

Mercredi 7 août 2019



Missions Emploi Ressources Humaines des CCI Occitanie



ACTUALITES

LOI SANTE

Les mesures RH de la loi santé

La loi du 24 juillet 2019 relative à l'organisation et à la transformation du système de santé, publiée vendredi au Journal officiel, contient quelques mesures susceptibles d'intéresser les services des ressources humaines.

La [loi du 24 juillet 2019 relative à l'organisation et à la transformation du système de santé](#) prévoit de rares mesures qui concernent la médecine du travail et les services RH.

Données de santé au travail

Le système national des données de santé qui rassemble et met à disposition un certain nombre de données médicales est complété. Il contient désormais également, en matière de relations de travail :

- les données destinées aux professionnels et organismes de santé donnant lieu à la prise en charge des frais de santé en matière de maladie ou de maternité et à la prise en charge de prestations en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles ;

- les données de santé recueillies lors des visites d'information et de prévention en matière de médecine du travail.

Dossier médical partagé

L'article L.1111-15 du code de la santé publique prévoit que chaque professionnel de santé reporte dans le dossier médical partagé, à l'occasion de chaque acte ou de chaque consultation, les éléments diagnostiques et thérapeutiques nécessaires à la coordination des soins de la personne prise en charge. Les actes et consultations réalisés dans le cadre de la médecine du travail ne sont pas concernés, précise la loi Santé. Dans le cadre de la médecine du travail, le dossier médical partagé est accessible uniquement pour y déposer des documents.

Le code du travail est modifié en conséquence. L'article L.4624-8 du code du travail prévoit que le dossier médical en santé au travail, constitué par le médecin du travail, retrace dans le respect du secret médical les informations relatives à l'état de santé du travailleur, aux expositions auxquelles il a été soumis ainsi que les avis et propositions du médecin du travail, notamment celles formulées en matière d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge ou à l'état de santé physique et mental du travailleur. Ce dossier ne peut être communiqué qu'au médecin de son choix, à la demande de l'intéressé.

La loi Santé précise que ce dossier est intégré au dossier médical partagé. Elle prévoit également que ce dossier est accessible aux professionnels de santé, sauf opposition du salarié. Auparavant, le code du travail prévoyait que le dossier pouvait être communiqué à un autre médecin du travail dans la continuité de la prise en charge, sauf refus du travailleur.

Dématérialisation des arrêts de travail

La loi prévoit la dématérialisation des arrêts de travail, sauf ceux exception, par l'intermédiaire d'un service mis à la disposition des professionnels de santé par les organismes d'assurance maladie. Cette mesure entrera en vigueur au plus tard le 31 décembre 2010.

La loi autorise le gouvernement à prendre par voie d'ordonnance, dans les 12 mois, des mesures relatives à la prescription et à la dispensation des soins, produits ou prestations, notamment ceux ayant vocation à être pris en charge par l'assurance maladie. Une disposition qui constitue une porte d'entrée pour une éventuelle réforme du versement des indemnités journalières.

Extension de la prise en charge des expertises dans le contentieux de la sécurité sociale

La prise en charge des expertises par la caisse nationale d'assurance maladie (Cnam) est étendue à l'ensemble du contentieux technique de la sécurité sociale. Aujourd'hui, un assuré peut bénéficier

de la gratuité d'un expert pour le contentieux portant sur le caractère professionnel d'un accident ou d'une maladie, ou encore sur la durée d'un arrêt de travail ou pour le contentieux technique lié à un handicap. En revanche, cette gratuité ne concerne pas les autres matières du contentieux technique, liées à l'appréciation du degré d'invalidité ou de l'état d'incapacité de travail suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle.

Source : ActuEL RH 29.07.19

ALLONGEMENT DU CONGE PATERNITE

Le congé paternité est allongé de 11 à 30 jours en cas d'hospitalisation de l'enfant

Le congé paternité est allongé, en cas d'hospitalisation de l'enfant. Prévu par la loi de financement de la Sécurité sociale, cet allongement permet au conjoint de la mère ou au partenaire lié par un PACS, salarié, de bénéficier d'un congé de 30 jours consécutifs.

Le congé doit être pris dans les quatre mois qui suivent la naissance de l'enfant et uniquement pendant son hospitalisation.

Le salarié qui bénéficie de ce congé doit en informer son employeur dès le début du congé en communiquant un justificatif d'hospitalisation dans une unité de soins spécialisés : néonatalogie, réanimation néonatale, pédiatrie de nouveau-nés et de nourrissons, unités indifférenciées de réanimation pédiatrique et néonatale.

Ainsi, le salarié est dispensé des formalités de demande de congé de paternité « de droit commun » prévues par le Code du Travail

Ce congé concerne les naissances à compter du 1^{er} juillet.

Pour bénéficier des Indemnités Journalières, le salarié ou travailleur indépendant doit transmettre à la CPAM dont il relève un bulletin justifiant l'hospitalisation de l'enfant dans une unité de soins spécialisés.

Pour l'assuré exploitant agricole, il devra cesser tout travail sur l'exploitation ou l'entreprise durant toute l'hospitalisation du nouveau-né.

Le montant de l'Indemnité journalière ne peut être inférieur à 9.53€ ni supérieur à 87.71€ par jour (barème 2019). Ce montant dépend du salaire journalier de base du salarié.

Source : Décret n° 2019-630 du 24 juin 2019

La Commission nationale informatique et libertés (CNIL) se saisit du sujet de la biométrie pour son premier règlement, de type RGPD (Règlement Général sur la Protection des données).

Au sens de la CNIL, les données biométriques sont les données à caractère personnel, résultant d'un traitement technique spécifique, relatives aux caractéristiques physiques, physiologiques ou comportementales d'une personne physique, qui confirment son identification unique (reconnaissance faciale, données dactyloscopiques).

« La biométrie est souvent présentée comme une alternative ergonomique et efficace à l'usage de mots de passe trop nombreux et trop longs à retenir. En effet, les données biométriques permettent à tout moment l'identification de la personne concernée sur la base d'une réalité biologique qui lui est propre, permanente dans le temps et dont elle ne peut s'affranchir. Pour autant, et précisément pour ces raisons, leur traitement génère des risques importants pour les droits et les libertés des personnes, dans l'hypothèse où ces données seraient compromises. »

Pour adapter le droit national à l'évolution des règles européennes, le législateur français a modifié la loi Informatique et Libertés. Les nouvelles dispositions prévoient que des dispositifs de contrôle d'accès biométriques peuvent être mis en place par des employeurs à condition d'être conformes au règlement type élaboré par la CNIL.

Le règlement type « biométrie sur les lieux de travail » constitue le premier acte juridique de ce type élaboré par la Commission.

L'employeur doit justifier le recours à la biométrie avec la finalité poursuivie (accès à des locaux, appareils et applications limitativement identifiés), et en quoi le recours à un traitement de données biométriques est nécessaire (niveau de sécurité recherché non atteint avec des badges, mots de passe).

Le règlement type précise que, seules sont autorisées, les données s'appuyant sur des caractéristiques morphologiques des personnes concernées (ex : iris, empreinte digitale ou réseau veineux).

Les modalités d'accès aux données enregistrées sont encadrées, ainsi que les personnes habilitées à traiter les données biométriques.

Les obligations fixées par le RGPD en matière d'information des salariés sur la mise en place du système de traitement et la collecte des données sont applicables aux données biométriques.

Les dispositions du règlement type doivent être respectées faute de quoi le traitement des données ne pourra pas être mis en œuvre.

Source : CNIL, délib. n° 2019-001, 10 janv. 2019, publiée le 28 mars 2019 / Social pratique N° 743 / www.cnil.fr

JURISPRUDENCE

RUPTURE CONVENTIONNELLE : précisions sur l'annulation

L'annulation de la rupture conventionnelle n'est pas valable au motif que seul l'employeur ait été accompagné.

La rupture conventionnelle doit être précédée d'un ou plusieurs entretiens entre employeur et salarié. L'initiative d'être accompagné revient au salarié qui doit en informer l'employeur. Dans l'hypothèse où le salarié est assisté, l'employeur peut faire de même et doit en informer le salarié. La Cour de Cassation a ainsi jugé que le non-respect des règles d'entretien n'entraîne pas la nullité, sauf vice de consentement (preuve apportée par le salarié).

Source : Cass. Soc., 5 juin 2019, n°18-10.901

RUPTURE CONVENTIONNELLE : le délai de rétractation précisé

Concernant la rétractation suite à la signature d'une rupture conventionnelle, employeur et salarié sont soumis aux mêmes modalités de rétractation. Selon l'Article L. 1237-13 du Code du Travail, chacune des parties dispose d'un délai de 15 jours calendaires à compter de la date de signature de la rupture conventionnelle. Le délai 15 jours calendaires s'apprécie à compter de la date d'envoi du courrier par le salarié, et non à la date de réception par l'employeur.

Source : Cass. Soc., 19 juin 2019, n°18-22.897

ACCORD COLLECTIF : conclu en application d'un dispositif légal abrogé, il n'est pas nécessairement caduc

La Cour de Cassation précise qu'un accord n'est caduc que lorsque son exécution est devenue impossible du fait de la disparition d'un de ses éléments essentiels.

En l'espèce, l'exécution de l'accord d'entreprise n'avait rien d'impossible : il ne perdait pas son objet (versement d'une prime), même si l'exécution de l'accord était devenue plus onéreuse du fait de la disparition des allègements sociaux. (arrêt à distinguer de celui du 17 juin 2003 pour lequel l'accord collectif était caduc du fait de la perte de son objet)

Source : Cass. Soc., 26 juin 2019, n°18-10.953

QUOI DE NEUF

CANICULE : UN SALARIE PEUT-IL USER DE SON DROIT DE RETRAIT ?

Le droit de retrait est une faculté pour le salarié, qui n'est pas obligé de l'exercer. Il ne peut être reproché à un salarié de ne pas s'être extrait d'une situation de travail dangereuse. Il permet au salarié de s'extraire d'une situation de travail qu'il estime dangereuse en arrêtant temporairement son activité.

Pour en faire usage, il doit avoir un motif raisonnable de penser que la situation présente un danger. Le salarié a malgré tout le droit de se tromper.

Le salarié, dans une telle situation, est tenu d'en alerter immédiatement l'employeur. Il ne subit aucune retenue sur salaire ou sanction. Un droit de retrait injustifié est par contre sanctionnable (insubordination, abandon de poste).

L'employeur est tenu de respecter ses obligations réglementaires. Le principe général, qui précise qu'il est tenu de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, s'applique également aux risques liés à la chaleur.

L'employeur peut recourir à diverses mesures : adaptation des horaires et cadences de travail, mise à disposition de matériels (ventilateurs, brumisateurs).

Les demandes d'indemnisation d'activité partielle formulées auprès du ministère du travail au titre de la canicule sont susceptibles d'être acceptées.

Source : Social pratique N° 748 10 juillet 2019

AGENDA

Jeudi 19 septembre 2019

LES MATINALES RH

Réunion d'information sur l'actualité juridique et sociale

Fréquence : le jeudi matin tous les 2 mois

Lieu : CCI du Lot à Cahors, Cambes ou Bretenoux

Planning : Jeudi 19 septembre 2019, jeudi 21 novembre 2019, jeudi 16 janvier 2020, jeudi 19 mars 2020, jeudi 14 mars 2020

CCI du Lot : contact : Julie Jammes-Duchesne Tél : 05 65 20 48 66 - @ : julie.jammes@lot.cci.fr

Mardi 24 septembre 2019

ATELIER RH : METTRE EN PLACE, PILOTER ET ANIMER LES ENTRETIENS PROFESSIONNELS

De 8h30 à 10h30, à la CCI de l'Ariège, site de l'IFCAP, atelier animé par Corinne SAURAT – APEC

Contact carole ARIBAUD ROQUES : Tél : 05 61 02 03 15 – @ : c.roques@ariego.cci.fr

Mardi 24 septembre 2019

ATELIER RH : MARQUE EMPLOYEUR : MYTHE OU REALITE

De 8h30 à 12h30, à la CCI du Tarn, site de CASTRES, atelier animé par Céline FURNO – VAKOM

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

Mardi 24 septembre 2019

MATINEE DE DROIT SOCIAL

De 8h45 à 10h45, au Palais Consulaire CCI des Pyrénées-Orientales – Quai de-Lattre de-Tassigny, 66020 PERPIGNAN. Matinée animée par Maître Jessica MARIN, Avocate Conseil en Droit Social du Cabinet FIDAL.

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

Mardi 24 septembre 2019

MATINEE DE DROIT SOCIAL

De 8h45 à 10h45, au Palais Consulaire (CCI de Toulouse) – 2 rue d'Alsace Lorraine 31000 Toulouse. Matinée animée par Maître Nicolas CHRISTAU, Avocat Conseil en Droit Social du Cabinet CAPSTAN.

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

Jeudi 17 octobre 2019

MATINALE RH « Mes obligations de sécurité : comment se tenir à jour ? »

De 8h45 à 10h45, au Palais Consulaire CCI des Pyrénées-Orientales – Quai de-Lattre de-Tassigny, 66020 PERPIGNAN. Matinée animée Thierry DERANDEU, Responsable Equipe relation client et Stéphanie GOMEZ, chef d'agence PO/Aude, Société APAVE.

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

Jeudi 17 octobre 2019

PLATO RH46

Cible : pour les dirigeants et cadres de la fonction RH

Fréquence : 5 journées tous les 2 mois

Lieu : à la CCI du Lot ou en entreprise

Planning : Jeudi 17 octobre 2019, jeudi 12 décembre 2019, jeudi 20 février 2020, jeudi 26 avril 2020, jeudi 18 juin 2020

Thématiques :

- RGPD, quelles conséquences pour les Ressources Humaines ?
- La Responsabilité Sociale de l'Entreprise comme levier de performance
- Attractivité de l'entreprise et marque employeur
- Gérer l'employabilité de ses salariés et anticiper les transitions professionnelles
- L'Ennéagramme comme outil de management

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

PROCHAINS STAGES DE FORMATION

CCI OCCITANIE – POLES FORMATION

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

PREVENTION DES RISQUES / SECURITE

- RSST Cambes : 4 et 5 septembre, 13 et 14 novembre
- RSST Cahors : 10, 11 octobre
- RSST Cahors – recyclage : 26 septembre et 28 novembre
- 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 (Cahors) : 30 septembre et 1 er octobre
- Le management de la qualité, santé et sécurité au travail, environnement de la nouvelle norme ISO 45001 : 3 et 4 octobre
- Hygiène et sécurité alimentaire (Cambes) : 18 et 19 novembre

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

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

- Optimiser la gestion de son temps : 6 et 20 septembre (matinée) 2019
- Visual Basic pour Excel : 19. 26. 30 septembre 2019
- Mettre en œuvre une stratégie efficace de développement des comptes clés : 19. 20 septembre – 24. 25 (matin) octobre – 25. 26 et 29 (matin) novembre 2019
- Du plan marketing au plan d'actions commerciales : 26. 27 septembre – 17 et 18 octobre 2019
- Les fonctionnalités d'Excel appliquées à la gestion : 8. 10. 21. 22 octobre 2019
- Développer sa pratique managériale : 13. 14 novembre – 2 et 16 décembre 2019

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

PROFESSIONNELS DE L'IMMOBILIER

- 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
Transaction et négociation immobilière et législation depuis la loi ALUR : 29 et 30 octobre

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

BUREAUTIQUE

- Initiation word : 23 et 24 septembre
- Facebook : 7 octobre
- Initiation Excel : 14 et 15 octobre
- Initiation Power Point : 16 octobre
- 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

MANAGEMENT ET EFFICACITE PROFESSIONNELLE

- Être maître de son temps : 1^{er} octobre
- Prise de parole en public : 23 et 24 septembre
- Améliorer ses performances à l'écrit : 18 octobre
- Mener efficacement ses entretiens professionnels et annuels : 14 novembre
- Manager son équipe au quotidien : 25 et 26 novembre

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

RESSOURCES HUMAINES / JURIDIQUE : FORMATION MISE EN CONFORMITE RGPD

Formation CCI TARN intra - sur mesure - Ou inter :

Comprendre les évolutions règlementaires et les enjeux du RGPD

- Analyser son système d'information en vue d'identifier les actions d'amélioration dans le cadre d'une mise en conformité avec le RGPD
- Préparer un plan d'actions de mise en conformité

Date : 1er octobre sur Albi ou Castres

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

PLATO DIRIGEANT

Programme de développement des compétences et de développement économique à destination des dirigeants et cadres dirigeants des PME/PMI.

Il repose sur la constitution d'un groupe de 10 à 15 participants ayant des préoccupations professionnelles similaires qui vont progresser sur un parcours de formation qu'ils ont eux-mêmes choisi.

Dates : Formation sur 10 mois à raison d'une ½ journée/mois – **Démarrage octobre 2019**

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

Contacts : **Hakima IBARKI** – **Laurence BOREL** – Tél : 05 62 57 66 63 – @ : l.borel@toulouse.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

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 : 5 et 12 novembre sur Albi ou Castres

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