












## Missions Emploi Ressources Humaines des CCI Occitanie

### A LA UNE



## « Actualités juridiques et sociales du premier semestre »

### Les thèmes à l'ordre du jour sont :

-  Rupture de contrat et indemnisation
-  CSE
-  Accords collectifs / accord de performance
-  Données personnelles / RGPD
-  Les salariés peuvent donner des jours de congés pour soutenir leurs collègues aidants
-  Prêt de main-d'œuvre entre entreprises
-  Jurisprudences :
  -  Heures supplémentaires non effectuées
  -  Reçu pour solde de tout compte
  -  Licenciement et ruptures de contrat
  -  Clause de non concurrence...

Avec les interventions de Maîtres Amarande-Julie GUYOT et Alice DENIS

**Mardi 26 juin 2018 de 9h00 à 12h00**

**CCI Montauban Tarn&Garonne – 61 avenue Gambetta à Montauban**

**Informations et inscriptions : 05 63 22 26 18 ou**

**[clubrh@montauban.cci.fr](mailto:clubrh@montauban.cci.fr)**



## ACTUALITES

### PRELEVEMENT A LA SOURCE

### Abandon des sanctions pénales pour les entreprises

Le Ministre de l'action et des comptes publics, afin de rassurer les entreprises sur les sanctions encourues en cas d'erreur dans la collecte de l'impôt à la source, a annoncé la suppression des sanctions spécifiques qui pouvaient aller jusqu'à un an de prison et 15 000 euros d'amende pour revenir au droit commun.

Pour mémoire, la loi de finances rectificative pour 2017 prévoyait 250 euros d'amende minimum en cas de défaillance déclarative, 1 500 euros d'amende maximum en cas de non-versement des retenues à la source, ainsi qu'un an de prison et 15 000 euros d'amende maximum en cas de violation de l'obligation de secret professionnel à propos des informations relevant du recouvrement.

### AGIRC-ARRCO

### Nouveau régime

#### Trois arrêtés de mise en œuvre

Trois arrêtés portent application du nouveau régime de retraite complémentaire Agirc-Arrco défini par l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 17 novembre 2017. Ces arrêtés approuvent les statuts et règlement de l'Agirc-Arrco, portent extension et élargissement des dispositions de l'ANI à tous les employeurs, salariés et anciens salariés compris dans le champ d'application de l'accord, et approuvent le modèle de statuts des institutions de retraite complémentaire adhérentes de la fédération Agirc-Arrco.

*Sources : 3 arrêtés du 24 avril 2018 (extension et élargissement de l'ANI, statuts des institutions de retraite complémentaire, approbation statuts et règlement de l'AGIRC-ARRCO) - JO n° 0099 du 28 avril 2018 - Textes n° 30, 31 et 32.*

#### Premières informations pratiques

L'AGIRC et l'ARRCO ont amené sur leur site internet des précisions, notamment en matière de conversion des taux de cotisations.

Un module de conversion des taux de cotisations a ainsi été mis en ligne, afin de faciliter la bascule vers le régime unifié programmé le 1<sup>er</sup> janvier 2019.

[Agirc-Arrco / Module de conversion des taux de cotisations](#)

### ACCORD OU PLAN SENIOR

### Le Conseil Constitutionnel annule la pénalité de 1%

Jusqu'en 2012, les entreprises d'au moins 50 salariés devaient être couvertes par un accord ou un plan d'action senior, sous peine d'une pénalité égale à 1 % des rémunérations. Par une décision QPC (question prioritaire de constitutionnalité), le Conseil constitutionnel a jugé cette sanction contraire à la Constitution.

Ainsi, qui ne sont plus en vigueur, fixent, quelle que soit la situation de l'emploi de ces salariés au sein de l'entreprise, le montant de cette pénalité à 1% des rémunérations versées aux salariés au cours des périodes pendant lesquelles l'entreprise n'a pas été couverte par l'accord ou le plan exigé. Le législateur a ainsi instauré une sanction susceptible d'être sans rapport avec la gravité du manquement réprimé".

*Source : Décision QPC du Conseil constitutionnel du 4 mai 2018*

## **BULLETIN DE PAIE**

## **Modification de la présentation**

Un arrêté du 9 mai 2018 vient modifier la présentation du bulletin de paie en trois temps.

La fiche de paie va ainsi être simplifiée par étape. Les changements interviennent progressivement à compter du 13 mai 2018, du 1<sup>er</sup> octobre 2018 et du 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Les nouveaux bulletins de paie intègrent notamment la suppression des cotisations salariales maladie et chômage, le prélèvement à la source, et la fusion des régimes AGIRC-ARRCO.

L'arrêté présente les modèles officiels de bulletin de paie à respecter et précise les informations modifiées.

*Source : Arrêté du 9 mai 2018, JO n° 0108 du 12 mai 2018 – Texte n°34*

## **ACCORDS D'ENTREPRISE**

## **Nouvelle procédure de dépôt en ligne**

Les accords d'entreprise, d'établissement, de groupe et interentreprises doivent désormais être déposés sur la nouvelle plateforme de téléprocédure du ministère du travail : TéléAccords.

Cette dématérialisation s'inscrit dans un double objectif de sécurisation juridique et de simplification de la publicité des accords.

Les modalités de ce dépôt électronique sont détaillées dans un décret du 15 mai. Il s'applique aux conventions et accords conclus à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2017.

Les accords d'entreprise, d'établissement de groupe et interentreprises sont désormais à déposer sur la plateforme TéléAccords. Le déposant doit renseigner des informations sur son identité, l'entreprise, l'accord et joindre les fichiers numériques demandés. Le dossier est ensuite transféré automatiquement à la DIRECCTE qui instruit et délivre le récépissé de dépôt. Les accords sont ensuite transmis à la Direction de l'information légale et administrative pour publication dans la base de données nationale sur le site Légifrance.

Ce dépôt doit être effectué par le représentant légal du groupe, de l'entreprise ou de l'établissement. Ce sont les représentants légaux des entreprises qui doivent procéder au dépôt des accords interentreprises.

Le déposant doit toujours remettre un exemplaire de l'accord au greffe du conseil de prud'hommes de son lieu de conclusion.

Cette téléprocédure ne concerne pas les accords de branche, professionnels ou interprofessionnels.

*Source : Décret n° 2018-362 du 15 mai 2018*



## JURISPRUDENCE

### **Clause de mobilité : une clause couvrant l'ensemble du territoire français est assez précise**

Une coordinatrice commerciale employée à Saint-Chamond dans la Loire apprend, à son retour de congé maternité, sa mutation à Troyes, soit à une distance de plus de 400 km. Licenciée pour cause de refus de cette mutation, la salariée conteste la validité de la clause de mobilité qui prévoit l'acceptation de « tout changement de lieu de travail nécessité par l'intérêt de l'entreprise et ce, sur l'ensemble du territoire français ». La cour d'appel a d'abord prononcé la nullité de la clause de mobilité considérant qu'elle était "sans indication des lieux d'implantation des sites potentiels de travail, ce qui ne pouvait permettre à la salariée de déterminer les limites précises de sa zone géographique d'application et l'empêchait d'avoir connaissance de l'étendue de son obligation contractuelle".

La Cour de cassation vient de valider cette clause de mobilité et le licenciement : "la clause de mobilité définit de façon précise sa zone géographique d'application et ne confère pas à l'employeur le pouvoir d'en étendre unilatéralement la portée".

Source : Cass. soc., 5 avril 2018, n° 16-25.242

### **Inaptitude : en cas de faute inexcusable, le licenciement est nécessairement injustifié**

Par deux arrêts du 3 mai, la Cour de cassation clarifie les conséquences juridiques de l'inaptitude professionnelle résultant d'un manquement de l'employeur à l'obligation de sécurité et précise la juridiction compétente.

Dans le premier cas, un salarié est licencié pour inaptitude suite à un accident du travail. Le salarié saisit le conseil de prud'hommes, considérant que son licenciement est sans cause réelle et sérieuse en raison d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité et demande une indemnisation. La demande est rejetée par la cour d'appel au motif qu'elle tend à la réparation du préjudice né de l'accident du travail et que cela relève de la compétence du tribunal des affaires de sécurité sociale.

Dans le second, une salariée victime d'un accident du travail demande des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, son inaptitude découle d'un manquement à l'obligation de sécurité de l'employeur. La cour d'appel juge alors l'affaire et condamne l'entreprise.

Au regard de ces solutions contrastées, la chambre sociale a voulu définir précisément la compétence et l'office du juge prud'homal.

Si l'indemnisation des dommages résultant d'un accident du travail, qu'il soit ou non la conséquence d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, relève de la compétence exclusive du Tribunal des affaires de sécurité sociale, le Conseil de Prud'hommes est seul compétent pour statuer sur le bien-fondé de la rupture du contrat de travail, et pour allouer, le cas échéant, une indemnisation au titre d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La Cour de cassation réaffirme que le licenciement pour inaptitude est dépourvu de cause réelle et sérieuse lorsqu'il est démontré que l'inaptitude est consécutive à un manquement préalable de l'employeur. Le licenciement, bien que fondé sur la reconnaissance de l'inaptitude par le médecin du travail et l'incapacité de reclassement, reste causé par une faute de l'employeur qui aurait dû préserver la santé de son salarié.

Source : Cass. soc., 3 mai 2018, n° 16-26.306 et n° 17-10.306



## QUOI DE NEUF

### COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE : QUESTIONS/REPONSES DU MINISTERE DU TRAVAIL

Le Ministère du Travail apporte des précisions sur les nouvelles dispositions concernant le Comité Social et Economique (CSE) en publiant un questions/réponses sur le sujet.

Les 100 questions/réponses abordent notamment la mise en place du comité social et économique, la composition, les élections, le statut protecteur, les missions, le fonctionnement.

[Questions/réponses du ministère du Travail](#)

## AGENDA

**Mardi 26 juin 2018**

**ATELIER CLUB RH**

**« ACTUALITES JURIDIQUES ET SOCIALES DU PREMIER SEMESTRE + MEDIATION A LA CONSOMMATION »**

**De 9h30 à 12h**, au Centre de Formation Consulaire Guy Pécou – 61, avenue Gambetta – 82000 MONTAUBAN.

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

## PROCHAINS STAGES DE FORMATION

### CCI OCCITANIE – POLES FORMATION

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

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

### FORMATION SAUVETEUR SECOURISTE DU TRAVAIL - MAC

Intervenant : Croix Rouge Française

Prix par personne : 160€ HT

Durée : 1jour, soit le 9 septembre 2018

Pour plus de renseignement : 05 63 21 71 00 ou [ccif@montauban.cci.fr](mailto:ccif@montauban.cci.fr)

