaissette@tarn.cci.fr](mailto:a.vaissette@tarn.cci.fr)*

## PROCHAINS STAGES DE FORMATION

### CCI OCCITANIE – POLES FORMATION

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

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

- Développer sa pratique managériale : 3, 4, 18 juin et 1<sup>er</sup> juillet 2019
- Identifier les opportunités Business grâce à une veille efficace : 4 et 18 juin 2019
- Conception et élaboration de tableaux de bord de gestion : 17, 18, 24 et 25 juin 2019
- Conduite du changement : 20 et 21 juin 2019

*Contact : Geneviève FERNANDEZ – Tél : 05 61 29 46 42 – [formations-entreprises@tbs-education.fr](mailto:formations-entreprises@tbs-education.fr)*

### PREVENTION DES RISQUES / SECURITE

- RSST Cahors : 4 juin, 4 septembre, 26 septembre
- RSST Cambes : 12 juin, 5 septembre
- Habilitation électrique pour non-électricien : 11 et 12 septembre
- Habilitation électrique pour électricien : 18, 19 et 20 septembre
- La cybersécurité : 25 septembre
- Hygiène et sécurité alimentaire : 30 septembre

*Contact/Tél : Régina Burger – 05 65 20 48 69 – @ : [regina.burger@lot.cci.fr](mailto:regina.burger@lot.cci.fr)*

### FORMATION TUTEURS ET MAÎTRES D'APPRENTISSAGE

- Appréhender le rôle majeur de la fonction de Tuteur/Maître d'apprentissage.
- Réussir la transmission des savoir-faire et savoir-être.
- Améliorer l'intégration et la fidélisation des nouveaux salariés.

Date : 6 et 27 juin 2019 – 8h45/12h45 – 13h45/16h45

Lieu : Palais Consulaire (CCI de Toulouse) – 2 rue d'Alsace Lorraine– 31000 Toulouse

*Contact : Andrée BILLERES – Tél : 05.62.57.66.35 – @ : [a.billeres@toulouse.cci.fr](mailto:a.billeres@toulouse.cci.fr)*

## RENFORCER SES RELATIONS CLIENTS ET FOURNISSEURS

- Optimiser son organisation commerciale –11–12 juin

*Contact/Tél : Régina Burger – 05 65 20 48 69 – @ : [regina.burger@lot.cci.fr](mailto:regina.burger@lot.cci.fr)*

## BUREAUTIQUE

- Perfectionnement Power Point : 12 juin
- Perfectionnement Excel : 13 – 14 juin
- Initiation word : 23 et 24 septembre

*Contact/Tél : Régina Burger – 05 65 20 48 69 – @ : [regina.burger@lot.cci.fr](mailto:regina.burger@lot.cci.fr)*

## PLATO RH

### Parcours de professionnalisation à destination des RH de TPE/PME

Il s'agit d'un programme de développement des compétences à destination des personnes qui s'occupent de la gestion des ressources humaines en TPE/PME. Il repose sur la constitution d'un groupe de 15 personnes, qui vont progresser sur un programme co-construit avec des interventions d'experts.

Dates : Démarrage prochaine session le 13 juin 2019

Lieu : Palais Consulaire (CCI de Toulouse) – 2 rue d'Alsace Lorraine– 31000 Toulouse

*Contacts : Hakima IBARKI – Virginie NODAR –Tél : 05 62 57 66 37 – @ : [v.nodar@toulouse.cci.fr](mailto:v.nodar@toulouse.cci.fr)*

## LE COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE : Maîtriser les règles de fonctionnement du CSE

Le CSE, nouvelle instance de dialogue et de concertation entre l'employeur et les salariés doit être mis en place dans toutes les entreprises d'au moins 11 salariés d'ici le 1er janvier 2020.

Une journée pour :

- Acquérir les connaissances et compétences nécessaires pour bien gérer cette nouvelle instance
- Connaître le fonctionnement du CSE
- Clarifier les différentes attributions du CSE
- Mettre en place les bonnes pratiques de cette instance avec les membres élus du CSE

Public : Dirigeants et opérationnels RH des entreprises de plus de 50 salariés

Date : **Mardi 18 juin 2019** de 8h45 à 12h45 – 13h45 à 16h45

Lieu : Palais Consulaire (CCI de Toulouse) – 2 rue d'Alsace Lorraine– 31000 Toulouse

*Contact : Laurence BOREL – Tél : 05.62.57.66.63 – @ : [l.borel@toulouse.cci.fr](mailto:l.borel@toulouse.cci.fr)*

## PROFESSIONNELS DE L'IMMOBILIER

- Règlementation de ma profession : loi Hoguet – Code de déontologie – Tracfin – 20 juin
- La location, les baux, les dernières modifications après la loi Alur – 9 septembre
- Du mandat à l'acte de vente : aspects techniques et commerciaux : 16 septembre

*Contact/Tél : Régina Burger – 05 65 20 48 69 – @ : [regina.burger@lot.cci.fr](mailto:regina.burger@lot.cci.fr)*

## MANAGEMENT ET EFFICACITE PROFESSIONNELLE

- Exercer le rôle de tuteur dans l'entreprises – 27-28 juin
- Former son tuteur en entreprise – 27-28 juin
- Prise de parole en public : 23 et 24 septembre

*Contact/Tél : Régina Burger – 05 65 20 48 69 – @ : [regina.burger@lot.cci.fr](mailto: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 (comportant 6 modules) :

- Module 1 : Droit du travail (35 h)
- Module 2 : Responsabilité sociale des entreprises (21h)
- 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](mailto:formation.beziers@sudformation.cci.fr)*

## FORMATION EN RESSOURCES HUMAINES ; GESTION ADMINISTRATIVE DES RESSOURCES HUMAINES BAC + 3

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 2019 à octobre 2020.**

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](mailto:l.deleris@aveyron.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](mailto:formations-entreprises@tbs-education.fr)**