

Mercredi 2 février 2022



**Missions Emploi
Ressources Humaines
des CCI Occitanie**



Cette Newsletter vous est proposée dans le cadre de l'offre

SOLUCCIO
Compétences RH

Retrouvez toutes les offres SoluCCIo sur notre site Internet

AU SOMMAIRE

ACTUALITES

- Contributions Formation – Taxe d'Apprentissage Page 2
- Elections au Conseil Economique et Social Page 4
- Loi climat : Nouvelles obligations pour l'employeur Page 5

JURISPRUDENCE

- S'immiscer dans l'exercice du pouvoir disciplinaire délégué Page 7
- Heures complémentaires Page 8

QUOI DE NEUF

- Quels employeurs doivent établir un règlement intérieur ? Page 10

AGENDA

Page 11



**TAXE APPRENTISSAGE ET
CONTRIBUTIONS
FORMATION**

Quels changements ? A qui verser ? Quand ?

La fin du régime transitoire initiée par la loi de 2018

La loi du 05 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a profondément modifié les modalités de collecte des contributions formation et les règles de répartition de la Taxe d'Apprentissage (TA).

- D'une part elle a intégré l'essentiel de cette taxe, avec la contribution formation professionnelle continue, à la nouvelle Contribution Unique pour la Formation Professionnelle et l'Alternance (CUFPA), avec un recentrage sur l'apprentissage. Le solde reste à disposition de l'entreprise qui peut choisir le bénéficiaire de son choix, sous réserve qu'il soit habilité sur les listes préfectorales ;
- D'autre part, elle a confié aux URSSAF et MSA son recouvrement, ce que ces organismes vont commencer à faire dès ce mois de février sur les salaires 2022.

L'ordonnance du 23 juin 2021 et la loi de finances pour 2022 ont apporté les dernières précisions sur la fin de la période transitoire et la prise en main du recouvrement par les organismes visés.

Ainsi, concernant les salaires 2021, rien ne change ou presque. Les entreprises devront s'acquitter auprès de leur opérateur de compétences (OPCO), avant le 1er mars prochain, le solde de la CUFPA sur salaires 2021, déduction faite des acomptes versés l'année dernière. En même temps, elles devront verser les contributions conventionnelles, la contribution au compte personnel de formation des CDD et la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA - entreprises de 250 salariés et plus) si elles y sont assujetties.

Concernant les salaires 2022, les textes ont ajusté les taux de la taxe d'apprentissage qui se trouve désormais ventilée comme suit :

- Une part principale, de 0,59% de la masse salariale, intégrée à la CUFPA
- Le solde, de 0,09% de la masse salariale, prélevée l'année qui suit le versement des salaires



Un régime transitoire complémentaire pour le solde de la taxe d'apprentissage

La loi de finances pour 2022 instaure, pour l'année en cours, un régime transitoire et précise que les entreprises devront également verser le solde de la taxe d'apprentissage (13%) sur salaires 2021 directement aux établissements habilités avant le 1er juin de cette année. Sans cette disposition, les établissements n'auraient pas pu percevoir de fonds cette année. Au-delà du versement direct, les entreprises peuvent également effectuer des dons en nature au profit de centres de formation d'apprentis (CFA), déductible du solde, sous réserve que ces dons soient effectués avant le 31 mai 2022 et que l'établissement bénéficiaire justifie de leur intérêt pédagogique.

Les principales modifications à compter des salaires 2022

A partir des salaires 2022, plusieurs éléments sont à prendre en compte :

- L'exonération de taxe d'apprentissage (présence d'un apprenti et masse salariale inférieure à six fois le SMIC) sera mensuelle. Si, sur un mois donné, un des deux critères n'est pas rempli, l'entreprise devra payer la part principale de la TA le mois suivant ;
- Les entreprises qui étaient partiellement assujetties à la TA au titre d'une activité accessoire ne le seront plus, c'est l'activité principale de l'entreprise qui sera prise en compte ;
- L'URSSAF et la MSA se baseront sur les informations transmises via la DSN pour recouvrer le 5 ou le 15 du mois suivant la CUFPA et le CPF CDD. Les premiers versements interviendront donc en février sur les salaires de janvier 2022 ;
- Le solde de la taxe d'apprentissage sur salaires 2022 sera prélevée pour l'échéance du 5 ou 15 mai 2023. Une plateforme dématérialisée va être mise en place par la Caisse des Dépôts et des Consignations pour permettre aux entreprises de désigner les établissements qu'elles souhaitent flécher. Il n'y aura plus de versement direct aux écoles (sauf dons en nature aux CFA ou versement aux CFA d'entreprises) ;
- La CSA restera également sur un mode de recouvrement annuel, avec une première échéance en avril 2023 sur salaires 2022. Le mode de calcul de la créance CSA a également été revu, et, pour le calcul des contrats favorisant l'insertion professionnelle, les VIE (Volontariat international en entreprise) ne seront plus pris en compte ;
- En cas de franchissement de seuil du nombre de salariés, les taux applicables seront neutralisés pendant cinq ans (maintien de taux réduit), et ce, pour toutes les contributions concernées par cet effet de seuil ;
- Plus aucune TVA ne sera calculée sur les différentes taxes collectées par l'URSSAF ou la MSA (alors que certains OPCO le font) ;
- Pour la contribution CPF CDD, les CDD embauchés en CDI et ceux conclus avec des jeunes pendant leur cursus scolaire ou universitaire seront pris en compte pour le calcul et ne donneront plus lieu à exonération ;
- Les contributions conventionnelles, dont le paritarisme, ne seront pas collectées par l'Urssaf ou la MSA. Les branches pourront leur confier à compter de 2024.

Des documents sont accessibles en ligne, voir en bas d'article.



A quels établissements verser son solde de taxe d'apprentissage ?

Les Préfectures de région publient chaque année la liste des établissements habilités (cf. les sites internet des Préfectures). L'entreprise peut choisir un ou plusieurs de ces établissements, et, pour 2022, doit leur verser directement, sans passer par un collecteur.

Les écoles et points Orientation Apprentissage des Chambres de Commerce et d'Industrie (CCI) restent habilités, en tant qu'organismes de formation initiale ou contribuant à l'orientation des jeunes et à la découverte des métiers, à percevoir ce solde de la taxe d'apprentissage. En Occitanie, vingt-quatre écoles et points Orientation Apprentissage, habilités à percevoir les 13% de la taxe d'apprentissage, sont gérés par les CCI, pour une quarantaine de formations différentes de niveau bac à bac+5 répartis sur l'ensemble de la région. Vous retrouverez la liste des établissements en téléchargement ci-dessous.

Documents à télécharger :

- [Listes des établissements habilités à percevoir le solde de la TA en Occitanie sur le site de la Préfecture de Région](#)
- [Liste des seuls établissements CCI habilités à percevoir le solde de la TA en Occitanie](#)
- [Tableau comparatif des contributions selon l'année de référence des salaires \(2021 ou 2022\)](#)
- [Guide Urssaf du déclarant](#)

CONSEIL ECONOMIQUE ET SOCIAL

Une élection du CSE sans candidats

Une élection du CSE sans candidats

Nous devons renouveler notre CSE mais aucun salarié ne veut se présenter. Doit-on tout de même organiser les élections ?

Oui. L'employeur est tenu d'organiser l'élection pour renouveler le comité social et économique (CSE). Il doit engager le processus électoral 2 mois avant la date d'expiration des mandats en cours [c. trav. art. L. 2314-5 ; voir Dictionnaire Social, « Élections professionnelles (protocole d'accord préélectoral) »]. Le fait qu'aucun salarié ne souhaite être candidat ne change rien.

Si effectivement, aucun salarié ne se porte candidat au 1er tour et au 2nd tour des élections, l'employeur doit établir un procès-verbal de carence en utilisant le formulaire CERFA n° 15248*04 (c. trav. art. L. 2314-9 ; circ. DRT 83-13 du 25 octobre 1983, § 2.1 ; www.travail-emploi.gouv.fr).

L'employeur porte à la connaissance des salariés, par tout moyen donnant une date certaine à cette information (ex. : e-mail, affichage), le P-V de carence dans l'entreprise. Et il le transmet au ministère du Travail dans les 15 jours suivant le 2nd tour des élections (c. trav. art. R. 2314-22) par voie postale ou par voie électronique (<https://www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr>).



Ne pas organiser les élections car il n'y a a priori pas de candidats, c'est commettre un délit d'entrave (c. trav. art. L. 2317-1). Mais c'est aussi, faute de pouvoir produire un P-V de carence, prendre bien d'autres risques comme celui d'être condamné à verser des dommages-intérêts aux salariés (cass. soc. 8 janvier 2020, n° 18-20591 D). De plus, l'employeur serait alors en faute chaque fois que la loi ou une disposition conventionnelle exige la consultation ou l'information du CSE, la procédure se trouvant irrégulière (ex. : licenciement pour inaptitude suite à un accident du travail, cass. soc. 22 mars 2000, n° 98-41166, BC V n° 119).

Source : La Revue Fiduciaire

LOI CLIMAT

Quelles sont les obligations de l'employeur envers le CSE ?

Loi climat et résilience : les mesures sociales

La loi visant à lutter contre le dérèglement climatique et à renforcer la résilience face à ses effets introduit les questions environnementales dans les missions du CSE et la négociation périodique sur la GPEC. Elle agit aussi sur les remboursements de frais de transport. Elle est entrée en vigueur après sa publication au JO du 24 août 2021.

Extension des missions et prérogatives du CSE

Le renforcement du rôle du comité social et économique (CSE) en matière environnementale concerne uniquement les CSE des entreprises de 50 salariés et plus (loi 2021-1104 du 22 août 2021, art. 40 à 43, JO du 24).

- **Attributions du CSE.** – Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

La loi intègre les préoccupations écologiques dans la sphère du dialogue social en ajoutant que cette mission doit désormais aussi être menée « notamment au regard des conséquences environnementales de ses décisions » (c. trav. art. L. 2312-8 modifié).

- **Consultation du CSE.** – L'employeur doit dès à présent informer et consulter les CSE sur les conséquences environnementales des décisions qu'il a prises en matière d'organisation, de gestion et de marche générale de l'entreprise, de façon générale et, plus précisément, dans le cadre des consultations et informations récurrentes (c. trav. art. L. 2312-17 et L. 2312-22 modifiés).

Ces informations récurrentes concernent (c. trav. art. L. 2312-17 et L. 2312-22) :

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



- **BDES : nouveau nom, nouveau contenu.** – La base de données économiques et sociales (BDES) constitue le principal vecteur d'information du CSE [voir Dictionnaire Social, « Base de données économiques et sociales (BDES) »]. Elle change de nom pour devenir « la base de données économiques, sociales et environnementales » (BDESE) (c. trav. art. L. 2312-18, L. 2312-21 et L. 2312-23).

La BDESE, qu'elle soit négociée ou qu'elle découle du régime supplétif prévu par le code du travail, doit maintenant comporter des informations portant sur « les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise » (c. trav. art. L. 2312-21 et L. 2312-36 modifiés).

- **Recours à l'expert comptable du CSE.** – Le CSE peut recourir à un expert comptable dans le cadre des trois grandes consultations récurrentes (orientations stratégiques de l'entreprise, situation économique et financière, politique sociale, conditions de travail et emploi) (voir Dictionnaire Social, « Expert comptable »). La mission de l'expert peut alors porter sur tous les éléments d'ordre économique, financier, social ou désormais « environnemental » nécessaires à leur compréhension (c. trav. art. L. 2315-87-1 nouveau, L. 2315-89 modifié et L. 2315-91-1 nouveau).

Le CSE pourra ainsi bénéficier, le cas échéant, d'une expertise sur son nouveau domaine de consultation.

Formation « syndicale » et des élus du CSE

- **Congé de formation économique, sociale et syndicale.** – Le congé de formation économique, sociale et syndicale permet aux salariés appelés à exercer des fonctions syndicales de participer à des stages ou des sessions de formation (voir Dictionnaire Social, « Congé de formation économique, sociale et syndicale »).

Il devient le « congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale », ce qui vise à étendre les formations à des sujets en lien avec les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise (c. trav. art. L. 2145-1, L. 2145-5 à L. 2145-7, L. 2145-9 à L. 2145-11 et L. 2145-13 modifiés).

- **Formation des élus du CSE.** – Les salariés qui ont été nouvellement élus au CSE peuvent prétendre à un stage de formation économique d'une durée maximale de 5 jours. La loi enrichit cette formation en prévoyant qu'elle peut notamment porter sur « les conséquences environnementales de l'activité des entreprises » (c. trav. art. L. 2315-63 modifié).

3 Questions sur la loi Climat et les nouvelles missions du CSE – YouTube



Source : La Revue Fiduciaire – JT Social – 27 octobre 2021

L'employeur en s'immisçant dans l'exercice du pouvoir disciplinaire qu'il a délégué à un directeur commet une faute

Le directeur d'un établissement quitte son poste après que son employeur se soit opposé à sa décision de licencier une salariée pour motif disciplinaire. En s'immisçant ainsi dans l'exercice du pouvoir disciplinaire qu'il avait délégué au directeur, l'employeur a commis une faute suffisamment grave pour empêcher la poursuite du contrat de travail du directeur, considère la Cour de cassation. La rupture du contrat du directeur, aux torts de l'employeur, produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Délégation du pouvoir disciplinaire :

Dans le cadre de l'organisation du travail d'une entreprise il est fréquent que l'employeur délègue tout ou partie de ses pouvoirs à un directeur d'établissement. Pour que cette délégation soit valable, le salarié doit disposer de l'autorité, la compétence et les moyens nécessaires pour mener à bien la mission qui lui a été confiée. La délégation de pouvoir a alors pour effet de transférer au salarié la responsabilité pénale qui pèse en principe sur l'employeur. Toutefois, dès lors qu'il n'a pas mis fin à la délégation de pouvoir, l'employeur doit la respecter. Il peut ainsi commettre une faute en s'opposant à l'exercice par un directeur d'établissement du pouvoir disciplinaire qu'il lui a délégué.

Le directeur engage une procédure de licenciement :

Le directeur d'un établissement pour personnes âgées engage une procédure de licenciement pour faute à l'encontre d'une salariée. Sans succès. La société s'oppose en effet à ce licenciement. La salariée se voit infliger une mise à pied disciplinaire. Le directeur décide alors de quitter son poste après avoir adressé une lettre à son employeur. Dans ce courrier il reproche à ce dernier son intervention fautive dans l'exercice de son pouvoir disciplinaire qui ne lui permet pas d'exercer ses responsabilités contractuelles et sa délégation de pouvoir.

La cour d'appel retient que la délégation de pouvoir du directeur prévoit qu'il assure la gestion du personnel de la résidence tant sur le plan administratif que disciplinaire en liaison avec la direction des ressources humaines. Il est donc titulaire d'un pouvoir disciplinaire lui permettant de sanctionner (avertissement, mise à pied, licenciement, etc.) toute inobservation notamment des prescriptions applicables en matière de sécurité ou de respect de la réglementation professionnelle.

Conformément à sa délégation de pouvoir, il a engagé deux procédures disciplinaires à l'encontre d'une salariée, à la suite d'une violente altercation avec la famille d'un résident puis de mauvais traitements à l'encontre d'une résidente. La société s'oppose à sa décision.



Pour les juges d'appel, la société en s'opposant au licenciement de la salariée s'est immiscée de manière fautive dans l'exercice du pouvoir de son directeur. Elle l'a privé d'une partie de ses prérogatives contractuelles et l'a empêché de mener ses missions relatives notamment à la qualité des soins des résidents et des relations avec ces derniers et leurs familles. En agissant ainsi, l'employeur a fait supporter au salarié le risque de voir sa responsabilité pénale mise en cause alors qu'il ne disposait pas des moyens nécessaires à l'accomplissement de ses missions, estime la cour d'appel. La gravité de ce manquement empêche la poursuite du contrat de travail. La cour en conclut que la rupture s'analyse en une prise d'acte aux torts de l'employeur, produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La société forme un pourvoi contre cet arrêt devant la Cour de cassation. Elle soutient qu'en s'opposant à un licenciement qu'elle estimait non proportionné au manquement dénoncé, et pour cette raison, non fondé, tout en sanctionnant néanmoins la salariée concernée par une mise à pied, elle n'a commis aucun manquement grave à l'encontre du directeur qui, délégué du pouvoir disciplinaire, entendait procéder à ce licenciement.

Faute grave de la société :

La Cour de cassation ne partage pas cette analyse et rejette le pourvoi de la société. Dans cette affaire, l'employeur, sans mettre fin à la délégation de pouvoirs dont disposait le salarié, s'est immiscé dans l'exécution de celle-ci, privant ainsi le salarié d'une partie de ses prérogatives contractuelles et l'empêchant de mener à bien ses missions relatives notamment à la qualité des soins des résidents et des relations avec ces derniers et leur famille. La cour d'appel a pu en déduire, estime la Chambre sociale, que l'employeur a manqué à ses obligations et que ce manquement est suffisamment grave pour empêcher la poursuite du contrat de travail (Cass. soc., 1^{er} décembre 2021, n° 20-16.851).

Source : Dépêche AEF n° 664183 – Social / RH – Jurisprudence – décembre 2021

Heures complémentaires

Un temps partiel mensuel peut-il être requalifié à temps complet lorsque le salarié a travaillé une seule semaine à 35 heures ?

Si les heures complémentaires effectuées par un salarié à temps partiel ont pour effet de porter, fût-ce pour une période limitée à une semaine, la durée de travail de l'intéressé au-delà de la durée légale, son contrat doit être requalifié à temps complet, même si la durée de travail prévue au contrat est fixée mensuellement (Cass. soc., 15 septembre 2021, n° 19-19.563 publié).

La durée légale du travail effectif des salariés à temps complet est fixée à 35 heures par semaine. Les heures complémentaires accomplies par un salarié à temps partiel ne peuvent avoir pour effet de porter sa durée de travail au niveau du temps plein (légal ou conventionnel). Le non-respect de cette règle est sanctionné par la requalification du contrat en un contrat à temps plein.

Lorsque la durée du travail du salarié à temps partiel est fixée mensuellement, le cadre du dépassement doit-il être apprécié sur le mois ou sur la semaine ? Il doit être apprécié dans le



cadre de la semaine, même si le dépassement de la durée légale de travail s'est limité à une semaine, précise la Cour de cassation le 15 septembre 2021, au sujet d'un salarié à temps partiel mensuel.

Le principe de la durée du travail à temps partiel, qui doit être inférieure à la durée légale du travail, n'admet aucune exception. Autrement dit, un salarié à temps partiel mensuel ne doit jamais travailler au-delà de la durée légale du travail, soit 35 heures hebdomadaires, faute de quoi son contrat est automatiquement requalifié.

Dans cette affaire, un agent de sécurité est engagé à temps partiel pour une durée mensuelle de 140 heures. Sa durée de travail est ramenée à 50 heures par avenant du 1er novembre 2014. Ayant réalisé 36,75 heures sur une semaine, il demande en justice la requalification de son contrat à temps complet. Dès lors que les heures effectuées par un salarié ont eu pour effet de porter la durée hebdomadaire du travail de celui-ci, employé à temps partiel, au niveau de la durée légale ou de la durée fixée conventionnellement, son contrat à temps partiel, estime le salarié, doit être requalifié en contrat de travail à temps complet.

La Cour de cassation approuve l'argumentation du salarié. Si un salarié a accompli 1,75 heure complémentaire sur un mois et qu'au cours de la première semaine de ce mois il a effectué 36,75 heures de travail en sorte que l'accomplissement d'heures complémentaires a eu pour effet de porter la durée du travail accomplie par le salarié à un niveau supérieur à la durée légale du travail, son contrat de travail à temps partiel doit, à compter de ce dépassement, être requalifié en contrat de travail à temps complet.

Source : Dépêche AEF n° 662562 – Social / RH – Jurisprudence



QUELS EMPLOYEURS DOIVENT ETABLIR UN REGLEMENT INTERIEUR ?

Faites le quizz CCI



Rappel des entreprises visées

L'obligation de mettre en place un règlement intérieur s'applique dans les établissements des employeurs de droit privé ainsi que dans les établissements publics à caractère industriel et commercial (c. trav. art. L. 1311-1). Ainsi, un règlement intérieur est obligatoire dans la quasi-totalité des entreprises et, en particulier, dans :

- Les entreprises ou établissements industriels, commerciaux ou agricoles (y compris les établissements publics à caractère industriel et commercial) ;
- Les offices publics et ministériels ;
- Les professions libérales ;
- Les sociétés civiles ;
- Les syndicats professionnels ;
- Les sociétés mutualistes ;
- Les organismes de sécurité sociale (à l'exception de ceux ayant le caractère d'établissement public administratif, c'est-à-dire l'ACOSS et les caisses nationales) ;
- Les associations ;
- Et, plus généralement, tous les « organismes de droit privé », quels que soient leur forme et leur objet, formule incluant, en particulier, les comités sociaux et économiques (CSE) employant des salariés (JO 15 mai 1982, AN p. 2189, à propos des anciens comités d'entreprise et transposable aux CSE).

Source : La Revue Fiduciaire – RF SOCIAL N° 221 – SEPTEMBRE

AGENDA

Mardi 15 février 2022

WEBINAIRE RH : LES CLES D'UN RECRUTEMENT REUSSI

De 9h00 à 10h30, atelier en webinaire animé par Corinne SAURAT - APEC

Contact : Valérie VINAY Tél : 05 67 46 60 00 @ : v.vinay@tarn.cci.fr

Laëtitia LEONTI Tél : 05 63 49 48 43 @ : l.leonti@tarn.cci.fr

Inscription en ligne : <https://www.tarn.cci.fr/atelier-rh-en-webinaire-les-cles-dun-recrutement-reussi>

Jeudi 17 février 2022

RDV SANTE SECURITE : COMMENT LE CSE PEUT-IL DEVENIR UN OUTIL EFFICACE SUR LES QUESTIONS DE SANTÉ ET DE CONDITIONS DE TRAVAIL ?

De 14h30 à 16h30, webinaire organisé par la CCI Occitanie, en partenariat avec la DREETS Occitanie.

Contact : Valérie VINAY Tél : 05 67 46 60 00 @ : v.vinay@tarn.cci.fr

Inscription en ligne :

<https://ccidoccitanie.webex.com/ccidoccitanie-fr/j.php?RGID=rd589e54a346c1e2b580c9db2bd151b73>

