

Mercredi 3 avril 2019



**Missions Emploi  
Ressources Humaines  
des CCI Occitanie**



Ce projet est cofinancé par le Fonds social européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020

**ACTUALITES**

**HEURES  
SUPPLEMENTAIRES**

**TAUX DE REDUCTION DES COTISATIONS  
SALARIALES SUR LES HEURES SUPPLEMENTAIRES  
FIXE**

**Un décret du 24 janvier 2019 fixe le taux de réduction des cotisations salariales d'assurance vieillesse sur les heures supplémentaires et précise les conditions de cumul de la réduction avec d'autres exonérations.**

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 a rétabli un dispositif de réduction des cotisations salariales sur les heures supplémentaires et complémentaires à compter du 1er septembre 2019 (Loi 22-12-2018 art. 7). L'entrée en vigueur du dispositif a été anticipée au 1er janvier 2019 par la loi 2018-1213 du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales. Cette loi prévoit également l'exonération d'impôt sur le revenu de ces heures dans une limite de 5 000 € par salarié et par an.

**Un décret du 24 janvier 2019 précise les modalités de mise en œuvre de la réduction de cotisations salariales sur les heures supplémentaires et complémentaires en fixant notamment le taux de réduction et les conditions de cumul de cette réduction avec d'autres dispositifs d'exonération.**

- Le taux de réduction de cotisations salariales plafonné à 11,31 %

Le taux de réduction de cotisations salariales est égal à la somme des taux de chacune des cotisations d'assurance vieillesse d'origine légale et conventionnelle rendues obligatoires par la loi effectivement à la charge du salarié, dans la limite de 11,31 % (CSS art. D 241-21 nouveau).

Le montant de la réduction est égal au produit de ce taux et des rémunérations des heures supplémentaires et complémentaires effectuées par le salarié, dans la limite des cotisations d'origine légale et conventionnelle dont le salarié est redevable au titre des heures concernées (CSS art. L 241-17, II).

Exemple :

Un non-cadre travaillant à temps plein dans le secteur privé payé 11 € de l'heure (soit 1 668,37 € par mois) effectue au cours d'un mois 8 heures supplémentaires rémunérées avec une majoration de 25 %.

Rémunération des heures supplémentaires = 11 € × 125 % × 8 = 110 €.

Taux de réduction = 6,90 % de cotisations retraite plafonnées + 0,40 % de cotisations retraite déplafonnées + 4,01 % de cotisations de retraite complémentaire Agirc-Arrco = 11,31 %.

Montant de la réduction = 110 € × 11,31 % = 12,44 €.

Pour rappel, la réduction est imputée sur le montant des cotisations salariales d'assurance vieillesse de base dues par le salarié sur l'ensemble de sa rémunération pour les périodes au titre desquelles elle est attribuée et ne peut dépasser ce montant (CSS art. L 241-17, II).

- Les modalités de cumul avec d'autres exonérations précisées

En cas d'application d'une exonération totale ou partielle de cotisations salariales de sécurité sociale, de taux réduits, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations, la réduction s'applique dans la limite des cotisations effectivement à la charge du salarié (CSS art. D 241-22 nouveau).

- Les documents relatifs au temps de travail à la disposition de l'Urssaf

La réduction de cotisations salariales n'est pas applicable lorsque les salaires ou éléments de rémunération versés au titre des heures supplémentaires ou complémentaires se substituent à d'autres éléments de rémunération, à moins qu'un délai de 12 mois ne se soit écoulé entre le dernier versement de l'élément de rémunération en tout ou partie supprimé et le premier versement des salaires ou éléments de rémunération précités (CSS art. L 241-17, V).

Dans ce cadre, l'employeur doit tenir à la disposition des agents de contrôle des Urssaf les documents relatifs au temps de travail dont la tenue est imposée par les articles D 3171-1 à D 3171-

15 du Code du travail et les articles R 713-35 à R 713-50 du Code rural et de la pêche maritime (CSS art. D 241-25 modifié).

La **méconnaissance de cette obligation** pourrait entraîner le retrait de la réduction de cotisations salariales comme c'était le cas pour la réduction de cotisations salariales existant sous l'empire de la loi Tepas (Voir en ce sens : Circ. DSS 358 du 1-10-2007 : BOSS 10/07).

Si les **données contenues dans les documents relatifs au temps de travail** ne sont **pas immédiatement accessibles**, l'employeur complète ces informations, au moins une fois par an pour chaque salarié, par un récapitulatif hebdomadaire du nombre d'heures supplémentaires ou complémentaires effectuées, ou du nombre d'heures de travail lorsque le décompte des heures supplémentaires n'est pas établi par semaine, indiquant le mois au cours duquel elles sont rémunérées et distinguant les heures supplémentaires et complémentaires en fonction du taux de majoration qui leur est applicable.

Lorsque les heures supplémentaires résultent d'une **durée collective** hebdomadaire de travail supérieure à la **durée légale** et font l'objet d'une rémunération mensualisée, l'indication de cette durée collective suffit à satisfaire cette obligation pour les heures supplémentaires qui y sont comprises.

### **Entrée en vigueur**

Les dispositions prévues par le décret s'appliquent aux rémunérations dues pour les périodes courant à compter du **1er janvier 2019** (Décret art. 3).

*Source : Editions Francis Lefebvre – La Quotidienne – Décret 2019-40 du 24-1-2019 : JO 25*

Dans un communiqué du 1er mars 2019, la Direction de la Sécurité Sociale a annoncé adopter certaines mesures de tolérance à l'égard des employeurs pour faciliter la mise en œuvre des exonérations de cotisations sociales entrées en vigueur le 1er janvier 2019.

Selon la DSS, certaines nouvelles mesures du début d'année ont pu être préparées bien en amont comme le prélèvement à la source ou l'extension des exonérations de cotisations sociales.

D'autres décidées plus tardivement, n'ont pu faire l'objet d'un travail préparatoire des employeurs, notamment l'anticipation de l'exonération de cotisations sociales sur la rémunération des heures supplémentaires et complémentaires ainsi que de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat.

En effet les modalités pratiques de mise en œuvre ont été précisées postérieurement à leur date d'entrée en vigueur le 1er janvier 2019.

Dans ce contexte, l'administration consciente que ces mesures ont été prises tardivement vient d'énoncer des mesures de tolérance dans l'application de cette nouvelle législation et l'accomplissement des déclarations sociales correspondantes. Il a été décidé que les organismes de recouvrement n'appliqueront **aucune majoration de retard ou pénalité**.

#### Les majorations de retard ou pénalités seront neutralisées

- en cas de dépôt des déclarations sociales après la date d'exigibilité et de paiement tardif pour les échéances intervenant au titre des mois de février et mars 2019 si les obligations sociales ont été accomplies et les cotisations acquittées dans les 5 jours suivant l'échéance réglementaire,
- pour toutes les erreurs sur les déclarations souscrites au titre des périodes d'activité du 1er semestre de l'année 2019, lorsque ces erreurs portent sur le calcul des exonérations sociales ayant fait l'objet des réformes entrées en vigueur au 1er janvier 2019,
- pour les régularisations réalisées sur les déclarations du 1er semestre 2019 lorsque les employeurs n'auront pu appliquer immédiatement les nouvelles mesures et qu'ils le feront de manière rétroactive.

#### Les dispositifs de contrôle de la DSN sont aménagés

Certains dispositifs de contrôle « embarqués » dans la DSN **seront levés pour la période du 1er semestre de l'année 2019**, notamment ceux portant sur la déclaration des heures supplémentaires.

Les organismes de recouvrement vérifient en outre la cohérence des déclarations sociales avant leur prise en compte pour informer les entreprises des erreurs éventuellement détectées et permettre, dans la mesure du possible, leur correction dès le dépôt

Source : Communiqué de presse DSS du 1er mars 2019

PAIE

## PRELEVEMENT A LA SOURCE, UNE PROCEDURE POUR REGULARISER

**Les entreprises collectrices peuvent régulariser les erreurs commises sur la DSN concernant le taux ou l'assiette du Prélèvement A la Source (PAS), au cours de la même année civile. Cette régularisation fait l'objet d'une inscription distincte dans la déclaration.**

Application du taux neutre à la place du taux personnalisé, mauvaise coordination des dossiers entre le fisc et les collecteurs employeurs... Certaines remontées terrain font état d'erreurs dans la mise en place du Prélèvement A la Source (PAS) de l'impôt sur le revenu, en vigueur depuis le 1er janvier 2019.

Bien que Bercy s'en défende, l'administration fiscale vient pourtant de publier au Bofip une nouvelle section spécifiquement consacrée aux possibilités de régularisation.

### ● Des erreurs commises par l'employeur dans la DSN

Le contribuable ne peut régulariser sa situation que dans les cas où le fait générateur du PAS est déjà intervenu, le versement du salaire par exemple. Les rappels de paie ou de prestation ne sont donc pas concernés, indique la DGFIP.

Les erreurs visées sont celles commises par l'employeur collecteur sur la déclaration sociale nominative (DSN) qu'il transmet chaque mois à l'administration fiscale et qui contient désormais des informations relatives au montant prélevé sur le revenu versé à chaque bénéficiaire. Ainsi, **les erreurs susceptibles d'être régularisées sont celles qui peuvent porter sur le taux du PAS** - par exemple l'application d'un taux différent de celui transmis par le fisc - **ou sur l'assiette de la retenue à la source** (la "rémunération nette fiscale") - par exemple la non-application de l'abattement contrats courts ou un revenu versé et considéré à tort comme non imposable -, détaille le Bofip.

- **Informations connues au moment du versement du revenu**

La régularisation n'est possible que pour *des erreurs commises par les entreprises au regard des informations dont elles disposaient au moment du versement du revenu*, précise l'administration. Ce qui n'est donc pas le cas si la déclaration de la retenue à la source est conforme aux éléments dont l'employeur avait connaissance au moment du versement du revenu. Les erreurs ne peuvent être régularisées qu'a posteriori. Par exemple, "aucune régularisation ne doit être effectuée par le débiteur en raison de la réception pour la première fois d'un taux personnalisé alors qu'il a, jusque-là, régulièrement appliqué les grilles de taux par défaut. Le taux personnalisé ne s'applique que pour l'avenir", est-il souligné.

- **Rectification au cours de la même année civile**

L'entreprise qui constate une erreur dans la DSN souscrite au titre d'un mois donné peut la régulariser dans une déclaration souscrite au titre d'un mois de la même année civile. *Les erreurs constatées dans les déclarations relatives aux revenus d'une année N doivent donc être régularisées, au plus tard, sur la déclaration relative aux rémunérations versées au mois de décembre, transmise en janvier N+1.* Une tolérance toutefois : le collecteur peut régulariser sur la déclaration souscrite au titre du mois de janvier N+1 et transmise en février N+1.

A l'expiration de ce délai, la situation diffère selon le type d'erreurs. Pour les rectifications relatives à l'assiette du PAS, seul le contribuable lui-même pourra régulariser lors du dépôt de sa déclaration de revenus ou, ultérieurement, par le dépôt d'une déclaration rectificative (en cas de minoration du revenu imposable dans sa déclaration initiale) ou d'une réclamation contentieuse (en cas de majoration du revenu imposable dans sa déclaration initiale), indique l'administration fiscale. Concernant les erreurs de taux, la régularisation s'effectuera automatiquement lors de la liquidation du solde de l'impôt sur le revenu du bénéficiaire sans que le contribuable concerné ait besoin de modifier sa déclaration de revenus.

- **Inscription distincte**

*La régularisation*, effectuée donc sur une DSN ultérieure à celle erronée, *doit prendre la forme d'une "inscription distincte de celle relative à la retenue opérée, le cas échéant, à raison des revenus versés au même bénéficiaire au titre de la période de référence sur laquelle porte la déclaration"*. En pratique, elle trouvera sa place dans le bloc « régularisation » de la déclaration, indique la DGFIP.

Pour une erreur de taux, le collecteur applique le taux régularisé à la rémunération nette fiscale déclarée initialement le mois de l'erreur, est-il précisé. Ce taux régularisé est égal à la différence entre le taux qui aurait dû être appliqué au moment du versement du revenu et le taux effectivement appliqué. Pour une erreur d'assiette et donc de calcul de la rémunération nette

fiscale, l'entreprise applique également le taux utilisé initialement le mois de l'erreur à la rémunération nette fiscale régularisée.

Cette assiette régularisée correspond à la différence entre l'assiette qui aurait dû être soumise à la retenue à la source et l'assiette effectivement soumise à cette retenue. Cependant, l'administration admet qu'au titre des revenus perçus ou réalisés en 2019, "le collecteur peut utiliser le taux applicable au moment de la régularisation (personnalisé ou non) pour effectuer cette régularisation, uniquement s'il n'est pas en mesure d'appliquer le taux utilisé initialement".

***Pour une erreur simultanée de taux et d'assiette***, l'employeur réalise successivement les deux opérations de régularisation dans deux blocs « régularisation » distincts.

- **Remboursement du trop versé**

Ces erreurs de taux ou d'assiette peuvent aboutir à un excédent ou une insuffisance de retenue à la source par l'entreprise collectrice. Si celle-ci a "trop" prélevé, l'excédent sera imputé sur le montant du PAS dû au titre du mois pour lequel la déclaration de régularisation est souscrite. Et l'employeur pourra demander au fisc le remboursement de la différence, en tant que réclamation contentieuse. Cette demande doit être présentée au plus tard le dernier jour du mois de février de l'année suivant celle au cours de laquelle les revenus concernés par cette erreur ont été mis à disposition ou réalisés.

A noter qu'à côté de ces erreurs de taux et d'assiette du PAS, l'administration fiscale distingue une autre forme possible de régularisation, en cas de trop versés de revenus ("indus").

*Source : Actuel RH*

*Bofip : Bulletin officiel des Finances Publiques – [www.bofip.impots.gouv.fr](http://www.bofip.impots.gouv.fr)*

## Cessation du contrat de travail

La date de signature du reçu pour solde de tout compte doit être certaine.

Pour faire courir le délai de dénonciation de 6 mois, le reçu pour solde de tout compte doit comporter la date de sa signature, laquelle doit être certaine. La mention manuscrite de la date par le salarié n'est toutefois pas nécessaire.

Un salarié licencié pour faute grave réclame le paiement de primes d'objectifs et un rappel de salaire. Pour s'opposer à ces demandes, l'employeur invoque le reçu pour solde de tout compte qu'il a établi et qui a été signé par le salarié. Le reçu est en effet libératoire pour les sommes qui y sont mentionnées, en l'absence de dénonciation dans les 6 mois suivant sa signature (C. trav. art. L 1234-20, al. 2).

Pour condamner l'employeur au paiement des sommes litigieuses, la cour d'appel retient que la date de signature par le salarié doit être mentionnée sur le reçu pour solde de tout compte. Si, en l'espèce, une date figure bien sur le reçu, la signature du salarié n'a pas été suivie de la mention de la date de cette signature ainsi que le document le prévoit. En effet, le reçu comporte une mention à l'attention du salarié lui précisant qu'il doit mentionner « Bon pour solde de tout compte » suivi de la date et sa signature. Les juges du fond en déduisent que le caractère libératoire du reçu pour solde de tout compte ne peut pas être invoqué, la date de signature du document demeurant inconnue.

La décision, très formaliste, est cassée. Pour la Cour de cassation, pour faire courir le délai de 6 mois à l'expiration duquel le salarié ne peut plus dénoncer le reçu pour solde de tout compte, ce dernier doit comporter la date de sa signature, peu importe que cette date ne soit pas écrite de la main du salarié, dès l'instant qu'elle est certaine.

**A noter** : La date du reçu pour solde de tout compte permet de déterminer le **point de départ du délai légal de dénonciation de l'article L 1234-20, al. 2 du Code du travail**. Son absence, malgré la signature du document par le salarié, empêche de faire courir le délai de dénonciation et prive donc le reçu pour solde de tout compte de son effet libératoire (Cass. soc. 19-2-1997 n° 94-44.191 P). Cette irrégularité formelle ne peut pas être régularisée par un courrier postérieur de l'employeur ou du salarié (Cass. soc. 19-5-1999 n° 97-41.653 P). Mais, en pratique, la date mentionnée en tête du document suffit à faire courir le délai de 6 mois.

*Source* : Editions Francis Lefebvre/La Quotidienne – Cass. soc. 20-2-2019 n° 17-27.600 FS-PB



## Contrat de travail

Une fois que la **décision de rupture du contrat de travail est notifiée au salarié**, ce dernier **peut se prévaloir de cette rupture**. C'est également le cas lors d'une rupture de la période d'essai. Dans un arrêt rendu le 20 février, un employeur met fin à la période d'essai d'un agent de sécurité, qui était alors en arrêt de travail suite à un accident du travail.

A la réception de la prolongation de l'arrêt de travail, l'employeur se rétracte par courrier. Lorsque l'arrêt de travail se termine, l'employeur licencie le salarié pour faute grave, ce dernier n'étant pas retourné au travail.

Le salarié demande en justice la nullité de la rupture intervenue pendant une période de suspension liée à un accident du travail. L'employeur, de son côté, affirme qu'il avait annulé la rupture de période d'essai, et que le contrat n'avait été rompu que plus tard, par le licenciement pour faute. **Toutefois, la rétractation de l'employeur n'est valable que si le salarié y a consenti**, rappelle la Cour de cassation. La rupture était donc bel et bien intervenue durant la suspension du contrat consécutive à un accident de travail, elle doit donc être annulée.

*Source : Actuel RH – Cass Soc Arrêt 20 février 2019*

## RGPD : LA CNIL LANCE SA FORMATION EN LIGNE

### « ATELIER RGPD »

« **L'Atelier RGPD** » est la nouvelle formation (MOOC) mise en ligne par la **Commission Nationale Informatique et Liberté** pour mieux comprendre la mise en œuvre du Règlement Général de la Protection des Données.

Cet outil de formation à destination des professionnels et des particuliers est gratuit et accessible à tous.

Si vous souhaitez mieux appréhender le sujet du Règlement Général de la Protection des Données (RGPD), vous trouverez sur cette plateforme l'ensemble des informations pour vous initier à ce nouveau règlement et démarrer une démarche de mise en conformité de votre entreprise.

*Rappel* : L'application de la loi est effective depuis le **25 mai 2018**. Elle a pour objectif de donner des règles claires et unifiées pour protéger les données personnelles de votre entreprise.

*Source* : [www.cnil.fr](http://www.cnil.fr)

*Pour vous inscrire* : <https://atelier-rgpd.cnil.fr>

## AGENDA

**Jeudi 11 avril 2019**

### REUNION D'INFO RH

Journée thématique : **Faciliter l'embauche d'un apprenti.**

8h30 – 12h00 : à la CCI du Lot (107 quai Cavaignac – Cahors)

14h00 – 17h00 : à la CCI du Lot (Quercypole – Cambes)

*Contact/Tél : Julie Jammes – 05 65 20 48 66 – @ : [julie.jammes@lot.cci.fr](mailto:julie.jammes@lot.cci.fr) – [S'inscrire ICI](#)*

**Mardi 16 avril 2019**

### ATELIER RH

De 8h30 à 10h30, à la CCI du Tarn, site d'Albi, **Actualité sur la réforme de la formation professionnelle**, atelier animé par Corinne SAURAT – APEC et Stéphanie BES – AGEFOS

*Contact Alain VAISSETTE : Tél : 05 67 46 60 00 – @ : [a.vaissette@tarn.cci.fr](mailto:a.vaissette@tarn.cci.fr)*

**Mardi 16 avril 2019**

### POINT SUR L'ACTUALITE SOCIALE

De 8h30 à 10h30, au Palais Consulaire, Quai de Lattre de Tassigny à Perpignan. Atelier animé par Maître Jessica MARIN, avocate droit social, Cabinet FIDAL

*Contact : Tél : 04 68 35 91 08 – @ : [c.saurue@pyrenees-orientales.cci.fr](mailto:c.saurue@pyrenees-orientales.cci.fr)*

**Mardi 16 avril 2019**

### MATINEE RH : LA REFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

De 8h45 à 12h00, au Palais Consulaire (CCI de Toulouse) – 2 rue d'Alsace Lorraine 31000 Toulouse. Matinée animée par **Maître Yannick LIBERI**, Avocat Conseil en Droit Social du Cabinet Barthelemy et **Monsieur Jean Pierre WILLEMS**, Chargé d'enseignement à l'Université Panthéon Sorbonne, Consultant Expert en formation professionnelle.

En introduction de cette matinée **Monsieur Nicolas MADIOT**, Chef du Service Académique d'information et d'orientation de l'Académie de Toulouse interviendra pour présenter la réforme du baccalauréat.

*Contact/Tél : 05 62 57 66 43 – @ : [rh-competences@toulouse.cci.fr](mailto:rh-competences@toulouse.cci.fr)*

**Jeudi 18 avril 2019**

### **PILOTAGE RH 46**

De 9h00 à 17h00, à la CCI du Lot à Cambes (ZA Quercypôle). Journée consacrée au thème : « Animer une réunion ».

*Contact/Tél : Régina Burger – 05 65 20 48 69 – @ : [regina.burger@lot.cci.fr](mailto:regina.burger@lot.cci.fr)*

**Mardi 23 avril 2019**

### **IMPACT JURIDIQUE ET FINANCIER DE LA LOI MACRON SUR LE LICENCIEMENT**

De 8h30 à 12h00, à CCI Gard – 12, rue de la République 30032 Nîmes, atelier animé par Diane Mallet, avocate spécialisée en droit social et en droit de la sécurité sociale, Cabinet PVB

*Contact : MG Brice Tél : 04.66.879.881 – @ : [mg.brice@gard.cci.fr](mailto:mg.brice@gard.cci.fr)*

**Mardi 14 mai 2019**

### **LES NOUVELLES FORMES D'ORGANISATION QUI PERFORMENT**

De 8h30 à 10h30, au Palais Consulaire, Quai de Lattre de Tassigny à Perpignan. Matinale animée par Armelle VIVIEN, Coach d'entreprise spécialiste du leadership et du développement des organisations, MINDFULL COACHING.

*Contact : Tél : 04 68 35 91 08 – @ : [c.saurue@pyrenees-orientales.cci.fr](mailto:c.saurue@pyrenees-orientales.cci.fr)*

**Jeudi 16 mai 2019**

### **REUNION D'INFO RH**

Journée thématique : Actualités juridiques et sociales.

8h30 – 12h00 : à la CCI du Lot (107 quai Cavaignac – Cahors)

14h00– 17h00 : à la CCI du Lot (259 av. de la Libération - Bretenoux)

*Contact/Tél : Julie Jammes – 05 65 20 48 66 – @ : [julie.jammes@lot.cci.fr](mailto:julie.jammes@lot.cci.fr) – [S'inscrire ICI](#)*

## PROCHAINS STAGES DE FORMATION

### CCI OCCITANIE – POLES FORMATION

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

#### LE METIER DE COACH 2<sup>NDE</sup> PROMOTION

##### Le métier de Coach

Pratique du coaching Individuel et coaching d'équipe  
En cours de certification RNCP Niveau Bac +3

2e session

Adopter la bonne posture afin de pouvoir accompagner les clients ou les collaborateurs dans une démarche valorisante, humaine, et dans un coaching de qualité. S'appropriier les outils et techniques opérationnelles de coaching individuel et/ou d'équipe.

Avril 2019

12 jours en 4 séances de 3 jours pour la pratique du coaching individuel  
6 jours en 2 sessions de 3 jours pour la pratique du coaching d'équipe

*Contact : Lionel DELERIS – Tél : 05.65.75.56.99 – @ : [l.deleris@aveyron.cci.fr](mailto:l.deleris@aveyron.cci.fr)*

#### BUREAUTIQUE

- Initiation Excel – 4 – 5 avril
- Perfectionnement Word : 3 – 4 juin
- Perfectionnement Power Point : 12 juin
- Perfectionnement Excel : 13 – 14 juin

*Contact/Tél : Régina Burger – 05 65 20 48 69 – @ : [regina.burger@lot.cci.fr](mailto:regina.burger@lot.cci.fr)*

#### PROFESSIONNELS DE L'IMMOBILIER

- Transaction et négociation immobilière et la législation depuis la loi ALUR – 8 – 9 avril
- Règlementation de ma profession : loi Hoguet – Code de déontologie – Tracfin – 20 juin

*Contact/Tél : Régina Burger – 05 65 20 48 69 – @ : [regina.burger@lot.cci.fr](mailto:regina.burger@lot.cci.fr)*

## MANAGEMENT ET EFFICACITE PROFESSIONNELLE

- Être maître de son temps – 9 avril
- Exercer le rôle de tuteur dans l'entreprise – 27-28 juin
- Former son tuteur en entreprise – 27-28 juin

*Contact/Tél : Régina Burger – 05 65 20 48 69 – @ : [regina.burger@lot.cci.fr](mailto:regina.burger@lot.cci.fr)*

## PREVENTION DES RISQUES / SECURITE

- SST Cahors : 11-12 avril
- La cybersécurité – 17 avril
- RSST Cahors : 4 juin
- RSST Cambes : 12 juin

*Contact/Tél : Régina Burger – 05 65 20 48 69 – @ : [regina.burger@lot.cci.fr](mailto:regina.burger@lot.cci.fr)*

## TBS FORMATION CONTINUE - PROGRAMMES DIRIGEANTS (CYCLES LONGS RNCP)

« Métier : DIRIGEANT » – 247 heures

(2 jours consécutifs par mois pendant 15 mois) – Titre RNCP niveau I « Dirigeant PME » – Eligible au CPF

Dates : nous consulter

« OUTILS DE PILOTAGE DE L'ENTREPRISE – Responsable de Petite et Moyenne Entreprise » – 133 heures

(2 jours par mois pendant 10 mois) – Titre RNCP niveau III « Responsable de Petite et Moyenne Structure » – Eligible au CPF

Dates : à compter du 17 avril 2019

*Contact : Geneviève FERNANDEZ – Tél : 05 61 29 46 42 – @ : [g.fernandez@tbs-education.fr](mailto:g.fernandez@tbs-education.fr)*

## RENFORCER SES RELATIONS CLIENTS ET FOURNISSEURS

- Utiliser une GRC – 2 mai
- Calculer sa rentabilité financière – 3 mai
- Optimiser son organisation commerciale – 20 mai et 11-12 juin
- Réussir ses actions de marketing direct – 23 – 24 mai

*Contact/Tél : Régina Burger – 05 65 20 48 69 – @ : [regina.burger@lot.cci.fr](mailto:regina.burger@lot.cci.fr)*

## ACTUALITE « MODULES COURTS » - TBS FORMATIONS POUR L'ENTREPRISE

- Les techniques du Contrôle de gestion : 13, 16, 20 et 21 mai 2019
- Optimiser ses compétences en vente et négociation : 17, 24 mai – 27 et 28 juin 2019
- Développer sa pratique managériale : 3, 4, 18 juin et 1<sup>er</sup> juillet 2019
- Identifier les opportunités Business grâce à une veille efficace : 4 et 18 juin 2019
- Conception et élaboration de tableaux de bord de gestion : 17, 18, 24 et 25 juin 2019

*Contact : Katia IVANOV Tél : 05 61 29 46 26 – @ : [k.ivanov@tbs-education.fr](mailto:k.ivanov@tbs-education.fr)*

## L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Acte managérial déterminant, il doit être un moment d'échange sur les souhaits d'évolution professionnelle des collaborateurs. Pour cela, il faut que chacun soit conscient de son rôle et des points qui peuvent être abordés à cette occasion.

Chefs d'entreprises, nous vous proposons cette formation qui vous permettra de formaliser les entretiens ainsi que leur restitution.

Dates : 20, 21 mai 2019

*Contact : Béatrice FONS – Tel : 04.66.879.615 @ : [b.fons@gard.cci.fr](mailto:b.fons@gard.cci.fr)*

## FORMATION TUTEURS ET MAÎTRES D'APPRENTISSAGE

- Appréhender le rôle majeur de la fonction de Tuteur/Maître d'apprentissage.
- Réussir la transmission des savoir-faire et savoir-être.
- Améliorer l'intégration et la fidélisation des nouveaux salariés.

Date : 6 et 27 juin 2019 – 8h45/12h45 – 13h45/16h45

Lieu : Palais Consulaire (CCI de Toulouse) – 2 rue d'Alsace Lorraine– 31000 Toulouse

*Contact : Andrée BILLERES – Tél : 05.62.57.66.35 – @ : [a.billeres@toulouse.cci.fr](mailto:a.billeres@toulouse.cci.fr)*

## PLATO RH

### Parcours de professionnalisation à destination des RH de TPE/PME

Il s'agit d'un programme de développement des compétences à destination des personnes qui s'occupent de la gestion des ressources humaines en TPE/PME. Il repose sur la constitution d'un groupe de 15 personnes, qui vont progresser sur un programme co-construit avec des interventions d'experts.

Dates : Démarrage prochaine session le 13 juin 2019

Lieu : Palais Consulaire (CCI de Toulouse) – 2 rue d'Alsace Lorraine– 31000 Toulouse

*Contacts : Hakima IBARKI – Virginie NODAR – Tél : 05 62 57 66 37 – @ : [v.nodar@toulouse.cci.fr](mailto:v.nodar@toulouse.cci.fr)*

## **PRATIQUES RESSOURCES HUMAINES EN TPE/PME** (diplôme universitaire en pratique ressources humaines)

Être en capacité de comprendre et traiter le volet ressources humaines dans l'entreprise (comprenant 6 modules) :

- Module 1 : **Droit du travail** (35 h)
- Module 2 : **Responsabilité sociale des entreprises** (21h)
- Module 3 : **Paie** (28 h)
- Module 4 : **Recrutement** (21 h)
- Module 5 : **Communication et gestion des tensions** (14 h)
- Module 6 : **Prévention santé et sécurité au travail** (14h)

**Dates** : à déterminer – **Durée** 133 heures réparties sur 3 ans

Lieu : Sud Formation Béziers CCI Hérault

**Contact** : *Christophe MAILHE* – Tél : 04 67 809 707 – @ : [formation.beziers@sudformation.cci.fr](mailto:formation.beziers@sudformation.cci.fr)

## **FORMATION EN RESSOURCES HUMAINES ; GESTION ADMINISTRATIVE DES RESSOURCES HUMAINES BAC + 3**

L'objectif est de permettre à des collaborateurs de TPE-PME, de cabinets comptables, de services RH, de monter en compétences dans 3 domaines :

- **Paie et déclarations sociales/fiscales**
- **Gestion administrative du personnel, du développement des RH et des relations sociales.**
- **Pilotage RH ; tableaux de bord, indicateurs, SIRH**

Cette formation se déroulera au CCF Formation de Bourran (Rodez) sur un rythme de 3 – 4 jours par mois sur 10 mois ; **d'octobre 2019 à octobre 2020.**

Elle est inscrite RNCP et peut bénéficier d'un financement CPF.

**Atelier d'information sur cette formation :**

- **Millau : le mercredi 10 avril à 14H au CCF**

Inscription obligatoire auprès de Lionel DELERIS par mail ou par téléphone

Lors de cet atelier (d'1H30 max), notre formateur expert en paie, Mr Karl SEKLAN, animera une conférence sur « **Les enjeux de la paie dans la gestion des ressources humaines** »

**Contact** : *Lionel DELERIS* – Tél : 05 65 75 56 99 – @ : [l.deleris@aveyron.cci.fr](mailto:l.deleris@aveyron.cci.fr)



[N'hésitez pas à contacter votre conseiller CCI](#)



**Julie JAMMES – DUCHESNE**

Chargée de mission Emploi - Ressources Humaines

107 quai Cavaignac – CS 10079

46002 Cahors Cedex 9

05 65 20 48 66 – [julie.jammes@lot.cci.fr](mailto:julie.jammes@lot.cci.fr)

[www.lot.cci.fr](http://www.lot.cci.fr)



Ce projet est cofinancé par le Fonds social européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020

