

Missions Emploi Ressources Humaines des CCI Occitanie**A LA UNE**Réunion d'information**« LES DIFFERENTS MODES DE MANAGEMENT.
PEUT-ON MANAGER SANS ORGANIGRAMME ? »****Mardi 18 septembre 2018 – 9h à 12h****Intervention de Madame Stéphanie MARTIN-PRIE du Cabinet ANTHENIA**

La notion de management évolue sans cesse.

En effet, si pendant quelques années la tendance était d'évoquer le passage du management directif au management participatif, cela nous semble un peu archaïque.

Désormais le manager doit être « coach », « bienveillant », il manage « par le sens » et doit être un véritable « leader », à moins que l'organigramme disparaisse.

Et dans ce cas, quid du manager ?

Effet de mode, adaptation aux nouvelles exigences de l'entreprise, de son environnement ou de ses hommes.

Contact : Corinne LAVAL-DUBOUL
CCI Montauban Tarn-et-Garonne – 53/61 avenue Gambetta – 82000 MONTAUBAN
Informations et inscriptions : 05 63 22 26 18 ou clubrh@montauban.cci.fr



ACTUALITES

RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE

EXONERATION FISCALE CONFIRMEE

La rupture conventionnelle collective est mise en place par accord collectif. Elle permet d'encadrer des départs volontaires, exclusifs de licenciement et de démission. Le salarié perçoit une indemnité qui ne peut pas être inférieure à l'indemnité légale de licenciement. Elle est exonérée de cotisations sociales sous certaines conditions.

L'administration fiscale vient de confirmer son exonération d'impôt sur le revenu.

La rupture conventionnelle collective a été mise en place par les ordonnances Macron. Ce nouveau mode de rupture permet de réduire l'effectif de l'entreprise sans que vous ayez recours au licenciement. Pour cela, vous devez négocier un accord collectif qui devra être validé par le DIRECCTE compétent.

Vous ne pouvez pas imposer la rupture conventionnelle collective à vos salariés. Il leur revient de déposer volontairement leur candidature. Dans le cadre de cette rupture, les salariés bénéficient d'une indemnité. Son montant ne peut pas être inférieur à celui de l'indemnité légale due en cas de licenciement.

Rupture conventionnelle collective : régime social des indemnités de rupture

Afin de garantir l'attractivité de la rupture conventionnelle collective, cette indemnité de rupture est exonérée :

- partiellement de cotisations sociales : dans la limite de 2 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale, soit 79 464 euros pour l'année 2018. Pour rappel, le plafond annuel de la Sécurité sociale 2018 est de 39 732 euros ;
- de CSG/CRDS dans la limite du montant de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement.

Les indemnités dont le montant est supérieur à 10 plafonds annuels de Sécurité sociale sont soumises à cotisations et contributions dès le 1er euro.

Il semblerait également que l'indemnité de rupture conventionnelle collective soit exonérée du forfait social.

Rupture conventionnelle collective : régime fiscal

Egalement afin de rendre le dispositif attractif, l'indemnité versée dans le cadre de la rupture conventionnelle collective n'est pas soumise à l'impôt sur le revenu. Elle est exonérée pour la totalité de son montant.

Cette disposition issue de la loi de finances 2018 est confirmée par l'administration fiscale.

Sont également exonérées d'impôt sur le revenu, les indemnités versées dans le cadre d'une rupture du contrat de travail suite à l'acceptation d'un congé de mobilité.

Source : Editions Tissot



NOUVEAUTÉS SOCIALES

CE QUI CHANGE AU 1^{ER} JUILLET 2018

Le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) ne s'arrêtera pas au 1er juillet 2018. Un avenant du 31 mai 2018 prévoit en effet de prolonger ce dispositif jusqu'au 30 juin 2019. Pour être applicable, cet avenant doit toutefois encore être agréé par le ministre du Travail.

Rappelons que vous devez proposer le CSP à chaque salarié dont vous envisagez le licenciement pour motif économique dès lors que votre entreprise compte moins de 1000 salariés.

Indemnisation des maladies professionnelles

Jusqu'à présent, concernant les maladies professionnelles, l'indemnisation des arrêts débutait à la date à laquelle la victime est informée par un certificat médical du lien possible entre sa pathologie et une activité professionnelle. La date de ce certificat marquait ainsi un double point de départ :

- celui du versement des prestations servies par la CPAM au titre de la maladie professionnelle ;
- celui du délai de la prescription de 2 ans de la déclaration d'une maladie professionnelle.

Inconvénient : les personnes, pour lesquelles la CPAM reconnaissait finalement qu'elles sont atteintes d'une maladie professionnelle, ne sont pas indemnisées selon les dispositions plus favorables applicables en la matière pendant toute la durée durant laquelle elles souffrent de cette maladie. Or, certaines pathologies se caractérisent par un délai de latence important.

La règle change à partir du 1er juillet 2018.

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2018 prévoit ainsi que le point de départ de l'indemnisation des maladies professionnelles est fixé :

- à la date de la première constatation médicale de la maladie ;
- ou, lorsqu'elle est postérieure, la date qui précède de 2 années la déclaration de maladie professionnelle.

Calcul des cotisations sociales et réduction du plafond : fin de la tolérance de 6 mois

La détermination du plafond de la Sécurité sociale à appliquer pour la paie et pour le calcul des cotisations de Sécurité sociale fait l'objet de nouvelles règles depuis le 1er janvier 2018.

Le plafond mensuel est devenu la référence à retenir. La valeur mensuelle du plafond retenu pour chaque paie est en effet désormais ajustée de manière unique, prorata temporis, en fonction de la périodicité de cette paie, ou lorsque le salarié n'a pas été présent au cours de l'ensemble de cette période, à proportion des jours couverts par le contrat de travail au cours de cette même période.

Sachant qu'il faut, sauf cas particuliers, prendre en compte le plafond en vigueur au cours de la période d'emploi rémunérée et non plus le plafond de la Sécurité sociale en vigueur à la date de versement des salaires.

Un délai de 6 mois a été accordé aux entreprises pour appliquer les nouvelles règles. Ces dernières ont ainsi jusqu'au 1er juillet 2018 pour mettre en place les nouvelles modalités du plafond pour 2018.

Aucune régularisation du plafond n'est donc à opérer sur juillet 2018 si l'entreprise a appliqué les anciennes règles pour la détermination des montants mensuels des plafonds de janvier à juin 2018.

Source : Editions Tissot



DROIT DU TRAVAIL

AI-JE LE DROIT DE SANCTIONNER UN SALARIE QUI NE RESPECTE PAS SES DATES DE CONGES PAYES

La période de prise des congés payés et l'ordre des départs pendant cette période sont fixés par accord d'entreprise ou, à défaut par accord de branche. L'accord collectif fixe également les délais dans lesquels vous pouvez modifier cet ordre et les dates de départ.

A défaut d'accord collectif, il vous appartient en tant qu'employeur de fixer l'ordre des départs en congés payés (CP) après avis du comité social et économique (ou du CE) (Code du travail, art. L. 3141-16).

La période des congés payés est portée à la connaissance des salariés au moins 2 mois avant son ouverture.

Une fois que cet ordre des départs est fixé, les dates doivent être communiquées, par tout moyen, aux salariés 1 mois avant leur départ (Code du travail, art. D. 3141-6).

En l'absence de disposition conventionnelle, l'ordre et les dates des CP ne peuvent plus être modifiés dans le délai d'un mois avant la date prévue du départ, sauf en cas de circonstances exceptionnelles. Ainsi, si le début des congés payés d'un salarié est prévu le 13 août, cette date ne peut plus être modifiée à partir du 13 juillet.

Le salarié qui ne respecte pas les dates de début et de fin des congés payés commet une faute.

Ce comportement peut justifier une sanction, voire un licenciement pour cause réelle et sérieuse. Selon la gravité de son comportement, le licenciement pourrait même être qualifié de faute grave.

Oui, vous pouvez sanctionner. Un salarié ne peut pas décider seul de ses congés payés.

Attention, pour sanctionner un salarié qui ne respecte pas les dates de congés payés il faut que vous ayez respecté vos obligations d'information sur la période de prise des congés payés, l'ordre et les dates de départs en vacances (Code du travail, art. D. 3141-5 et D. 3141-6).

Si vous ne vous prononcez pas sur l'ordre et la date des départs en congés, il est en effet difficile de reprocher à un salarié d'être parti sans votre autorisation, a fortiori de le licencier pour faute grave.

Ainsi, si un salarié dépose une demande de congés payés à laquelle vous ne répondez pas, vous ne pouvez pas invoquer l'absence d'autorisation pour le licencier : votre silence laisse présumer une acceptation tacite de la demande de CP.

Le fait que vous n'exécutez pas vos obligations en matière de fixation des plannings de congés peut constituer une circonstance atténuante ou même exonératoire de la faute grave du salarié qui est parti en congés sans autorisation.

Source : Editions Tissot



JURISPRUDENCE

LA COUR DE CASSATION VEILLE AUX DISCRIMINATIONS LIEES A L'AGE ET RAPPELLE QUE LES DOMMAGES-INTERETS POUR LICENCIEMENT NE SONT PAS PLAFONNES

Travaillant au sein d'un célèbre cabinet de conseil en stratégie et innovation, un ingénieur conseil, statut cadre dirigeant, se voit proposer une rupture conventionnelle qu'il refuse. Il est alors licencié pour insuffisance professionnelle et saisit les prud'hommes prétendant qu'en réalité, le seul motif de son licenciement, c'est qu'il a atteint l'âge de 45 ans.

Pour étayer son propos, il présente plusieurs éléments. D'abord, il démontre facilement que sa prétendue insuffisance professionnelle n'est qu'un prétexte. Il révèle ensuite que la société appliquait un système, accepté, dit de « up or out » : soit le cadre peut accéder à l'échelon supérieur, soit il doit quitter l'entreprise. Il en résulte forcément qu'arrivé à un certain âge, l'intéressé ayant atteint le niveau le plus élevé ne peut que partir. D'ailleurs, cette entreprise ne compte que 6 % de salariés de quadragénaires alors que, dans le secteur d'activité, le taux est de 52 %. Dernier élément, neuf directeurs de plus de 40 ans ont quitté le cabinet peu de temps après lui.

La cour d'appel de Paris condamne l'employeur pour absence de cause réelle et sérieuse, mais rejette la discrimination. Elle reproche au salarié de ne pas présenter des faits, mais un raisonnement intellectuel.

Ce raisonnement, au contraire, suffit à la Cour de cassation. La corrélation entre les différents éléments présentés par le salarié laissait supposer une discrimination en raison de l'âge : le licenciement était nul (Cass. soc., 12 avr. 2018).

Attention donc aux politiques de « jeunisme », d'autant plus que les dommages-intérêts pour licenciement nul ne sont pas plafonnés comme le sont aujourd'hui ceux qui sont alloués pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Source : *Les Echos*

REFUSER LA REINTEGRATION D'UN SALARIE APRES NULLITE DU LICENCIEMENT EN RAISON DE SON COMPORTEMENT ANTERIEUR N'EST PAS ADMIS

A l'issue d'un mouvement de grève qui s'est déroulé du 5 janvier au 20 mars 2009 et auquel le salarié a participé, un protocole de fin de conflit a été signé comprenant un dispositif de rupture amiable des contrats de travail.

Par courrier en date du 2 avril 2009, le salarié est licencié pour faute grave.

Le 14 avril 2009, il régularise une transaction portant sur la rupture du contrat de travail.

Contestant la validité de la transaction et du licenciement, le salarié saisit la juridiction prud'homale, par jugement devenu définitif en cette partie de la décision, la transaction est annulée.

Le salarié exige sa réintégration au sein de l'entreprise en raison de la nullité du licenciement, l'employeur s'y oppose.

La Cour d'appel de Paris, dans son arrêt du 1er juin 2016, refuse la réintégration du salarié, estimant celle-ci impossible en raison des comportements adoptés par le salarié.

Elle indique en effet que le salarié, en participant en mouvement de grève au sein de l'entreprise, le salarié s'était engagé dans un « processus de rupture de son contrat de travail » et qu'il avait ainsi « manifesté une volonté non équivoque en ce sens ; que, compte tenu de ce que le contrat de travail doit être exécuté de bonne



foi, la partie appelante ne peut plus se prévaloir d'une volonté réelle de poursuivre la relation contractuelle qu'il a déniée précédemment ; que la réintégration est manifestement impossible ».

Tel n'est pas l'avis de la Cour de cassation, qui considère en l'espèce que le comportement antérieur du salarié ne constituait pas un motif permettant de s'opposer à sa réintégration suite au prononcé de la nullité de son licenciement. (Cour de cass. 07 février 2018)

Source : LegiSocial

LES DEMANDES D'INFORMATIONS PERSONNELLES ET LA VIE PRIVÉE DES SALARIÉS

Il est fréquent que les contrats de travail incluent une clause du type : « M..... s'engage à informer l'entreprise, sans délai, de tous changements qui interviendraient dans les situations qu'il / elle a signalé lors de son engagement (adresse, situation de famille, permis de conduire, cumul éventuel d'emplois ...) ». L'employeur est-il en droit de demander ces informations ?

Le droit au respect de la vie privée ¶

L'article 9 du Code Civil pose le principe du respect à la vie privée :

« Chacun a droit au respect de sa vie privée. Les juges peuvent, sans préjudice de la réparation du dommage subi, prescrire toutes mesures, telles que séquestre, saisie et autres, propres à empêcher ou faire cesser une atteinte à l'intimité de la vie privée : ces mesures peuvent, s'il y a urgence, être ordonnées en référé. »

Le principe du respect de la vie privée implique que le salarié bénéficie d'une totale liberté dans sa vie personnelle : domicile, correspondances écrites ou téléphoniques, vie sentimentale, état de santé, situation sociale, numéro de téléphone privé, etc...

L'employeur ne peut prévoir des restrictions aux libertés individuelles ou à la vie privée des salariés que si elles sont justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché.

Les demandes d'informations de l'employeur autorisées ¶

L'employeur est en droit de demander à un salarié de lui indiquer toute modification intervenant dans son état civil, sa situation familiale ou son domicile, sans porter atteinte à l'intimité de sa vie privée et familiale.

La jurisprudence estime en effet que dès lors que les éléments d'information demandés sont nécessaires pour pouvoir remplir le salarié de ses droits (par exemple, congé de naissance, de mariage, PACS, etc...), cette information est légitimement demandée. (Cass. soc., 3 mai 2018, n° 17-11048 D)

Source : LegiSocial

QUOI DE NEUF

AGS JUILLET 2018 – TAUX MAINTENU

Afin de financer l'Association pour la gestion du régime d'assurance des créances des salaires (AGS), vous devez verser une cotisation qui est à votre charge exclusive. Son montant est fixé par le conseil d'administration de l'AGS, en fonction notamment de la conjoncture économique. Suite à ce conseil, le taux de l'AGS demeure inchangé au 1er juillet 2018.

AGS juillet 2018 : rappel

L'AGS garantit le paiement des sommes dues aux salariés en cas de défaillance de l'entreprise. Il s'agit notamment :

- des [salaires](#) ;
- des indemnités de [préavis](#) ;
- des indemnités de rupture ([Code du travail](#), art. L. 3253-8).

L'AGS procède ensuite à la récupération des sommes avancées en tant que créancier privilégié dans le cadre du plan de redressement ou de la liquidation judiciaire de l'entreprise.

AGS juillet 2018 : maintien du taux

En fonction de l'évolution de la conjoncture économique et des réserves dont elle dispose, l'AGS peut être amenée à baisser, maintenir ou augmenter le taux de cotisation applicable aux entreprises.

La décision a été prise par le Conseil d'administration de l'AGS le 27 juin 2018. Il reste fixé à 0,15 %.

Notez-le

Le taux avait été fixé à 0,15 % lors de la dernière baisse du taux de l'AGS qui avait eu lieu le 1er juillet 2017.

Source : Editions Tissot

AGENDA

Mardi 18 septembre 2018

ATELIER CLUB RH

« LES DIFFERENTS MODES DE MANAGEMENT. PEUT-ON MANAGER SANS ORGANIGRAMME ? »

9h à 12h

Chambre de Commerce de Montauban et Tarn-et-Garonne – 61, avenue Gambetta – 82000 MONTAUBAN

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

Mardi 6 novembre 2018

ATELIER CLUB RH

« SAVOIR VENDRE SON ENTREPRISE POUR MIEUX RECRUTER »

9h à 12h

Chambre de Commerce de Montauban et Tarn-et-Garonne – 61, avenue Gambetta – 82000 MONTAUBAN

Contact : 05 63 22 26 18 - @ : 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

