

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

### A LA UNE

**Club RH**  
Vos ateliers pour progresser et  
décortiquer l'actualité RH

 **CCI MONTAUBAN  
ET TARN-ET-GARONNE**

## « Quels indicateurs pour évaluer les compétences de ses collaborateurs »

Définition et échange  
La notion de compétences  
La notion d'aptitude  
Choisir les bons indicateurs pour évaluer les compétences  
La posture de manager

**Mardi 15 mai 2018 de 9h00 à 12h00**  
**Centre de Formation Consulaire – 61 avenue Gambetta à Montauban**  
**Informations et inscriptions : 05 63 22 26 18 ou**  
**[clubrh@montauban.cci.fr](mailto:clubrh@montauban.cci.fr)**



## ACTUALITES

### DONNEES PERSONNELLES

### Règlement Général sur la protection des données (RGPD)

Certaines entités se sentent peu concernées par le RGPD, notamment car elles opèrent principalement avec des professionnels, et non des consommateurs (B to B). Cependant, toute entité juridique ayant des salariés en France traite de fait les données personnelles des personnes qu'elle emploie et a donc la qualité de responsable de traitement à cet égard. Ainsi, elle se doit de se mettre en conformité avec le Règlement général sur la protection des données 2016/679 (RGPD).

⇒ Identifier les finalités de traitement des données des salariés.

En cas de contrôle, toute entité doit être en mesure de justifier la finalité du traitement des données de ses salariés. Outre la finalité principale de gestion du personnel, il convient également de déterminer les finalités annexes : par exemple, la gestion de la paie, du remboursement des frais professionnels, des accès aux outils et au réseau informatiques, l'administration du personnel (évaluations, formation professionnelle, ...), la gestion des contentieux salariés.

⇒ Identifier les fondements juridiques du traitement des données des salariés.

La collecte et le traitement de données personnelles ne sont licites que si un des fondements juridiques prévus par le Règlement justifie le traitement. En ce qui concerne les données de salariés, les employeurs pourront se baser sur : l'exécution d'un contrat (en l'espèce, le contrat de travail) ; le respect d'une obligation légale (obligations sociales et fiscales de l'employeur) ; les intérêts légitimes poursuivis par l'employeur (par exemple, sécuriser la gestion des ressources humaines, de la paie et du réseau informatique), sous réserve de ne pas contrevenir aux intérêts, libertés et droits fondamentaux des salariés.

Il n'est pas conseillé de se baser sur le consentement du salarié pour traiter de ces données, au vu de la relation de subordination entre l'employeur et le salarié.

⇒ Déterminer la durée de conservation des données des salariés

L'employeur doit fournir un certain nombre d'informations aux salariés sur le traitement de leurs données, dont la durée de conservation des données personnelles. Il s'agit d'une nouveauté. Le RGPD impose que la durée de conservation des données soit limitée au minimum nécessaire à la finalité du traitement des données, durée pouvant être rallongée si cela est nécessaire à l'exercice ou à la défense de droits en justice. Ainsi, il est conseillé à l'employeur de prévoir une durée de conservation des données des salariés de cinq ans après la fin de leur contrat de travail (sauf en cas de contentieux initié durant cette période), afin de couvrir les différentes périodes de prescription relatives aux contentieux salariés.

⇒ Identifier les destinataires internes et externes des données des salariés

Les données des salariés sont-elles transférées à d'autres sociétés du groupe ? À des prestataires externes (paie, services IT ...) ? Hors UE ?

Dans ce cas, l'employeur doit mettre en place les mesures de protection pour couvrir ce transfert hors UE (clauses contractuelles types conclues avec le destinataire hors UE par exemple). Les sous-traitants ont, par ailleurs, de nouvelles obligations imposées par le RGPD en matière de protection des données personnelles que les responsables de traitement devront intégrer dans les contrats de traitement de données.



- ⇒ Évaluer la nécessité de procéder à des analyses d'impact relatives à la protection des données (AIPD)

Les salariés pouvant être considérés comme des personnes "vulnérables" (1) en termes de protection des données personnelles, une étude d'impact ou AIPD pourra être nécessaire avant de mettre en place un traitement si celui-ci est susceptible d'engendrer un risque élevé pour les droits et libertés des personnes, notamment s'il entraîne une prise de décision automatisée, une surveillance systématique des salariés ou encore si les données traitées sont sensibles ou hautement personnelles.

- ⇒ Droits d'accès, de rectification et "droit à l'oubli" des salariés

Les données des salariés sont sujettes, comme tout autre type de données personnelles, aux droits d'accès, de rectification et "droit à l'oubli" des titulaires de ces données. Concernant le droit à l'oubli d'un ancien salarié cependant, l'employeur peut refuser d'y faire droit si les périodes de prescription relatives aux contentieux salariés ne sont pas encore écoulées par exemple.

- ⇒ Mettre à jour l'information des salariés (2)

Les employeurs doivent veiller à mettre à jour les notes d'informations à destination des salariés les informant de la finalité, du fondement juridique du traitement de leurs données, des destinataires de ces données, de la durée de conservation, de leurs droits (accès, rectification, oubli) et des coordonnées des personnes à contacter concernant leurs données. Cette note devra être remise au plus tard lors de l'entrée en vigueur du RGPD le 25 mai prochain, par exemple avec les bulletins de salaire ou par courriel.

(1) Voir Lignes directrices du Groupe de Travail "Article 29" concernant l'AIPD et la manière de déterminer si le traitement est "susceptible d'engendrer un risque élevé" aux fins du règlement (UE) 2016/679.

(2) Les candidats devront également être notifiés de la collecte et du traitement de leurs données.

Source : Sarah Delon-Bouquet, conseil chez Bryan Cave et Emmanuelle Mercier, juriste chez Bryan Cave  
[www.daf-mag.fr](http://www.daf-mag.fr) - "Les conséquences du RGPD sur les données RH de l'entreprise"

## ATTRIBUTION DU CSE

## Le Sénat a ratifié les ordonnances Macron en modifiant ou précisant certaines dispositions relatives au CSE

La réforme du Code du Travail a fusionné les DP (Délégués du Personnel), le CE (Comité d'Entreprise) et le CHSCT (Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail) en une instance unique : **le CSE, Comité Social et Economique**.

Vous allez devoir mettre en place le CSE au terme du mandat en cours des DP, du CE, de la DUP, de l'instance regroupée ou du CHSCT lors du renouvellement de l'une de ces institutions, et au plus tard le 31 décembre 2019.

Le projet de loi de ratification des ordonnances Macron, adopté par le Sénat le 14 février 2018, prévoit des modifications et précisions relatives notamment aux attributions du CSE. Ce projet de loi a cependant été soumis au contrôle du Conseil Constitutionnel et certaines dispositions pourraient être retoquées.



### Le droit d'alerte du CSE

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, les membres du CSE ont un droit d'alerte en matière de :

- Atteinte aux droits des personnes ;
- Danger grave et imminent ;
- Santé publique et environnementale ;
- Utilisation non conforme du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) ;
- Economique ;
- Sociale.

Le projet de loi de ratification prévoit d'accorder ce droit aux membres du CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés en cas d'atteinte aux droits des personnes, de danger grave et imminent ou de risque grave pour la santé publique ou l'environnement.

### Les consultations du CSE

Les 3 grandes consultations récurrentes du CSE sont inchangées par rapport à l'ancien CE :

- Les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- La situation économique et financière de l'entreprise ;
- La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

S'agissant des consultations ponctuelles, le projet de loi de ratification a ajouté la consultation portant sur les opérations de concentration qui n'avait pas été reprise dans l'ordonnance du 22 septembre 2017.

Source : *Légisocial.fr - Projet de loi ratifiant diverses ordonnances prises sur le fondement de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social.*

## EGALITE HOMMES-FEMMES

### Vers une obligation de résultats pour réduire les écarts

A l'occasion de la journée internationale des droits des femmes du 8 mars, le gouvernement présente un plan d'une vingtaine de mesures pour lutter contre les inégalités salariales entre les hommes et les femmes dans l'entreprise ainsi que les violences sexistes et sexuelles dans le monde du travail.

Dans son nouveau plan pour l'égalité professionnelle, l'exécutif prévoit notamment le quadruplement des contrôles de l'inspection du travail sur l'égalité de salaires hommes-femmes. De plus, jusqu'ici soumises à une obligation de négociation sur l'égalité professionnelle, les entreprises devront à l'avenir respecter une « obligation de résultat » sur l'égalité salariale entre hommes et femmes sous peine de sanctions financières.

Mesure phare du nouveau plan pour l'égalité professionnelle, les entreprises vont désormais être soumises à « **obligation de résultat** » en la matière. Pour s'y conformer, elles s'appuieront sur un « logiciel libre » fournissant une méthodologie unique de mesure des écarts de salaires.

Après consultation des partenaires sociaux, ces mesures seront intégrées au projet de loi assurance chômage et formation prévu à la mi-avril. Outre l'égalité salariale, le plan contient des mesures afin de responsabiliser les acteurs sur la lutte contre les violences sexistes au travail, second volet de la feuille de route.

Ainsi, pour progresser sur l'égalité salariale, le gouvernement mise sur une « obligation de résultat » qui s'appliquerait en deux temps. Concrètement, les entreprises de plus de 50 salariés auront l'obligation



d'intégrer à leur logiciel de paie un « logiciel libre de droits », inspiré du logiciel suisse Logib, avec une « méthodologie unique » déterminant les écarts « à poste égal et à caractéristiques égales ». Sur ce point, le gouvernement et les partenaires sociaux doivent encore travailler sur les critères retenus (âge, diplôme, ancienneté, catégorie professionnelle...), afin que le logiciel calcule les écarts sur des caractéristiques identiques dans toutes les entreprises.

À partir de 2019 pour les entreprises de plus de 250 salariés et de 2020 pour celles qui comptent entre 50 et 249 salarié au sein de leurs effectifs, ces dernières devront communiquer les résultats détaillés à leurs partenaires sociaux dans le cadre de leurs négociations et afficher leur « résultat global » sur leur site internet.

En cas d'écart constaté, notion dont les critères restent encore à définir, les entreprises auront trois ans pour proposer des mesures correctives. À l'issue de ce délai et à défaut de correction des écarts salariaux, les entreprises feront alors l'objet d'une pénalité financière. Si son montant n'est pas encore fixé, le gouvernement avance une amende équivalant à 1% de la masse salariale de l'entreprise, étant précisé que cette sanction s'ajoute à celle qui s'applique en cas d'absence de plan d'égalité professionnelle, en vigueur depuis 2015.

Afin de s'assurer de la mise en œuvre de cette action, le gouvernement annonce la multiplication par quatre du nombre de contrôles de l'inspection de travail sur ce sujet pour arriver à 7 000 contrôles par an. Les inspecteurs du travail contrôleront ainsi la mise en place du logiciel ainsi que la transparence de ces résultats.

Autre mesure d'importance relative à l'égalité professionnelle, les conseils d'administrations des entreprises cotées auront l'obligation de délibérer sur leur politique d'égalité salariale. Ainsi, pour lutter contre le « plafond de verre », elles devront présenter un rapport annuel sur la mixité.

Source : *Village de la justice.com*

## JURISPRUDENCE

### **Budgets du CE : changement sur l'assiette de calcul**

En tant qu'employeur, vous versez au comité d'entreprise (CE), sous certaines conditions, 2 subventions : une allouée au budget de fonctionnement du CE et une subvention destinée aux activités sociales et culturelles. Mais, quelle est l'assiette de calcul de ces subventions ?

### **Budgets du CE : assiette de calcul des subventions**

C'est la masse salariale qui sert tant au calcul du budget de fonctionnement du CE qu'à celui de la subvention allouée au titre des activités sociales et culturelles (également appelé œuvres sociales).

Récemment, la Cour de cassation a opéré un total revirement de jurisprudence concernant l'assiette de calcul des budgets du CE en abandonnant la référence au compte 641 du plan comptable qui correspondait aux postes « rémunérations du personnel ».

Dans la pratique, cette assiette de calcul n'était pas celle retenue par la majorité des entreprises. La Cour avait, à de nombreuses reprises, dû affiner sa jurisprudence en soustrayant des postes figurant au compte 641. Le nombre croissant d'exception a donc mené les Hauts juges à modifier la règle applicable.



Désormais, la Haute Cour considère que, sauf si vous avez pris un engagement plus favorable (usage, décision unilatérale, engagement pris en réunion de l'instance, dispositions conventionnelles), la notion de masse salariale s'entend comme la masse salariale brute constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de Sécurité sociale (Code de la Sécurité sociale, art. L. 242-1). Elle revient ainsi à une définition sociale de la rémunération.

Ainsi, elle correspond à la masse salariale assise sur la déclaration sociale nominative (DSN).

La Cour précise également à cette occasion que :

- ne sont pas incluses dans la masse salariale de l'entreprise servant de base au calcul des subventions, les rémunérations versées aux salariés mis à disposition, dès lors que ces derniers ne sont pas rémunérés par l'entreprise d'accueil, et que les dépenses éventuellement engagées par le comité d'entreprise de l'entreprise utilisatrice en leur faveur doivent être remboursées par l'employeur ;
- ne sont donc pas incluses dans la masse salariale, les sommes suivantes : les provisions sur congés payés, les indemnités légales et conventionnelles de licenciement et les indemnités de retraite ;
- les sommes attribuées au titre d'un accord d'intéressement ou de participation (épargne salariale) ne sont pas incluses dans la masse salariale car elles ne constituent pas une rémunération et ne sont pas soumises à cotisations de Sécurité sociale.

#### **Budgets du CSE : ce qui est prévu par les ordonnances Macron**

Quant au comité social et économique (CSE), l'une des ordonnances Macron prévoit que :

- la contribution versée chaque année par l'employeur pour financer des institutions sociales du comité social et économique est fixée par accord d'entreprise. A défaut, elle ne peut être inférieure au total le plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales de l'entreprise atteint au cours des 3 dernières années précédant la prise en charge des activités sociales et culturelles par le comité, à l'exclusion des dépenses temporaires lorsque les besoins correspondants ont disparu. A noter toutefois que le projet de loi de ratification supprime ce montant planché. Ce texte précise que le rapport de cette contribution à la masse salariale brute ne peut être inférieur au même rapport existant pour l'année précédente ;
- l'employeur verse au comité social et économique une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0,20 % de la masse salariale brute dans les entreprises de 50 à 2000 salariés ou à 0,22 % de la masse salariale brute dans les entreprises de plus de 2000 salariés. Elle précise que la masse salariale brute est constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de Sécurité sociale à l'exception des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée. Attention, sur ce point des modifications sont en cours dans le cadre du projet de loi de ratification. Le montant annuel de la subvention serait ainsi réparti comme suit : 0,20 % de la masse salariale brute dans les entreprises de 50 à moins de 2000 salariés ou 0,22 % de la masse salariale brute dans les entreprises d'au moins 2000 salariés.

*Source : Cour de cassation, chambre sociale, 7 février 2018, n° 16-24.231 et 16-16.086 (la masse salariale servant au calcul des subventions du CE s'entend de la masse salariale brute constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de Sécurité sociale)*

#### **Maternité : le dispositif de rattrapage salarial peut-il être compensé par le versement d'une prime ?**

##### **Rattrapage salarial : présentation du dispositif**

Afin de neutraliser les conséquences d'un [congé de maternité](#) ou d'adoption sur l'évolution de la [rémunération](#) des bénéficiaires, vous devez appliquer un mécanisme de garantie d'évolution salariale au retour de la période d'absence de votre salarié.





En l'absence d'[accord collectif](#) de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution plus favorables, ce mécanisme consiste, au retour d'un congé de maternité ou d'adoption, à majorer la rémunération de l'intéressé à hauteur des augmentations générales et individuelles accordées dans l'entreprise ([Code du travail, art. L. 1225-26 et L. 1225-44](#)).

### A noter

Si l'accord a été conclu à compter du 25 avril 2006 (date d'entrée en vigueur de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes), les dispositions qu'il prévoit doivent impérativement être aussi favorables que celle prévues ci-dessus. Tel n'est pas le cas des accords conclus avant cette date.

En effet, au retour d'une telle absence, la rémunération de votre salarié doit être majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

A chaque retour de congé de maternité ou d'adoption, il est donc nécessaire de vérifier si des augmentations de rémunération ont été décidées ou versées pendant la période d'absence du salarié. Si tel est le cas, un rattrapage salarial est opéré.

Si dans votre entreprise, il n'y a pas au moins 2 salariés relevant de la même catégorie professionnelle, il convient d'appliquer la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise (circ. min. 19 avril 2007).

Sont exclues de la base de calcul :

- les augmentations liées à une promotion entraînant un changement de catégorie ;
- les primes liées à une sujétion particulière qui ne concerne pas la personne salariée (salissures, travail de nuit, du dimanche, etc.) ;
- les primes exceptionnelles liées à la personne salariée (mariage, ancienneté, médaille du travail, etc.).

### Peut-on remplacer le dispositif de rattrapage salarial par le versement d'une prime ?

La Cour de cassation vient très récemment de répondre par la négative à cette question.

Dans l'affaire portée devant elle, l'employeur avait remplacé l'augmentation de salaire due à la salariée à son retour de congé de maternité par le versement d'une prime exceptionnelle de 400 euros en lieu et place de l'augmentation de salaire de 2,2 % accordée au reste du personnel pendant son congé de maternité. Avant ce versement, l'employeur avait préalablement sollicité l'avis de la salariée qui avait, par mail, donné son accord pour percevoir cette augmentation sous forme de prime.

La Cour d'appel avait alors donné raison à l'employeur, a tort, selon la Cour de cassation. La Haute Cour a jugé que l'octroi d'une prime exceptionnelle ne peut en aucun cas se substituer au mécanisme de rattrapage salarial, et ce, même si le salarié a donné son accord préalable à un tel versement.

L'octroi d'une prime est en effet éphémère, ayant seulement un bénéfice au moment du versement alors qu'une augmentation de la rémunération est, quant à elle, pérenne.

Ainsi, le mécanisme de rattrapage salarial visant à garantir l'évolution de rémunération des salariés ayant bénéficié d'un congé de maternité ou d'adoption est d'ordre public et s'impose donc à vous.

Source : Cour de cassation, chambre sociale, 14 février 2018, n°16-25.323



### Reçu pour solde de tout compte : détailler les sommes versées sur le reçu pour bénéficier de l'effet libératoire

Parmi les documents remis à la fin du contrat de travail, il y a le reçu pour solde de tout compte. Ce document reprend toutes les sommes qui sont versées lors du départ du salarié de l'entreprise. L'inventaire de ces sommes doit figurer sur le reçu. Faire un renvoi à un bulletin de paie n'a aucun effet libératoire.

#### Reçu pour solde de tout compte : définition

Le reçu pour solde de tout compte est un document écrit dans lequel vous faites l'inventaire des sommes versées au salarié à la fin du contrat de travail. Il doit être établi et délivré à l'expiration du contrat de travail, et ce, quel que soit le motif (démission, licenciement, rupture conventionnelle, mise à la retraite, fin de contrat, etc.). Il doit indiquer le délai pendant lequel le salarié a la possibilité de remettre en cause les sommes figurant sur le reçu. Ce délai est de 6 mois (Code du travail, art. L. 1234-20).

#### Reçu pour solde de tout compte : la mention d'une somme globale n'a pas d'effet libératoire

Il est important de détailler les différents éléments de rémunération et d'indemnisation : salaire, paiement des heures supplémentaires, les indemnités de préavis, de licenciement, compensatrice de congés payés, contrepartie financière à la clause de non-concurrence, etc.).

Seules les sommes visées par le reçu, qu'elles soient liées à l'exécution du contrat ou à la rupture de celui-ci, entreront dans le champ de l'effet libératoire.

Le reçu pour solde de tout compte qui ne mentionne qu'une seule somme globale, sans inventaire détaillé des sommes payées n'a pas d'effet libératoire. Il en est de même si ce dernier renvoie, pour le détail des sommes versées, au bulletin de paie qui lui est annexé.

Le bulletin de salaire annexé n'est pas de nature à constituer le reçu pour solde de tout compte.

L'inventaire des sommes payées est détaillé obligatoirement sur le reçu afin qu'il devienne libératoire s'il n'est pas dénoncé dans le délai de 6 mois suivant la signature du salarié.

Source : Cour de cassation, chambre sociale, 14 février 2018, n° 16-16.617

## QUOI DE NEUF

### UN RAPPORT PROPOSE D'ELARGIR LE TRAVAIL DOMINICAL

André MARCON, Président honoraire des Chambres de Commerce et d'Industrie de France et maire de Saint-Bonnet-Le-Froid a remis jeudi soir au Ministre de la Cohésion des Territoires, Jacques MEZARD, et à la Secrétaire d'Etat auprès du Ministre de l'Economie et des Finances, Delphine GENY-STEPHANN, **un rapport sur la revitalisation commerciale des villes petites et moyennes**. Parmi les mesures proposées, certaines concernent le droit du travail. **En matière de durée du travail**, il est proposé :

- de supprimer la règle de fermeture des magasins à dominante alimentaire le dimanche à 13 heures sous condition d'un accord collectif préalable, lorsque les établissements ont une surface de vente de moins de 3 000 m<sup>2</sup>,
- de donner la liberté à chaque entreprise et à chaque établissement de choisir ses jours et heures d'ouverture, sous réserve de contreparties négociées avec le personnel,
- de favoriser l'ouverture des commerces le midi.





D'autres mesures visent à **développer l'emploi salarié du commerce de centre-ville** :

- faciliter l'accès aux autres formes d'emplois salariés (par opposition aux formes classiques de salariat) : mutualisation des emplois salariés du secteur du commerce et plus généralement des TPE/PME de centre-ville, par la mise en place de solutions plus souples, à l'instar des groupements d'employeurs, du temps partagé, du multi salariat, de l'expérimentation territoires zéro chômeur de longue durée.

Source : Actuel-RH

## 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 / Tél : 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/>

**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](mailto: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](mailto: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](mailto:ccif@montauban.cci.fr)

