

Actualité Juridique & Sociale

Missions Emploi Ressources Humaines des CCI de Midi-Pyrénées

A LA UNE

JOB ET APPRENTISSAGE DATING

Trouvez vos futurs collaborateurs plus rapidement

Lors du salon des savoir-faire professionnels de Tarn et Garonne (<http://savoirfaire82.montauban.cci.fr/>) des 27 et 28 septembre 2017 à Eurythmie Montauban, nous vous proposons de rechercher pour vous vos futurs collaborateurs.

Faites nous remonter vos besoins à travers des fiches de postes. En partenariat avec de nombreux partenaires de l'emploi et de l'apprentissage, nous nous chargeons de rechercher pour vous, vos futurs salariés et apprentis en sélectionnant les deux ou trois meilleurs profils susceptibles de répondre à vos attentes.

Répondez au questionnaire qui vous sera transmis après votre demande par courriel à entreprises@montauban.cci.fr ou au 05 63 22 26 18 et nous vous proposerons des rendez-vous ciblés.

Ateliers du Club RH

Systématiquement le mardi matin

Les Ateliers sont organisés par la CCI de Montauban et Tarn & Garonne

N'hésitez pas à vous inscrire pour recevoir les invitations et pré réserver votre place (nombre de places limités sur certains ateliers).



Mardi 10 octobre : Apprendre à manager le travail. Patricia FOLTYN - APEC



Mardi 7 novembre : Prévenir les difficultés des salariés : choisir les bons indicateurs de RPS et burn out. Sandra MOREIRA - Creact'Up



Mardi 12 Décembre : Actualités Juridiques et Sociales de l'année. Ordre des avocats. Maîtres DE LUYNES et Julien FONTANINI

Pour plus d'informations : Tél : 05 63 22 26 18 – @ : clubrh@montauban.cci.fr

Si vous souhaitez avoir plus d'informations → *Recevoir les invitations du Club RH*



Rencontre du Club Qualité Ingres



Mardi 12 Décembre à 17h30 : Vers une norme sécurité au travail : ISO 45001

Pour plus d'informations : Tél : 05 63 22 26 18 @ : cqi@montauban.cci.fr



ACTUALITE REGLEMENTAIRE

VERSEMENT TRANSPORT

Nouvelles modalités de décompte de l'effectif

En matière de versement de transport, à partir du 1er janvier 2018, l'affectation des salariés à un établissement dépendra de leur inscription sur le registre unique du personnel. Par ailleurs, l'effectif conditionnant l'assujettissement à cette contribution sera déterminé selon les critères retenus pour l'effectif "sécurité sociale".

A partir du 1er janvier 2018, les entreprises seront toujours assujetties au versement de transport lorsque leur effectif sera d'au moins 11 salariés dans la zone où est institué le versement de transport ou en région parisienne, mais les modalités de décompte de cet effectif seront modifiées.

Les salariés à prendre en compte

Pour la détermination de l'effectif d'assujettissement au versement de transport, il sera tenu compte des salariés affectés au sein de chaque établissement situé dans une zone où sera institué le versement de transport (pour la province) ou dans la région Île de France. Seront considérés appartenir à un établissement, les salariés inscrits sur le registre unique du personnel.

A noter : il ne sera plus fait référence au lieu de travail effectif.

Certaines catégories de salariés feront l'objet de mesures spécifiques, ainsi :

- pour les salariés titulaires d'un contrat de mission avec une entreprise de travail temporaire et pour les salariés titulaires d'un contrat de travail conclu avec un groupement d'employeurs, il sera tenu compte du lieu d'exécution de leur mission ou de leur activité dans chacune des zones où sera institué le versement transport ;
- pour les autres salariés qui exerceront leur activité hors d'un établissement de leur employeur, il sera tenu compte du lieu où sera exercée cette activité plus de 3 mois consécutifs dans chacune des zones où sera institué le versement transport.

Par ailleurs, les salariés affectés aux véhicules des entreprises de transport routier ou aérien qui exerceront leur activité à titre principal en dehors d'une zone où aura été institué le versement transport seront exclus de la détermination des effectifs servant au calcul du versement transport.

Les modalités de calcul de l'effectif

Les effectifs des salariés employés dans chacune des zones où sera institué le versement de transport seront décomptés selon les modalités prévues à l'article R. 130-1 du code de la sécurité sociale.

A noter : l'employeur devra donc calculer son effectif en retenant les règles de calcul de l'effectif « sécurité sociale », cela signifie que tous les salariés seront décomptés dans l'effectif de l'entreprise à due proportion du nombre de jours du mois pendant lequel ils auront été employés.

Pour les entreprises de travail temporaire, il sera tenu compte du nombre des salariés permanents et des



salariés intérimaires qui auront été liés à l'entreprise par des contrats de mission pendant une durée totale d'au moins 3 mois au cours de l'année de décompte des effectifs employés dans chacune des zones du versement de transport (pour la province) ou dans la région Ile-de-France.

Pour établir l'assiette du versement transport des entreprises de travail temporaire, seront retenues les rémunérations dues au titre de l'ensemble des salariés intérimaires employés par les entreprises redevables dans chaque zone au cours de l'année d'assujettissement au versement transport à compter du premier jour de leur mission et quelle que soit la durée de celle-ci.

Source : Actuel RH – CGCT, art. D. 2333-87, D. 2333-91, D. 2531-7 et D. 2531-9 mod. par D. n° 2017-858, 9 mai 2017

LICENCIEMENT

Un management "directif" peut justifier un licenciement pour insuffisance professionnelle

Insultes, langage dénigrant, manque d'honnêteté... Certaines formes de management autoritaire peuvent caractériser l'insuffisance professionnelle d'un manager. C'est ce qu'a affirmé la Cour de cassation dans un arrêt du 2 juin 2017.

L'insuffisance professionnelle consiste en l'incapacité du salarié à exécuter son travail de façon satisfaisante. Peuvent s'y rattacher des échecs, des erreurs ou autres négligences qui ne revêtent pas un caractère fautif.

C'est sous ce motif qu'une manager a été licenciée, après une période de mise à pied conservatoire. Les griefs énoncés dans la lettre de licenciement étaient nombreux : un comportement à l'origine de "manifestations de troubles liés aux risques psychosociaux pour un nombre important de collaborateurs de l'équipe", un style de management directif avec un leadership autoritaire, un manque de cohérence et d'honnêteté, le fait d'être animée d'une volonté de démotiver les équipes, de faire preuve d'un manque de respect de la personne, usant d'un langage insultant et dégradant, et d'avoir une communication dévalorisante et dénigrante vis-à-vis de son équipe. Concrètement, la salariée avait notamment envoyé des courriels insultants, traitant ses collaboratrices de "pauvres connes" et avait avoué quelques maladresses au nombre desquelles un horoscope satirique.

Un licenciement hors du terrain disciplinaire

Autant de griefs qui auraient dû motiver un licenciement pour faute. C'est en tout cas ce que la salariée a tenté de démontrer: la lettre de licenciement faisait selon elle état de motifs disciplinaires, ce qui interdisait aux juges de valider le licenciement pour insuffisance professionnelle. La lettre fixant les termes du litige, elle espérait que la Cour de cassation valide son argumentation et décide que la lettre de licenciement faisait état de manquements d'ordre disciplinaire, ce qui l'aurait automatiquement conduite à invalider le licenciement.

En effet, si les juges estiment que les motifs énoncés dans la lettre de licenciement sont bien d'ordre disciplinaire, ils peuvent néanmoins modifier la qualification de la faute (par exemple considérer que la faute grave invoquée par l'employeur ne constitue en réalité qu'une cause réelle et sérieuse de licenciement). Mais ils ne sont pas autorisés à requalifier un licenciement disciplinaire en licenciement non fautif, catégorie à laquelle appartient l'insuffisance professionnelle.



Malgré tout, la Cour a estimé que les juges du fond n'avaient pas méconnu les termes de la lettre de licenciement, les griefs d'insuffisance managériale invoqués relevant bien d'une insuffisance professionnelle non fautive.

Source : *Actuel RH – Cass. soc., 2 juin 2017, n° 16-13.134*

JOB'S D'ETE

Les points de vigilance

L'Urssaf rappelle sur son site Internet les obligations liées à l'embauche de jeunes en jobs d'été. Trois points de vigilance sont rappelés aux employeurs :

- une DPAE (déclaration préalable à l'embauche) doit être obligatoirement transmise à l'Urssaf compétente dans les huit jours précédant la date prévisible d'embauche d'un salarié ;
- un contrat de travail à durée déterminée doit être conclu avec le « jeune » et comporter notamment les mentions relatives au motif de recrutement, à la durée du travail et éventuellement à la période d'essai ;
- les règles générales du code du travail et les dispositions de la convention collective sont applicables à un salarié embauché dans le cadre d'un job d'été.

L'URSSAF rappelle également que : « Le défaut de déclaration d'embauche, l'absence de bulletin de paie ou la mention d'un nombre d'heures sur le bulletin de salaire inférieur à celui réellement accompli ainsi que le manquement aux obligations déclaratives périodiques et/ou de paiements des cotisations et contributions sociales sont constitutifs du délit de travail dissimulé. »

Source : URSSAF

JURISPRUDENCE

La responsabilité pécuniaire du salarié vis-à-vis de l'employeur

Un salarié avait été licencié pour faute grave par courrier du 29 mars 2010 pour avoir détourné des fonds au préjudice de clients de son entreprise. Il avait signé trois reconnaissances de dettes datées du 25 février 2010, du 23 mars 2010 et du 22 avril 2010, en exécution desquelles l'employeur avait prélevé des sommes sur le solde de tout compte et le plan d'épargne d'entreprise du salarié licencié.

Le salarié avait contesté son licenciement et demandé la restitution des sommes prélevées par son ex-employeur.

La Cour d'appel avait refusé de condamner l'employeur à la restitution des sommes prélevées au motif que les prélèvements avaient été autorisés par le salarié postérieurement au licenciement, qu'ils se situaient hors du champ des règles applicables à la compensation sur les créances salariales et aux saisies sur salaire, de ce fait il ne pouvait se prévaloir des principes régissant la responsabilité pécuniaire des salariés vis-à-vis de l'employeur.



La Cour de cassation ne l'entend pas ainsi et réaffirme le principe selon lequel la responsabilité pécuniaire d'un salarié à l'égard de son employeur ne peut résulter que de sa faute lourde. Or, dans cette affaire, les sommes prélevées l'ont été dans le but d'indemniser les victimes des détournements commis par le salarié et c'est pour cette raison qu'il avait été licencié pour faute grave.

La Cour de cassation a donc cassé la décision d'appel permettant à cette affaire d'être rejugée. En toute logique, à l'issue de la procédure, l'employeur devrait être condamné à la restitution des sommes prélevées.

Source : Cass. soc., 2 juin 2017, n° 15-28.496

L'employeur doit vérifier que le candidat possède le diplôme requis avant de l'embaucher

S'il ne s'est pas assuré dès l'embauche que le salarié avait la qualification requise, l'employeur ne peut pas le licencier, ni, comme le rappelle la chambre sociale dans un arrêt du 9 juin, obtenir la nullité de son contrat de travail.

Un pharmacien, titulaire de l'officine, embauche une salariée en contrat à durée déterminée pour assurer son remplacement. L'employeur découvre ensuite que la salariée ne possède pas de diplôme de pharmacien et qu'elle n'est pas inscrite au tableau de l'ordre. Or, ces conditions étant requises par la réglementation en cas de remplacement d'un pharmacien titulaire de l'officine (art. R. 4235-15 c. santé pub.), l'employeur a demandé la nullité du contrat de travail.

Pour les juges de la Cour de cassation, l'employeur ne peut se prévaloir de sa négligence pour invoquer la nullité du contrat de travail. Il aurait dû vérifier que la candidate possédait bien un diplôme de pharmacienne et était inscrite au tableau de l'ordre. Le contrat de la salariée est donc valable.

Source : Actuel RH – Cass. soc., 9 juin 2017, n° 16-15.244

L'arrêt de travail pour maladie n'a pas d'incidence sur le montant de l'indemnité de licenciement

Dans un arrêt destiné à une large publicité, la chambre sociale de la Cour de cassation précise que le salaire de référence à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement est celui des derniers mois de travail précédant l'arrêt maladie.

En principe, le salaire de référence à prendre en compte pour calculer l'indemnité de licenciement correspond soit au douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement, soit au tiers de la rémunération des trois derniers mois (C. trav., art. R. 1234-4). Ainsi, lorsque le contrat du salarié a été suspendu pour maladie au cours des derniers mois précédant la rupture du contrat, le montant du salaire de référence, et donc de l'indemnité de licenciement, peut-il s'en trouver réduit ?

C'est à cette question que la Cour de cassation a dû répondre, dans une affaire où une salariée, licenciée pour inaptitude, réclamait un reliquat d'indemnité de licenciement, estimant que la période d'arrêt de travail (pendant laquelle sa rémunération habituelle n'avait pas été intégralement maintenue), prise en compte par son employeur pour calculer le salaire de référence et donc le montant de son indemnité de licenciement, aurait dû être neutralisée.

L'intéressée est déboutée par la cour d'appel, celle-ci estimant "qu'en l'absence de dispositions le prévoyant dans la convention collective, la salariée ne peut prétendre à ce que le montant de son indemnité soit calculé sur la base des salaires qu'elle aurait perçus si son contrat n'avait pas été suspendu".



Mais elle obtient gain de cause devant la chambre sociale de la Cour de cassation, qui considère au contraire, au visa des articles L. 1234-9, R. 1234-4 et L. 1132-1 du code du travail – ce dernier article interdisant les discriminations notamment liées à l'état de santé – que "le salaire de référence à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, celui des douze ou des trois derniers mois précédant l'arrêt de travail pour maladie".

Ainsi, en cas de suspension du contrat pour maladie au cours des douze ou trois derniers mois précédant le licenciement, l'employeur ne peut plus prendre en compte les rémunérations perçues pendant l'arrêt de travail. Il doit désormais calculer le salaire de référence sur les douze ou les trois derniers mois précédant cet arrêt de travail.

Cette solution a le mérite de respecter le principe de non-discrimination énoncé à l'article L. 1132-1 du code du travail, visé par la Cour de cassation, en ce qu'elle neutralise, pour le calcul de l'indemnité de licenciement, la période pendant laquelle le salarié a été en arrêt de travail pour maladie et donc pendant laquelle il a potentiellement subi une baisse de rémunération.

Source : *Actuel RH* – Cass. soc., 23 mai 2017, n° 15-22.223

QUOI DE NEUF

PRIME A L'APPRENTISSAGE ETENDUE

Pour inciter les employeurs à embaucher, le Conseil Régional Occitanie étend la prime à l'apprentissage de 1 000 € aux entreprises de moins de 20 salariés (moins de 10 au niveau national).

Pour plus d'informations, contactez votre CCI.

AGENDA

Mardi 10 Octobre 2017

INTERVENTION DANS LE CADRE DE LA SEMAINE DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

De 10h30 à 12h00, au Centre de Formation Consulaire Guy Pécou 61, avenue Gambetta – 82000 Montauban – Intervention de Patricia FOLTYN de l'APEC.

Contact : Tél : 05 63 22 26 18 – @ : clubrh@montauban.cci.fr



PROCHAINS STAGES DE FORMATION

CCI MIDI-PYRENEES – POLE FORMATION

[HTTP://FORMATION.MIDI-PYRENEES.CCI.FR/](http://formation.midi-pyrenees.cci.fr/)

SAUVETEURS SECOURISTE DU TRAVAIL – MAC (RECYCLAGE)

- ✓ Actualiser les connaissances des Sauveteurs Secouristes du Travail
- ✓ Sur 1 jour, soit 7 heures, le 14 Septembre 2017
- ✓ 160 € HT / personne
- ✓ Fiche de formation : [cliquez ici](#)

