

## Actualité Juridique & Sociale

### Missions Emploi Ressources Humaines des CCI de Midi-Pyrénées

A LA UNE

## Club RH






Vos ateliers pour progresser et  
décortiquer l'actualité RH

### Programme 2017 : Ateliers du Club RH

*Systematiquement le mardi de 10h30 à 12h00*

*Les Ateliers sont organisés par la CCI de Montauban et de Tarn & Garonne  
N'hésitez pas à vous inscrire pour recevoir les invitations et pré réserver votre place  
(nombre de places limités sur certains ateliers).*

#### A venir en 2017 :

-  MARDI 25 AVRIL : *Quel contrat de travail pour quel recrutement ? Peut-on rompre une période d'essai ?* **Ordre des avocats – Maître Florence VERZI**
-  MARDI 13 JUIN : *Outils et méthodes pour gérer le compte personnel d'activité.* **Ordre des avocats – Maître Amarande-Julie GUYOT**
-  MARDI 10 OCTOBRE : *Intervention dans le cadre de la Semaine de la Qualité de Vie au 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 DECEMBRE : *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](mailto:clubrh@montauban.cci.fr)*

*Si vous souhaitez avoir plus d'informations → [Recevoir les invitations du Club RH](#)*



## ACTUALITE REGLEMENTAIRE

### COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

### CPF et financement du permis de conduire B : mode d'emploi

Le permis de conduire peut être financé avec le compte personnel de formation (CPF) depuis le 15 mars. Comment obtenir ce financement ? Le permis de conduire peut-il être préparé sur le temps de travail ? Le ministère du travail publie un document qui répond notamment à ces questions.

Le ministère du travail publie un "questions-réponses" sur la prise en charge du financement du permis de conduire B dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) désormais inclus dans le compte personnel d'activité (CPA). Le permis de conduire de la catégorie B peut être financé avec le CPF depuis le 15 mars 2017.

#### 5 étapes à suivre

Le ministère du travail explique que la personne souhaitant financer son permis de conduire grâce au CPF doit suivre les 5 étapes suivantes :

1. Vérifier que les conditions sont remplies :
  - l'obtention du permis de conduire B doit contribuer à la réalisation d'un projet professionnel ou à favoriser la sécurisation du parcours professionnel ;
  - le titulaire ne doit pas faire l'objet d'une suspension de son permis de conduire ou d'une interdiction de solliciter un permis de conduire. Une attestation sur l'honneur sera demandée lors de la mobilisation des droits ;
2. Vérifier ses droits à formation sur le site [www.moncompteactivite.gouv.fr](http://www.moncompteactivite.gouv.fr) ;
3. Trouver une auto-école réunissant les conditions et faire établir un devis qui doit comporter un nombre d'heures et un montant ;
4. Créer un dossier de formation sur le site [www.moncompteactivite.gouv.fr](http://www.moncompteactivite.gouv.fr) ;
5. Finalisez le dossier de formation en adressant par courrier la "Demande de gestion et de financement" à l'Opca (pour les salariés) ou en le remettant au référent habituel (pour les demandeurs d'emploi). Il est également possible de se rapprocher d'un opérateur de conseil en évolution professionnelle pour obtenir de l'aide.

#### **Un montant pris en charge déterminé par le financeur**

Une fois le dossier de formation transmis, le financeur l'instruit. La vérification des conditions d'éligibilité au CPF est faite à ce moment-là. Chaque financeur déterminera les modalités de justification de la dimension professionnelle du projet, indique le document du ministère.

La valorisation des heures CPF est déterminée par les financeurs en fonction de leurs priorités de financement. Le coût horaire de la préparation du permis de conduire peut être supérieur au plafond horaire fixé par le financeur.



Il est alors possible qu'une contribution financière soit demandée au titulaire du compte, signale le ministère. Quoiqu'il en soit, le financeur devra systématiquement confirmer le montant financier pris en charge via le CPF avant le commencement de la préparation du permis.

Le "questions-réponses" précise également que les points acquis dans le cadre du compte pénibilité pourront aussi être utilisés par le salarié pour financer le permis de conduire à la condition que l'obtention du permis contribue à la sortie de pénibilité. Cette condition sera vérifiée par l'Opca.

Les heures de formation acquises dans le cadre du compte d'engagement citoyen pourront également être mobilisées pour compléter le financement.

Remarque : les heures acquises sur le compte d'engagement citoyen seront créditées sur le CPA début 2018 pour les activités réalisées en 2017.

### Une utilisation sur ou hors temps de travail

S'agissant des heures de formation dédiées au permis de conduire, ce sont les règles de droit commun qui s'appliquent, mentionne le document du ministère du travail.

Ainsi, si la formation se déroule sur tout ou partie du temps de travail, le salarié doit impérativement obtenir l'accord de son employeur sur le contenu et le calendrier. L'absence de réponse de la part de l'employeur dans le délai fixé par le code du travail vaut acceptation.

Source : [Questions-réponses, ministère du travail, 15 mars 2017](#) / Editions Législatives

## ACCIDENT DU TRAVAIL/ MALADIE PROFESSIONNELLE

## Tarifification ATMP des sièges sociaux et bureaux : les contours sont redessinés

**Un arrêté en date du 15 février 2017 vient simplifier les règles spécifiques de tarification accident du travail et maladie professionnelle (ATMP) applicables aux sièges sociaux et bureaux.**

Actuellement, l'entreprise peut demander que le siège social et les bureaux soient considérés comme des établissements distincts afin d'être soumis à un taux AT réduit. Pour se voir attribuer ce taux de cotisation spécifique, le siège social et les bureaux doivent remplir deux conditions :

- occuper du personnel sédentaire (le personnel peut, le cas échéant, être non sédentaire, dans la limite de 20 % de l'effectif moyen du siège ou du bureau) ;
- ne pas exposer ce personnel aux risques professionnels engendrés par l'activité de l'entreprise ou par d'autres installations comme les chantiers, les magasins, ateliers ou dépôts.

L'arrêté du 15 février 2017 vient modifier sensiblement ces règles.

### Toute référence expresse à un personnel sédentaire est abandonnée

Aux termes de l'arrêté du 15 février 2017, est dorénavant considéré comme établissement distinct soumis à un taux réduit de cotisation ATMP l'ensemble des salariés des entreprises soumises à la tarification collective ou



mixte, « occupant à titre principal des fonctions support de nature administrative ».

Remarque : les nouvelles dispositions de l'arrêté suppriment donc le taux bureau pour les entreprises relevant de la tarification réelle. Cette suppression aura probablement quelques incidences sur le montant des cotisations versées par ces entreprises.

Le nouveau texte ne se réfère plus à la notion de personnel sédentaire. Il ne reprend pas non plus la tolérance selon laquelle les salariés non sédentaires, appelés à se déplacer pour le compte de l'entreprise, ne font pas obstacle à l'application du taux réduit réservé au personnel sédentaire, pour autant qu'ils représentent moins de 20 % de l'effectif occupé au siège ou au bureau.

A titre d'exemple, jusqu'à présent, s'il employait 10 salariés dont 2 non sédentaires, le service administratif d'une entreprise pouvait se voir attribuer le taux spécifique des bureaux et sièges sociaux. Si le nombre de salariés non sédentaires passait à 4, l'entreprise perdait cet avantage. Désormais, ce décompte n'a plus lieu d'être : dès lors qu'ils exercent des fonctions administratives à titre principal, ces salariés ouvrent droit à la tarification spécifique.

### La condition qui justifie l'application d'un taux spécifique demeure

L'arrêté susvisé maintient la condition liée à l'exposition du risque. Pour l'application d'un taux réduit de cotisations AT/MP, les salariés doivent toujours exercer leurs fonctions administratives dans des locaux qui ne les exposent pas aux autres risques professionnels, engendrés notamment par l'activité de l'entreprise.

Il semble donc que la jurisprudence sur ce point continuera de produire ses effets : par exemple, ne sera toujours pas considéré comme établissement distinct le personnel administratif d'une entreprise de fret qui travaillera dans un local qui, implanté dans la même enceinte que l'entrepôt, n'est accessible que par un escalier donnant sur le quai de chargement (Cass.soc. 6 janv. 2000, n° 98-13.443).

### L'entrée en vigueur de l'arrêté est assortie d'une période transitoire

Les demandes des entreprises formulées postérieurement au 2 mars 2017 sont soumises aux règles de tarification telles que modifiées par l'arrêté du 15 février 2017. Cependant, les dispositions antérieures restent applicables aux demandes formulées avant cette date et ce, jusqu'au 31 décembre 2019.

Source : Arr. 15 févr. 2017, NOR AFSS1637229A : JO, 1er mars 2017 / Editions législatives

## CONTRIBUTION FORMATION

## Contribution « formation » : harmonisation des seuils d'assujettissement

**Un décret du 27 février 2017 corrige plusieurs articles du code du travail qui n'avaient pas encore été modifiés suite au relèvement du seuil d'effectif de 10 à 11 salariés applicable à compter de la collecte des contributions « formation » réalisée en 2017 (masse salariale 2016).**

Les entreprises de moins de 11 salariés sont redevables d'une contribution « formation » égale à 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours. A partir de 11 salariés, le montant de cette contribution est égal à 1 %. Ce relèvement du seuil d'effectif de 10 à 11 salariés est issu de la loi de finances pour 2016. Il s'applique, pour la première fois, à la collecte réalisée en 2017 (masse salariale 2016).

Un décret du 27 février 2017 (JO, 28 févr.) corrige plusieurs articles du code du travail qui n'avaient pas encore été



modifiés suite à ce changement. Sont notamment concernés des articles relatifs au versement de la contribution formation (C. trav., art., R. 6331-2 et R. 6331-9) et au financement du congé individuel de formation (Cif) pour les entreprises de moins de 11 salariés (C. trav., art. R. 6322-2).

Source : D. n°2017-249, 27 févr. 2017 : JO, 28 févr. / Editions Législatives

## RETRAITE

### Retraite progressive ; un nouveau formulaire en ligne

**Une nouvelle version du formulaire « Demande de retraite progressive » vient d'être publiée. au JO du 2 mars 2017.**

Les salariés du privé relevant du régime général peuvent obtenir ce formulaire auprès des Carsat ou le télécharger sur le site internet [www.lassuranceretraite.fr](http://www.lassuranceretraite.fr)

Le document rappelle les conditions requises pour bénéficier d'une retraite progressive, à savoir, être âgé d'au moins 60 ans, réunir au moins 150 trimestres dans tous les régimes de retraite de base et exercer une seule activité professionnelle à temps partiel entre 40 % et 80 % du temps plein (soit, entre 14 et 28 heures pour un équivalent temps plein de 35 heures hebdomadaire).

Ce formulaire devrait être à nouveau actualisé l'année prochaine, pour tenir compte de l'accès à la retraite progressive des salariés multi-employeurs, prévu au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2018, par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2017.

Source : Arr. 20 févr. 2017 NOR: AFSS1725467A :JO, 2 mars 2017 / Editions Législatives

## JURISPRUDENCE

### Entretien annuel : il est interdit de mentionner les activités électives du salarié

L'exercice d'activités syndicales ou électives ne peuvent être prises en compte dans l'évaluation professionnelle d'un salarié.

C'est ce que vient de rappeler la Cour de cassation dans un arrêt du 1<sup>er</sup> février 2017.

L'article L. 2141-5 du code du travail interdit en effet à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'activité syndicale pour arrêter ses décisions concernant l'avancement du salarié ou sa rémunération.

Prise en compte de ses fonctions de conseiller prud'hommes

Dans cette affaire, un salarié estimait être victime d'une discrimination syndicale dans la mesure où ses fonctions électives étaient mentionnées dans ses entretiens annuels d'appréciation pour caractériser son comportement dans son travail.

L'employeur mentionnait notamment qu'il devait être plus vigilant dans l'organisation de son travail du fait qu'il était conseiller prud'homal. La cour d'appel avait rejeté sa demande en constatant que les remarques faites au



salarié étaient les mêmes que ce soit avant la prise de ses fonctions électives ou pendant.

La Cour de cassation n'est pas de cet avis et constate par une appréciation stricte, que sauf application d'un accord collectif visant à en assurer la neutralité ou à le valoriser, l'exercice d'activités syndicales ne peut être pris en considération dans l'évaluation professionnelle d'un salarié.

Source : Cass. soc., 1er févr. 2017, n° 15-20.799 / Editions Législatives

### **Contingent d'heures supplémentaires : il est toujours possible de déroger à l'accord de branche**

La Cour de cassation vient de préciser que la possibilité de déroger par accord d'entreprise à un accord de branche en matière de contingent annuel d'heures supplémentaires, tel que prévu par la loi du 20 août 2008, était d'application immédiate. L'accord de branche, conclu antérieurement à la loi, ne peut pas limiter les possibilités de dérogation au niveau de l'entreprise.

La loi du 20 août 2008 a permis à un accord d'entreprise de déroger à l'accord de branche, même de manière défavorable, sur la fixation du contingent d'heures supplémentaires. Cette possibilité s'applique quelle que soit la date de conclusion de l'accord de branche, notamment s'il a été conclu avant la loi de 2008 ou s'il n'a pas été dénoncé. C'est ce que retient la Cour de cassation dans un arrêt du 1er mars 2017.

Dérogation à un accord de branche conclu en 1999

Dans cette affaire, un syndicat de branche avait fait assigner une société devant le tribunal de grande instance en annulation d'un accord d'entreprise. En effet, l'accord signé en 2011 portait le contingent d'heures supplémentaires à 220 heures par an alors que la convention de branche signée en 1999 en prévoyait 130. Pour le syndicat, même si la loi de 2008 autorisait un accord d'entreprise à déroger à l'accord de branche, elle ne pouvait pas s'appliquer à un accord conclu avant 2008. La cour d'appel avait suivi le syndicat et prononcé l'annulation de l'accord d'entreprise en relevant qu'il était effectivement possible de conclure un accord d'entreprise dérogeant à l'accord de branche mais si et seulement si celui-ci avait été dénoncé au préalable ce qui n'était pas le cas en l'espèce.

Elle relevait aussi que cet accord de branche, qui avait été conclu avant la loi du 4 mai 2004 inversant la hiérarchie des normes, ne prévoyait pas expressément la possibilité d'y déroger.

La chambre sociale casse l'arrêt d'appel, estimant que les dispositions de la loi du 20 août 2008 permettaient à un accord d'entreprise de fixer un contingent d'heures supplémentaires différent de celui de l'accord de branche quelle que soit la date de conclusion de celui-ci. La Cour de cassation tire ainsi les conséquences logiques de la décision du Conseil constitutionnel du 7 août 2008.

Dans sa note explicative, la Cour de cassation rappelle que la loi Travail du 8 août 2016 prévoit que les règles de fixation du contingent d'heures supplémentaires relèvent du champ de la négociation collective et que le nouvel article L. 3121-33 du code du travail maintient le principe de subsidiarité de l'accord de branche par rapport à l'accord d'entreprise ou d'établissement.

Source : Cass. soc., 1er mars 2017, n° 16-10.047 / Actuel RH

### **La prise en charge par l'employeur des amendes routières des salariés est soumise à cotisations**

**Si l'employeur paie les amendes du salarié pour contraventions au code de la route sans soumettre ces sommes à cotisations, gare au redressement Urssaf.**

La Cour de cassation affirme, dans un arrêt du 9 mars 2017, que la prise en charge par l'employeur des amendes



réprimant une contravention au code de la route commise par un salarié de l'entreprise constitue un avantage soumis à cotisations sociales.

Remarque : depuis le 1er janvier 2017, l'employeur a l'obligation de dénoncer le salarié ayant commis une infraction routière avec un véhicule de l'entreprise sous peine d'amende. Il reviendra désormais au salarié de payer l'amende. Rien n'empêche l'employeur de prendre en charge cette amende, mais il devra être vigilant au risque URSSAF qui en découle.

Dans cette affaire, l'URSSAF avait redressé une entreprise en réintégrant dans l'assiette des cotisations sociales le montant des amendes réprimant des contraventions payées par l'employeur. La cour d'appel annule le redressement sur ce motif estimant que la prise en charge des amendes correspond à la seule application du code de la route et ne peut être assimilée à un avantage devant donner lieu à cotisations.

La Cour de cassation casse l'arrêt d'appel au visa de l'article [L. 242-1](#) du code de la sécurité sociale. Elle rappelle que sont considérées comme rémunérations soumises à cotisations sociales toutes les sommes versées aux travailleurs en contrepartie ou à l'occasion du travail. Dès lors, la prise en charge par l'employeur des amendes réprimant une contravention au code de la route constitue un avantage soumis à cotisations.

Source : Cass, 2e civ, 9 mars 2017, n° 15-27.538 / Editions Législatives

### **Licenciement pour faute grave : vérifier la bonne réception de la lettre par le salarié**

Dans le cadre d'un licenciement, l'employeur doit être en mesure de prouver que le salarié a bien réceptionné la lettre lui notifiant la rupture de son contrat.

La Cour de cassation a déjà considéré que la lettre de rupture adressée à un tiers (en l'espèce à l'avocat du salarié) et non au salarié lui-même ne peut pas être considérée comme une lettre de licenciement (Cass. soc., 30 nov. 1994, n° 93-42.184). Mais lorsque le salarié demande expressément à son employeur de lui adresser les lettres qui lui sont destinées directement à l'adresse de son avocat, l'employeur peut-il passer outre et envoyer la lettre de licenciement à son domicile ?

Si rien ne le lui interdit puisque c'est la procédure habituelle, il ne peut, dans l'hypothèse où la lettre lui revient avec la mention "non réclamée", considérer que le licenciement a bien été notifié au salarié et lui faire parvenir ses documents de fin de contrat.

Dans un arrêt du 22 février 2017, la chambre sociale a en effet validé la décision des juges du fond, lesquels avaient considéré que "l'employeur n'établissait pas que la lettre de licenciement ait été portée à la connaissance du salarié" et avaient "retenu que la rupture du contrat de travail résultait de la seule remise à l'intéressé des documents de fin de contrat", estimant par conséquent "que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse".

La solution aurait-elle été toute différente si l'employeur avait envoyé ladite lettre directement chez l'avocat et non pas chez le salarié ? Si la Cour de cassation interdit en principe d'adresser à un tiers une lettre de licenciement, l'aurait-elle autorisé dans une telle hypothèse, à savoir si l'employeur avait été en mesure de prouver qu'il avait accédé à une demande expresse du salarié ?

Dans le doute, nous ne pouvons que conseiller à un employeur confronté à une telle demande de la part d'un salarié d'envoyer simultanément deux lettres recommandées de licenciement : l'une à l'adresse de l'avocat (ou plus généralement du tiers désigné par le salarié), l'autre au domicile connu du salarié.



Dans cette affaire, l'employeur aurait sans doute dû, s'il en avait encore le temps puisqu'il s'agissait en l'espèce d'un licenciement pour faute grave (devant donc être notifié dans le mois suivant l'entretien préalable), envoyer à nouveau cette lettre de licenciement cette fois-ci à l'adresse de l'avocat du salarié et attendre de récupérer la preuve de la réception de ladite lettre avant de faire parvenir à ce dernier les documents de fin de contrat (attestation Pôle emploi, certificat de travail et reçu pour solde de tout compte).

Autre solution, matériellement impossible en l'espèce puisque le salarié faisait l'objet d'une mise à pied conservatoire pendant toute la durée de la procédure disciplinaire : remettre au salarié la lettre de licenciement en main propre, après avoir reçu l'avis de "non-réclamation" de la lettre recommandée (mais, là encore, à condition de respecter le délai d'un mois précité).

Source : Cass. soc., 22 févr. 2017, n° 15-18.475 / Editions Législatives

## QUOI DE NEUF

### SITE CCI FORMATION

Se former avec les CCI

Un tout nouveau site, [CCI Midi-Pyrénées Pôle formation](http://formation.midi-pyrenees.cci.fr/), pour trouver rapidement la formation qui vous convient dans l'un des 8 départements de Midi-Pyrénées. Mais pas seulement... Trouver également des informations fort utiles pour financer sa formation, tester son niveau en langues ou encore en savoir plus sur l'apprentissage.

<http://formation.midi-pyrenees.cci.fr/>





## AGENDA

Mardi 25 avril 2017

### QUEL CONTRAT DE TRAVAIL POUR QUEL RECRUTEMENT ? PEUT-ON ROMPRE UNE PERIODE D'ESSAI ?

De 10h00 à 12h00 à la CCI de Montauban & Tarn-et-Garonne, Espace « Entreprendre & Réseaux » 22 allées de Mortarieu, atelier animé par Maître Florence VERZI, de l'Ordre des Avocats.

Contact : Tél : 05 63 22 26 18 - @ : [clubrh@montauban.cci.fr](mailto:clubrh@montauban.cci.fr)

Mardi 13 juin 2017

### OUTILS ET METHODES POUR GERER LE COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITE

De 10h30 à 12h0, à la CCI de Montauban & Tarn-et-Garonne, Espace « Entreprendre & Réseaux » 22 allées de Mortarieu, atelier animé par Maître Amarande-Julie GUYOT, de l'Ordre des Avocats.

Contact : Tél : 05 63 22 26 18 - @ : [clubrh@montauban.cci.fr](mailto:clubrh@montauban.cci.fr)

## PROCHAINS STAGES DE FORMATION

### PARCOURS PAIE – INITIATION A LA PRATIQUE DE LA PAIE – NIVEAU 1

- ✓ Connaître et utiliser les notions et les règles de base nécessaires à l'élaboration d'une paie simple
- ✓ Sur 3 jours soit 21 heures, le 12, 24 et 28 Avril 2017
- ✓ 840€ / Personne
- ✓ Fiche Formation : [cliquez ici](#)



### **SAUVETEUR SECOURISTE DU TRAVAIL (SST) – INITIATION**

- ✓ Disposer dans toutes les entreprises d'un nombre suffisant de sauveteurs secouristes du travail afin d'intervenir immédiatement et efficacement après tout accident ainsi que de prévenir les risques au travail
- ✓ Sur 2 jours soit 14 heures, le 20 et 21 Avril 2017
- ✓ 290€ / personne
- ✓ Fiche Formation : [cliquez ici](#)

### **SAUVETEUR SECOURISTE DU TRAVAIL (SST) – MAC (RECYCLAGE)**

- ✓ Actualiser les connaissances des Sauveteurs Secouristes du Travail
- ✓ Sur 1 jours soit 7 heures, le 06 Avril ou le 18 Avril 2017
- ✓ 160€ / personne
- ✓ Fiche Formation : [cliquez ici](#)

