

Missions Emploi Ressources Humaines des CCI de Midi-Pyrénées

A LA UNE



« Les outils financiers de récompense et de motivation des salariés »

Reconnaître et récompenser le travail : tel est l'enjeu de tout chef d'entreprise !
Nous verrons à travers divers leviers de motivation et le cadre réglementaire et
jurisprudentiel comme agir pour garder des salariés motivés, productifs et créatifs

Mardi 10 avril 2018 de 10h00 à 12h00
Centre de Formation Consulaire – 61 avenue Gambetta à Montauban
Informations et inscriptions : 05 63 22 26 18 ou
clubrh@montauban.cci.fr



ACTUALITES

PAIE

Retenue à la source de l'impôt sur le revenu

Ce que les employeurs devront déclarer

L'an prochain, les employeurs devront transmettre chaque mois à l'administration fiscale, via la Déclaration Sociale Nominative (DSN), les informations liées à la retenue à la source (RAS) de l'Impôt sur le Revenu (IR). Le point sur cette obligation.

Le 5 février 2019 au plus tard, les premières déclarations de retenue à la source (RAS) de l'impôt sur le revenu (IR) devront être établies par certains employeurs. Suivront, le 15 février, les autres. Destinées à l'administration fiscale, ces informations devront être transmises à cette occasion via la DSN. La [documentation](#) du BOFIP (Bulletin Officiel des Finances Publiques-Impôts) fait le point sur ce sujet même s'il subsiste des éléments à préciser. Plusieurs catégories d'informations seront à déclarer chaque mois et ce même lorsqu'aucun revenu n'a été versé au titre de la période de référence.

1) Identification du collecteur de RAS

La déclaration doit identifier la personne tenue d'effectuer la RAS, appelée collecteur, ou débiteur, de RAS. Doivent figurer ses numéros de SIREN et SIRET ainsi que sa nomenclature d'activité française (NAF).

2) Identification du bénéficiaire des revenus

La déclaration doit comporter pour chaque bénéficiaire de revenu(s) :

- ses nom de famille, nom d'usage et prénoms ;
- son sexe ;
- ses date et lieu de naissance ;
- son numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques (NIR) ou, pour les personnes en instance d'attribution de, son numéro de téléphone, son numéro identifiant d'attente (NIA) attribué par la caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés ;
- le cas échéant, le ou les numéros d'identification provisoires attribués par l'employeur ;
- la dernière adresse connue de son domicile.

3) Assiette, taux et montant de la RAS

Le débiteur de la RAS doit transmettre les informations relatives au (x) revenu (s) versé (s) et au montant retenu :

- la date à laquelle les revenus ont été versés ;
- le montant net imposable à l'impôt sur le revenu des sommes et avantages entrant dans le champ de la RAS ;
- le taux du prélèvement à la source appliqué (soit le taux personnalisé, soit le taux non personnalisé) ;
- le montant de prélèvement à la source ;
- l'identifiant du taux de prélèvement à la source transmis à l'appui du compte-rendu émis par l'administration fiscale à la suite du dépôt d'une déclaration par le débiteur.

A réception de la déclaration, l'administration fiscale adressera un certificat de conformité à l'émetteur de la déclaration qui atteste du dépôt de la déclaration. Toutefois, "la délivrance de ce certificat ne fait pas obstacle aux demandes effectuées auprès de l'employeur par les organismes, les administrations ou les salariés, de rectifier ou mettre à jour les données inexactes ou incomplètes dans la DSN du ou des mois suivants", précise l'administration fiscale.

Source : ActuEL RH



PROTECTION SOCIALE

L'assurance maladie publie un guide pour gérer les arrêts de travail avec la DSN

Dans un guide publié le 29 janvier, l'assurance maladie détaille la méthode de signalement des arrêts maladie, AT-MP, congé maternité, congé paternité et congé d'adoption via la déclaration sociale nominative (DSN). Pour rappel, depuis le 1er janvier 2017 l'employeur doit procéder au signalement des arrêts de travail par le biais de la déclaration sociale nominative. Ce signalement remplace l'attestation de salaire (qui devait jusqu'alors être envoyée à l'Assurance maladie) et déclenche le paiement des indemnités journalières.

<https://www.ameli.fr/sites/default/files/Documents/356416/document/guidedsn-complet-interactif.pdf>

Source : ActuEL RH

ABSENCES ET CONGES

Les salariés peuvent donner des jours de congés pour soutenir leurs collègues aidants

Les salariés peuvent donner des jours de congés pour soutenir leurs collègues aidants

La loi du 13 février 2018 sur le don de jours de congés non pris au bénéfice de salariés proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap a été publiée au Journal Officiel. Détail du dispositif.

A partir du 15 janvier 2018, il est possible pour les salariés de faire don de congés non pris en faveur de collègues "aidants" qui s'occupent d'un proche en perte d'autonomie ou présentant un handicap.

La [loi du 13 février 2018](#) a en effet été publiée au Journal officiel après une adoption dans les mêmes termes par l'Assemblée nationale et le Sénat. Elle crée un nouvel article L.3142-25-1 dans le code du travail.

Quels salariés peuvent faire don de jours de congé au bénéfice de salariés aidants ?

Un salarié pourra, sur sa demande et en accord avec son employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été ou non affectés sur un compte épargne-temps.

A noter toutefois, le congé annuel ne pourra être cédé que pour sa durée excédant 24 jours ouvrables.

Quels salariés peuvent en bénéficier ?

Tout salarié de l'entreprise qui vient en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap lorsque cette personne est, pour cet autre salarié :

- son conjoint ;
- son concubin ;
- son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- un ascendant ;
- un descendant ;
- un enfant dont il assume la charge ;
- un collatéral jusqu'au quatrième degré [c'est-à-dire qui est apparenté hors de la ligne de parenté directe : les frères et sœurs, les oncles et tantes et leurs descendants, cousins et cousines] ;
- un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

La rémunération du salarié aidant est-elle maintenue ?

Le salarié destinataire du don de jours de repos bénéficie du maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence.



Et les droits attachés à son ancienneté ?

La période d'absence du salarié aidant est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. Le salarié conserve également le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence.

Source : Editions législatives

JURISPRUDENCE

Licenciement et ruptures du contrat

Refus de modification de contrat pour motif économique : l'employeur peut modifier son projet de réorganisation

Lorsque plus de 10 salariés refusent la modification de leur contrat de travail pour motif économique, l'employeur n'est pas dans l'obligation de les licencier. Il peut modifier son projet et procéder à une consultation sur un licenciement de moins de 10 salariés sans mettre en œuvre de PSE (Plan de Sauvegarde de l'Emploi). C'est ce que retient la Cour de cassation dans un arrêt du 24 janvier 2018.

La Cour de cassation vient de répondre à deux questions importantes sur les conséquences du refus de modification du contrat de travail pour motif économique. Dans le cadre d'une réorganisation, lorsque 21 salariés refusent la modification de leur contrat, l'employeur peut-il modifier son projet de réorganisation et décider de n'en licencier que certains ? La réponse est oui. Dans cette hypothèse doit-il mettre en place un PSE ? Non pour la chambre sociale s'il prévoit moins de 10 licenciements.

Dans cette affaire, une entreprise engage un projet de restructuration impliquant un changement de lieu de travail pour 36 salariés. L'employeur leur propose une modification de leur contrat de travail et 21 salariés la refusent. Devant ces refus, l'employeur décide de modifier son projet de réorganisation et procède à une information-consultation sur un projet de licenciement collectif concernant 9 salariés sans mettre en œuvre de plan de sauvegarde de l'emploi (PSE). Un des salariés licenciés dans ce cadre conteste la rupture de son contrat de travail estimant que l'employeur avait l'obligation de mettre en œuvre un PSE dans la mesure où 21 salariés avaient refusé la modification de leur contrat.

Source : ActuEL RH / Cass. Soc., 24 janvier 2018, n°16-22.940

Accident du travail, santé au travail

La réorganisation engendrant des risques psychosociaux doit être suspendue

Dans le cadre d'une réorganisation, l'employeur ne doit pas minimiser les conséquences de celle-ci sur la santé et la sécurité de ses salariés. S'il n'évalue pas les risques, il s'expose à la suspension de sa mesure et à une condamnation pour violation de son obligation de sécurité de résultat.

La Cour d'appel de Versailles donne une illustration intéressante des conséquences graves sur la santé des salariés de la mise place d'une nouvelle organisation. Elle rappelle que le juge peut suspendre le projet dès lors qu'il constate que ce projet (en l'espèce, le déploiement de nouveaux outils informatiques) est attentatoire à la santé des salariés. Elle rappelle en outre que le CHSCT a intérêt à agir pour demander la suspension d'une mesure.

18 salariés avaient exercé leur droit de retrait

Début 2015, une société réorganise son activité dans le but d'harmoniser et de simplifier les outils informatiques notamment pour les commerciaux et les techniciens. La réorganisation s'accompagne d'un PSE sur 71 salariés qui sera validé par l'administration. Suite à la phase d'information-consultation donnant lieu à un avis défavorable du CHSCT,



l'entreprise met en place son projet de réorganisation comme prévu à titre expérimental dans une seule région française. Le contentieux se concentre par la suite sur les risques psychosociaux découlant de cette mise en place.

En effet, quelques mois plus tard, le CHSCT vote une expertise « risque grave » compte tenu des risques psycho-sociaux engendrés notamment par l'apparition du nouveau logiciel. Le rapport de l'expert révèle que le modèle organisationnel est « alarmant et pathogène ». Le CHSCT exerce son droit d'alerte pour danger grave et imminent et saisit le tribunal de grande instance pour suspendre la mise en œuvre du projet et interdire sous astreinte le déploiement du logiciel dans d'autres régions.

Source : Actuel RH/ CA, Versailles, 18 janvier 2018, n° 17/06280

QUOI DE NEUF

LE PROJET DU GOUVERNEMENT POUR TRANSFORMER L'APPRENTISSAGE

20 mesures concrètes pour transformer l'apprentissage en France

1. Tous les jeunes de 16 à 20 ans en apprentissage verront leur rémunération augmenter de 30€ nets par mois
2. Tous les jeunes d'au moins 18 ans en apprentissage percevront une aide de 500€ pour passer leur permis de conduire
3. Tous les apprentis dont le contrat de travail est interrompu en cours d'année ne perdront plus leur année
4. Tous les jeunes qui souhaitent s'orienter vers l'apprentissage, mais ne disposent pas des connaissances et des compétences requises, auront accès à des prépa-apprentissage
5. Tous les jeunes et leurs familles bénéficieront d'une information transparente sur la qualité des formations en apprentissage qu'ils peuvent choisir
6. Tous les jeunes bénéficieront de plusieurs journées annuelles d'information sur les métiers et les filières en classe de 4^{ème}, 3^{ème}, 2^{nde} et 1^{ère}
7. L'apprentissage sera ouvert aux jeunes jusqu'à 30 ans, au lieu de 26 ans aujourd'hui
8. Tout contrat en alternance sera financé
9. Les campus des métiers seront favorisés et développés
10. 15 000 jeunes en apprentissage par an pourront bénéficier du programme Erasmus de l'apprentissage pour effectuer plusieurs mois de formation dans un autre pays d'Europe
11. Les partenaires sociaux coéciront les diplômes professionnels avec l'Etat
12. Les aides à l'embauche seront unifiées et ciblées sur les TPE et PME et les niveaux bac et pré-bac
13. Le passage obligatoire et préalable devant les prud'hommes pour rompre le contrat d'apprentissage après 45 jours sera supprimé
14. La réglementation des conditions de travail sera revue afin de faciliter l'intégration des jeunes apprentis dans l'entreprise
15. La procédure d'enregistrement du contrat d'apprentissage sera réformée
16. La durée du contrat d'apprentissage pourra rapidement et facilement être modulée pour tenir compte du niveau de qualification déjà atteint par le jeune
17. L'embauche d'apprentis pourra se faire tout au long de l'année et sera beaucoup moins contrainte par le rythme scolaire

18. La certification des maîtres d'apprentissage, par voie de formation ou de reconnaissance des acquis de l'expérience, sera encouragée
19. Les CFA pourront développer rapidement et sans limite administrative les formations correspondant aux besoins en compétences des entreprises
20. La qualité des formations dispensées par les CAF sera renforcée par un système de certification.

Source : Dossier de presse « transformation de l'apprentissage » Hôtel de Matignon 9 février 2018
http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/dp_apprentissagevedef2-09022018.pdf

AGENDA

Mercredi 14 mars 2018

7^{EME} EDITION DE LA NUIT DE L'ORIENTATION

De 14h00 à 21h00, au Palais Consulaire (CCI de Toulouse) – 2 rue d'Alsace Lorraine– 31000 Toulouse.

Collégiens, lycéens, étudiants, venez rencontrer les entreprises et les conseillers qui répondront à vos questions dans une ambiance festive et conviviale. Entrée libre et gratuite.

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

Prélèvement A la Source (PAS) – réunions organisées par la Direction Départementale des Finances Publiques à la CCI les : *(date au choix)*

- 19 mars à 18 h 30
- 9 avril à 18 h 30
- 23 avril à 19 h 00

PROCHAINS STAGES DE FORMATION

CCI OCCITANIE – POLES FORMATION

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

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

Intervenante : Cécile DELMAS

Prix par personne : 840€

Durée : 3 jours, soit les 12 et 13 avril et 4 mai

Pour plus de renseignement : 05 63 21 71 00 ou ccif@montauban.cci.fr



PARCOURS GESTION DE LA PAIE – APPROFONDISSEMENT A LA PRATIQUE DE LA PAIE – NIV. 2

Intervenante : Cécile DELMAS

Prix par personne : 280€

Durée : 1 jour, soit le 28 mai

Pour plus de renseignement : 05 63 21 71 00 ou ccif@montauban.cci.fr

FORMATION DE FORMATEURS INTERNES

Intervenant : Emmanuel GIUDICELLI

Prix par personne : 840€

Durée : 3 jours, soit les 17, 18 et 25 mai

Pour plus de renseignement : 05 63 21 71 00 ou ccif@montauban.cci.fr

SAUVETEUR SECOURISTE DU TRAVAIL – INITIAL

Intervenant : Croix Rouge Française

Prix par personne : 290€

Durée : 1 jour, soit les 9 et 10 avril

Pour plus de renseignement : 05 63 21 71 00 ou ccif@montauban.cci.fr

SAUVETEUR SECOURISTE DU TRAVAIL – MAINTIEN ET ACTUALISATION DES COMPETENCES

Intervenant : Croix Rouge Française

Prix par personne : 160€

Durée : 1 jour, soit le 5 avril

Pour plus de renseignement : 05 63 21 71 00 ou ccif@montauban.cci.fr

SAUVETEUR SECOURISTE DU TRAVAIL – MAINTIEN ET ACTUALISATION DES COMPETENCES

Intervenant : Croix Rouge Française

Prix par personne : 160€

Durée : 1 jour, soit le 12 avril

Pour plus de renseignement : 05 63 21 71 00 ou ccif@montauban.cci.fr

SAUVETEUR SECOURISTE DU TRAVAIL – MAINTIEN ET ACTUALISATION DES COMPETENCES

Intervenant : Croix Rouge Française

Prix par personne : 160€

Durée : 1 jour, soit le 3 mai

Pour plus de renseignement : 05 63 21 71 00 ou ccif@montauban.cci.fr

