

N°050
MAI 2018



FIMECO 
WALTER FRANCE

membre indépendant de Walter France et d'Allinial Global International
Expertise comptable et fiscale – Social – Audit – Conseil

POINT DE VUE D'EXPERTS

LETTRE SOCIALE - RH

Chers lecteurs,

Nous sommes heureux de vous présenter l'actualité sociale de ces derniers mois.

A la une :

Prélèvement à la source : l'employeur devient collecteur !

RGPD : entrée en vigueur au 25 Mai 2018

Loi de ratification des Ordonnances MACRON du 14 Février 2018

- ▶ Précisions sur les modalités de mise en place du Télétravail
- ▶ Licenciement économique dans un groupe : périmètre à retenir
- ▶ Licenciement sans cause réelle et sérieuse ; exclusion des indemnités légales de licenciement
- ▶ Information du Médecin du Travail en cas de contestation de l'avis d'inaptitude
- ▶ Visite médicale avant le départ en retraite pour les salariés en suivi individuel renforcé
- ▶ Saisonniers : protection du mandat

Rappels relatifs au statut des salariés saisonniers

Focus sur le CSE après les ordonnances MACRON

Projets de réformes de l'assurance Chômage et de la Formation professionnelle

Réforme AGIRC/ARRCO

Jurisprudences :

Remise de la convention de rupture au salarié

Suspension du permis de conduire et indemnité de préavis

Stockage des données personnelles sur le disque dur.

Le Pôle Social.



Member of
Allinial
GLOBAL®

PRÉLÈVEMENT À LA SOURCE DE L'IMPÔT : L'EMPLOYEUR DEVIENT COLLECTEUR !

La réforme du prélèvement à la source (PAS), prévoit que l'impôt sur le revenu soit collecté directement sur les salaires ou les pensions, et non plus acquitté un an après.

Ainsi, à compter du 1^{er} janvier 2019, pour les salariés et les retraités qui perçoivent un revenu chaque mois, l'impôt sera dorénavant étalé sur 12 mois et il s'adaptera immédiatement et automatiquement au montant des revenus perçus.

Seul le mode de paiement de l'impôt change. Les modalités de calcul de l'impôt sur le revenu (conjugalité, quotient familial) ne changent pas. Par ailleurs, la réforme ne dispensera pas le contribuable de remplir chaque année sa déclaration de revenus.

En pratique pour le contribuable :

En 2018, les français déclarent leurs revenus de 2017 et payeront leurs impôts selon les modalités habituelles. Ils verront toutefois apparaître une nouveauté : à la fin de leur déclaration, le **taux de prélèvement personnalisé** de leur foyer fiscal leur sera présenté.

Les foyers effectuant la démarche en ligne pourront en effet découvrir, à la fin de leur déclaration, le taux de prélèvement (calculé, comme d'habitude, sur la base du revenu de référence des foyers) que l'administration fiscale transmettra aux employeurs ou aux caisses de retraite.

Les contribuables auront pour autant la possibilité de demander la prise en compte d'un **taux différencié**, pour modifier la façon dont ils seront prélevés :

- ▶ **Pour des raisons de confidentialité, les contribuables qui le souhaitent auront la possibilité de demander qu'un « taux neutre »** leur soit appliqué (barème correspondant au revenu d'un célibataire sans enfant). Leur taux de prélèvement réel ne sera alors pas connu de leur employeur. A noter que si le salarié fait le choix du taux neutre, mais que ses revenus dépassent les prévisions du taux, il devra payer le règlement du solde directement à l'administration fiscale.
- ▶ **Les couples qui le souhaitent pourront en outre opter pour des taux individualisés** afin d'éviter que les deux conjoints ne soient prélevés au même taux, quand leurs salaires sont inégaux.

Le contribuable aura l'obligation de signaler ses changements de situation de famille pour re-calcule automatique en cours d'année du taux par l'administration.

Quels changements en perspective pour l'employeur :

L'employeur devient collecteur. C'est dorénavant lui qui prélèvera l'impôt sur le revenu sur le salaire pour le compte du fisc, et ce, sur la base d'un taux transmis chaque mois par l'administration.

Il est prévu que cette transmission se fasse de manière automatique et dématérialisée.

Toutefois, nous attendons de pouvoir vérifier en pratique le bon fonctionnement de la transmission des données et notamment la réception automatique des flux entrants DSN par les logiciels de paie.

Par ailleurs, en cas d'embauche, l'employeur pourra (ou dans les faits devra probablement) obtenir le taux de PAS d'un contribuable qu'il va embaucher afin d'éviter de recourir au taux neutre, en début de contrat. Pour ce faire, il devra aller chercher le taux correspondant sur le nouveau service « TOPAZE » de net-entreprises.

L'employeur devra déclarer via la DSN les prélèvements à la source réalisés pour chacun des salariés concernés.

Puis le reversement par l'employeur du PAS prélevé s'effectuera sous forme de téléversement à la Direction Générale des Finances Publiques (DGFiP). Il sera mensuel à terme échu.

Les employeurs de moins de 11 salariés pourront toutefois opter pour un versement trimestriel. Dans cette hypothèse, attention à la gestion de cette trésorerie par les très petites entreprises, les montants à reverser pouvant alors être importants en fin de trimestre.

Si en cas d'arrêt maladie, l'employeur subroge (c'est-à-dire avance à ses salariés) les Indemnités Journalières de Sécurité Sociale (IJSS), il devra également pendant une période déterminée réaliser une retenue à la source sur leur montant imposable.

Il importe également de noter que l'employeur s'expose à une amende de 10% du PAS élué en cas de défaut de dépôt ou de dépôt tardif. En cas d'erreur ou d'omission, l'amende s'élèvera à 5% du montant du PAS omis ou insuffisant. Dans tous les cas, l'amende sera d'un minimum de 250€.

Des intérêts de retard seront appliqués et toute rétention délibérée exposera l'employeur à de lourdes sanctions.

Enfin, en matière de communication, il est fort probable que l'employeur reste le premier interlocuteur vers qui les collaborateurs se tourneront de manière spontanée.

De sorte, que la mise en place du prélèvement à la source ne peut être sans conséquence pour l'employeur.

Pour limiter et anticiper ses effets :

- ▶ Notons que le site du Ministère de l'Économie et des Finances met à disposition un Kit collecteur afin d'accompagner les futurs collecteurs du PAS dans leur communication. Les documents pédagogiques peuvent être transmis dès à présent aux collaborateurs. (www.economie.gouv.fr/prelevement-a-la-source/je-suis-collecteur)
- ▶ Il semble opportun de rappeler aux salariés que **pour toute question relative au prélèvement à la source ou à l'impôt sur le revenu, leur seul interlocuteur est l'administration fiscale**. Notamment pour toute réclamation sur son taux, le collaborateur devra s'adresser directement et uniquement à la DGFiP.

Le bulletin de paie du salarié devra désormais comporter les mentions suivantes :

- ▶ Le revenu net avant cotisations sociales et avant PAS
- ▶ Le taux de PAS,
- ▶ La nature du taux de PAS,
- ▶ Le montant du PAS,
- ▶ Le montant du revenu net à verser après PAS.

ENTRÉE EN VIGUEUR DU RGPD (RÈGLEMENT GÉNÉRAL EUROPÉEN SUR LA PROTECTION DES DONNÉES) LE 25 MAI 2018

Le Règlement Général Européen sur la Protection des Données (RGPD) a été adopté au niveau de l'Union Européenne et entrera en application sans qu'une loi nationale ne soit nécessaire. Il est à noter toutefois qu'un projet de loi destiné à mettre le droit français en conformité avec le RGPD est actuellement en cours d'adoption.

Le RGPD vient ainsi remplacer la loi dite « Informatique et Libertés » applicable depuis 1978.

En tant qu'entrepreneur et employeur, vous vous interrogez probablement sur la signification de cette réglementation et les nouvelles obligations à votre charge.

Ce règlement a été élaboré :

- ▶ Pour octroyer aux citoyens le droit de contrôler les usages de leurs données privées dans toutes les activités non personnelles (donc toutes les activités dans le cadre administratif, associatif, économique... pour le compte d'une personne morale)
- ▶ Pour réguler l'utilisation des données privées par les acteurs Internet majeurs tels que Google, Amazon, Facebook,....

Est concernée **toute personne morale qui met en œuvre un (ou plusieurs) traitement(s) manipulant des données à caractère personnel.**

En effet, le règlement « s'applique au traitement de données à caractère personnel, automatisé en tout ou en partie, ainsi qu'au traitement non automatisé de données à caractère personnel contenues ou appelées à figurer dans un fichier ».

Par « **données personnelles** », il convient notamment d'entendre l'identification d'une personne par :

- ▶ Un nom ;
- ▶ Un numéro d'identification ;
- ▶ Des données de localisation ;
- ▶ Un identifiant ;
- ▶ Un ou plusieurs éléments spécifiques propres à son identité physique, physiologique, génétique, psychique, économique, culturelle et sociale.

En application de ce texte, les règles sur la protection des données personnelles seront donc modifiées à compter du 25 Mai 2018.

Des nouveaux droits pour le citoyen :

L'objectif est avant tout **de renforcer la protection des individus et les droits des personnes physiques**, et donc des salariés, **sur leurs données à caractère personnel** (tels que le droit à l'information, le droit d'accès aux données, le droit de rectification de ces données) et à créer de nouveaux droits comme le **droit à l'effacement ou à la portabilité des données**.

Le RGPD vise également à créer de nouvelles obligations pour les responsables de traitement, notamment en ce qui concerne l'information à fournir en cas de perte ou de violation des données personnelles. Ces nouvelles obligations concernent également les employeurs.

Pour ce faire, le règlement renforce **nettement les obligations en matière de transparence et de traçabilité** à la charge des responsables de traitement : ils devront évaluer les risques portés par le traitement qu'ils ont mis ou envisagent de mettre en œuvre et devront tenir, sauf exceptions, un **registre des traitements de données indiquant notamment la finalité poursuivie**.

Ces obligations s'imposent à tous les organismes, quelle que soit leur taille.

Le RGPD alourdit en outre la sanction encourue en cas de non-respect de ses règles, avec une nette augmentation du plafond des amendes pouvant être infligées par les autorités de régulation – la CNIL en France. Pour les entreprises, par exemple, selon la catégorie de l'infraction, l'amende sera comprise entre 2 et 4 % du chiffre d'affaires.

Cette nouvelle réglementation touche notamment les aspects Paie et RH.

Depuis le recrutement d'un salarié jusqu'à son départ de l'entreprise, le service Ressources Humaines traite des données personnelles : paie mensuelle, entretien d'évaluation du collaborateur, parcours de formation, gestion administrative, stockage des CV, etc.

En tant qu'employeur notamment, il y a donc des actions à mettre en œuvre au sein de votre entreprise pour anticiper l'application du RGPD. Voici quelques exemples d'un point de vue RH :

- ▶ Mettre en place un registre de toutes les activités de traitement impliquant des données personnelles (feuilles de paie, gestion des temps, SIRH, ...);
- ▶ S'assurer que vos sous-traitants respectent la sécurité et la confidentialité des données que vous leur confiez (comme par exemple les éditeurs de logiciels de paie);
- ▶ Fixer des règles de nettoyage de vos archives papier et informatique de façon à ce qu'une fois l'objectif poursuivi est atteint, les données personnelles soient supprimées;
- ▶ Informer vos collaborateurs sur les données personnelles utilisées (dans quel but et pendant combien de temps elles seront conservées);
- ▶ Répondre aux sollicitations de vos salariés en matière de droit d'accès, rectification des données et droit à l'oubli, après les avoir informés de cette possibilité.

Pour autant, nous ne pouvons que vous conseiller d'appréhender cette nouvelle réglementation de manière globale à l'entreprise, les impacts de la RGPD ne se limitant pas, loin s'en faut, aux traitements RH.

LOI DE RATIFICATION DES ORDONNANCES MACRON

La loi de ratification des Ordonnances MACRON a été définitivement adoptée par le Parlement le 14 Février 2018.

Ce texte est venu ajuster quelques mesures qui n'avaient pas été suffisamment précisées par les ordonnances initiales. Nous vous proposons d'examiner les principales :

Télétravail : Précisions sur les modalités de mise en œuvre

Dans le cadre de la réforme du Code du Travail, certaines dispositions relatives au télétravail ont été assouplies.

La définition du télétravail n'a pas été modifiée par la loi de ratification. Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'entreprise est effectué par un salarié hors de ces locaux, de façon occasionnelle ou régulière, en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Selon la version définitive de l'article L. 1222-9 du Code du Travail, résultant de la loi de ratification, le télétravail peut être mis en place par accord collectif, à défaut, par une charte élaborée par l'employeur après avis du Comité Social et Economique, s'il existe.

Mais ni l'accord ni la charte ne sont nécessaires pour un recours au télétravail. **En l'absence de telles formalités, l'article L. 1222-9 du Code du Travail indique également que l'employeur peut tout à fait recourir au télétravail et formaliser l'accord avec le salarié par tout moyen, y compris par avenant au contrat de travail.**

Rappelons que dans la version initiale des Ordonnances MACRON, seul le télétravail occasionnel pouvait être mis en place par tout moyen, la mise en place du Télétravail régulier nécessitant la rédaction d'une charte ou d'un accord d'entreprise.

La loi de ratification unifie donc les deux régimes sur ce point.

La loi de ratification précise également que si le télétravail est mis en place dans le cadre d'un accord collectif ou à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du Comité Social et Economique (CSE), s'il existe, certains points devront être précisés :

- ▶ **Les conditions de passage en télétravail, en particulier en cas d'épisode de pollution** et les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail ;
- ▶ Les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail ;
- ▶ Les modalités de contrôle du temps de travail ou de régularisation de la charge de travail ;
- ▶ La détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail.

A noter :

Lorsque l'employeur refuse d'accéder à la demande d'un salarié qui souhaite bénéficier du télétravail alors que ce dernier occupe un poste éligible à ce mode d'organisation dans les conditions prévues par l'accord collectif ou, à défaut par la charte, ce refus devra être motivé par l'employeur.

Pour mémoire, en cas de télétravail :

- ▶ Le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise.
- ▶ L'employeur est également tenu d'organiser chaque année un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité et la charge de travail.
- ▶ En cas d'accident sur le lieu où est exercé le télétravail pendant les horaires de télétravail, cet accident est désormais présumé être un accident de travail.

Rappelons enfin que l'Ordonnance n° 2017-1387 du 22 Septembre 2017 ne prévoit pas que l'employeur prenne en charge tous les coûts découlant directement de l'exercice du télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils, ni de maintenance de ceux-ci.

Même si cette prise en charge par l'employeur n'est plus prévue par l'Ordonnance, l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 19 juillet 2005 relatif au télétravail, toujours en vigueur à ce jour, prévoit :

- ▶ La fourniture, l'installation et l'entretien des équipements nécessaires au télétravail,
- ▶ L'adaptation et l'entretien en cas d'utilisation exceptionnelle du matériel appartenant au salarié,
- ▶ Et la prise en charge des coûts, directement engendrés par ce travail.

Licenciement économique dans un groupe international : Périmètre à retenir

Le périmètre d'appréciation de la cause économique du licenciement est modifié par la loi de ratification.

Lorsque l'entreprise n'appartient pas à un groupe, les difficultés économiques, les mutations technologiques ou la nécessité de sauvegarder la compétitivité s'apprécient au niveau de l'entreprise.

Pour l'entreprise qui appartient à un groupe, la cause économique s'apprécie au niveau du secteur d'activité commun à toutes les entreprises du groupe et qui sont **établies sur le territoire national**. Le projet d'ordonnance précisait en outre que cette disposition ne s'appliquait pas en cas de fraude. Cette notion de fraude avait été supprimée dans l'ordonnance mais a été réintégrée par la loi de ratification.

Rappelons que le périmètre du secteur d'activité est caractérisé, notamment par la nature des produits, biens ou services délivrés, la clientèle ciblée, les réseaux et modes de distribution se rattachant à un même marché.

La notion de groupe, quant à elle, désigne le groupe formé par une entreprise appelée dominante et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies par le Code de commerce (détention de la moitié du capital, détention de la majorité des droits de vote, détention des droits de vote à hauteur de 40 % alors qu'aucun autre associé ne détient une fraction supérieure, ...).

Barème du licenciement sans cause réelle et sérieuse : Exclusion des indemnités légales de licenciement

Afin de sécuriser les effets de la rupture du contrat de travail, les barèmes référentiels obligatoires d'indemnisation des licenciements sans cause réelle et sérieuses ont été mis en place. Ils s'appliquent aux licenciements prononcés après le 23 septembre 2017.

L'ordonnance n° 2017-1387 du 22 Septembre 2017 prévoyait que les juges pouvaient tenir compte, lors de la détermination du montant de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse à octroyer, des indemnités de licenciement déjà versées à l'occasion de la rupture.

La loi de ratification précise ce point en indiquant que **seules les indemnités supra légales pourront être prises en compte par le juge lors de l'estimation des dommages et intérêts à verser au salarié**. La part correspondant à l'indemnité légale ne pourra donc pas venir en déduction du barème fixé par l'ordonnance précitée.

Visite médicale de fin de carrière en cas de Suivi Individuel Renforcé

La loi de ratification crée un nouveau cas de visite médicale dite « de fin de carrière » :

Les travailleurs bénéficiant du dispositif de suivi individuel renforcé ou qui ont bénéficié d'un tel suivi au cours de leur carrière professionnelle seront examinés par le médecin du travail au cours d'une visite médicale, avant leur départ en retraite.

Cet examen médical visera à établir une traçabilité et un état des lieux des expositions du travailleur à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels (anciens facteurs dits de pénibilité) mentionnés à l'article L. 4161-1 du Code du travail.

A cette occasion, le médecin du travail aura la possibilité, s'il constate une exposition du travailleur à certains risques dangereux, notamment chimiques, de mettre en place une surveillance post-professionnelle en lien avec le médecin traitant.

Les modalités d'application de cette mesure seront fixées dans un décret à paraître.

Information du Médecin du Travail en cas de contestation de l'avis d'inaptitude

Depuis le 1er Janvier 2017, pour contester un avis d'inaptitude, l'employeur doit saisir le Conseil des Prud'hommes en référé, et ce sous un délai de 15 jours.

Le recours peut porter sur les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le Médecin du Travail reposant sur des éléments de nature médicale (article L. 4624-7 du Code du Travail).

En application de l'Ordonnance MACRON n° 2017-1387, le Conseil des Prud'hommes pourra demander l'avis au Médecin Inspecteur du travail pour l'éclairer, étant précisé que la possibilité de désigner un médecin expert est supprimé à compter du 1^{er} Janvier 2018.

La loi de ratification du 14 Février 2018 précise dorénavant que l'employeur contestant un avis d'inaptitude devra obligatoirement en informer le Médecin du Travail.

Protection du mandat d'un salarié sous contrat à durée déterminée uniquement pour les travailleurs saisonniers

La loi de ratification du 14 Février 2018 prévoit que, dorénavant, l'employeur n'aura plus à saisir l'Inspecteur du Travail avant l'arrivée du terme du contrat à durée déterminée d'un salarié protégé, à moins que le contrat ne soit un contrat saisonnier.

Cette protection s'appliquera :

- ▶ À l'arrivée du terme du CDD saisonnier (sauf pour les CDD pour lesquels, en application d'une convention ou d'un accord collectif étendu ou du contrat de travail, l'employeur est engagé au terme du contrat à reconduire le contrat pour la saison suivante) ;
- ▶ En cas de rupture anticipée ;
- ▶ En cas de non-respect d'une clause de reconduction prévue dans le contrat de travail, ou par accord d'entreprise ou accord de branche mentionné à l'article L. 1244-2-2 du Code du Travail.

L'employeur devra ainsi demander l'autorisation de l'inspecteur du travail dans ces différentes hypothèses.

L'arrivée du terme du CDD saisonnier n'entraînera sa rupture qu'après constatation par l'inspecteur du travail que le salarié ne fait pas l'objet d'une mesure discriminatoire.

RAPPELS RELATIFS AU STATUT DES SALARIÉS SAISONNIERS

Une ordonnance du 27 Avril 2017 et un arrêté du 5 Mai 2017 ont amélioré le statut des travailleurs saisonniers dans certains secteurs d'activité.

A l'approche de la saison estivale, notre lettre sociale est l'occasion de vous rappeler vos obligations en la matière.

Création d'un droit à reconduction du contrat dans la même entreprise :

Désormais, tout salarié qui a déjà été sous contrat de travail saisonnier dans la même entreprise dispose d'un droit à la reconduction de son contrat s'il remplit les conditions suivantes :

- ▶ Il a effectué **au moins deux mêmes saisons, dans cette entreprise, sur deux années consécutives** ;
- ▶ L'employeur dispose d'un **emploi saisonnier à pourvoir, compatible avec la qualification du salarié**.

Pour permettre la mise en œuvre de ce nouveau droit, l'ordonnance prévoit **l'obligation pour l'employeur d'en informer le salarié, par tout moyen qui permet de conférer une date certaine**. Seul un motif dûment fondé, permettra à l'employeur de s'exonérer de cette obligation d'information.

Un salarié qui remplirait les conditions du droit à reconduction et qui n'en aurait pas été informé pourrait tenter d'obtenir réparation si un poste ne lui a pas été proposé pour la prochaine saison.

Cumul des contrats saisonniers pour le calcul de l'ancienneté :

En application de l'article L1244-2 du Code du travail, **pour calculer l'ancienneté du salarié, les durées des contrats de travail à caractère saisonnier successifs dans une même entreprise sont cumulées**.

A noter :

Ces dispositions relatives à l'ancienneté et au droit à reconduction trouvent à s'appliquer **dès lors qu'il n'existe pas de stipulations sur ces deux thèmes au niveau de l'entreprise ou des branches suivantes :**

- ▶ Sociétés d'assistance ;
- ▶ Casinos ;
- ▶ Détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie ;
- ▶ Activités de production des eaux embouteillées et boissons rafraichissantes sans alcool et de bière ;
- ▶ Espaces des loisirs, d'attractions et culturels ;
- ▶ Hôtellerie de plein air ;
- ▶ Hôtels, cafés, restaurants ;
- ▶ Centres de plongée ;
- ▶ Jardineries et graineteries ;
- ▶ Personnels des ports de plaisance ;
- ▶ Entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes
- ▶ Remontées mécaniques et domaines skiables ;
- ▶ Commerce des articles de sports et d'équipements de loisirs ;
- ▶ Thermalisme ;
- ▶ Tourisme social et familial ;
- ▶ Transports routiers et activités auxiliaires du transport ;
- ▶ Vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France.

OÙ EN ÊTES-VOUS DE VOS ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES ? LE POINT SUR VOS OBLIGATIONS

Rappel des nouvelles dispositions

Vos élections professionnelles évoluent ! Le **Comité Social et Economique (CSE)** remplace les représentants élus du personnel dans l'entreprise (DP, CE, CHSCT) depuis l'entrée en vigueur des Ordonnances MACRON. Ses attributions sont déterminées en fonction de l'effectif de l'entreprise.

- ▶ Dans les entreprises d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés, les attributions du Comité Social et Economique correspondent à celles qui étaient exercées par les délégués du personnel ;
- ▶ Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les attributions du Comité Social et Economique correspondent à celles qui étaient exercées par le Comité d'Entreprise et le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail.

A noter :

*Le calcul des seuils d'effectifs est différent de celui utilisé jusque-là. Auparavant, il fallait que l'entreprise emploie au moins 11 ou 50 salariés pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédant l'élection. Avec les ordonnances Macron, **l'effectif de 11 ou 50 salariés doit avoir été atteint pendant 12 mois consécutifs**, ce qui constitue un seuil d'effectif plus difficile à atteindre. (Les modalités de calcul des effectifs sont celles prévues aux articles L. 1111-2 et L. 1251-54 du Code du Travail).*

Comme auparavant, le mandat des membres du CSE est de **4 ans** sauf durée du mandat inférieure prévue par un protocole électoral.

Par ailleurs, un décret est venu préciser, en fonction de l'effectif de l'entreprise, le nombre de représentants à élire, ainsi que le crédit mensuel d'heures de délégation par élu. Vous trouverez ci-dessous un état récapitulatif pour les entreprises ayant un effectif compris entre 11 et 299 salariés.

Effectif des salariés	Nombre de titulaires + Nombre de suppléants	Crédit mensuel d'heures de délégation par élu
11 à 24	1 + 1	10
25 à 49	2 + 2	10
50 à 74	4 + 4	18
75 à 99	5 + 5	19
100 à 124	6 + 6	21
125 à 149	7 + 7	21
150 à 174	8 + 8	21
175 à 199	9 + 9	21
200 à 249	10 + 10	22
250 à 299	11 + 11	22

Quel planning devez-vous adopter ?

En fonction de votre situation, plusieurs cas existent :

- ▶ **Si le mandat se termine entre le 1er janvier 2018 et le 31 décembre 2018**, la durée du mandat pourra être réduite ou prolongée d'un an au maximum, soit par accord collectif, soit par décision de l'employeur après consultation des représentants du personnel.
- ▶ **Si le mandat arrive à échéance entre le 1^{er} janvier 2019 et le 31 décembre 2019**, celui-ci pourra être réduit d'un an par accord d'entreprise ou par décision de l'employeur après consultation des représentants du personnel.
- ▶ **Si le mandat arrive à échéance après le 31 décembre 2019**, les élections doivent être organisées au plus tard le 31 décembre 2019, peu important que le mandat de ces élus ne soit pas arrivé à son terme. Le mandat cessera à cette date de manière anticipée et un CSE devra être mis en place dès le 1er janvier 2020.

Nouveauté : plus d'obligation de convoquer les syndicats pour les moins de 20 salariés

A chaque élection professionnelle, l'employeur était tenu d'informer les organisations syndicales de leur organisation, les inviter à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir leurs listes de candidats aux élections.

L'Ordonnance MACRON n° 2017-1386 a créé une exception à l'obligation d'informer les organisations syndicales.

Dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 20 salariés, l'obligation d'informer les syndicats de l'organisation des élections n'est plus systématique. **L'employeur n'a plus l'obligation d'informer les syndicats si aucun salarié ne s'est porté candidat dans le mois suivant l'annonce de l'organisation des élections du personnel.**

Quels sont les risques encourus en cas de non mise en place du CSE ?

La non mise en place des représentants du personnel alors que le seuil d'effectif est atteint expose l'employeur à différents risques juridiques.

Vos risques pénaux

Toute atteinte portée à la mise en place des institutions représentatives du personnel ou à leur fonctionnement est susceptible de caractériser le délit d'entrave. Le Code du travail sanctionne le délit d'entrave par une peine maximale (compétence du tribunal correctionnel) d'un an d'emprisonnement et / ou 7 500 euros d'amende.

Versement de dommages et intérêts à vos salariés :

Le défaut d'organisation des élections professionnelles constitue une faute causant nécessairement un préjudice aux salariés dans la mesure où elle les prive d'une possibilité de représentation et de défense de leurs intérêts. Les salariés victimes peuvent ainsi demander le versement de dommages-intérêts sur le plan civil.

Risques de blocage dans la gestion de votre personnel : exemples des problématiques sous-jacentes

Licenciement pour inaptitude rendu illicite :

En cas d'inaptitude consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, l'employeur doit, dans ses démarches, rechercher à reclasser le salarié, en lui proposant un autre emploi approprié à ses capacités, après avis, notamment, des représentants du personnel (art. L.1226-10 du Code du travail). L'employeur est tenu de les consulter, même lorsqu'il invoque l'impossibilité de proposer un autre emploi au salarié inapte (Cour de Cassation, Chambre Sociale, 11 Juin 2008 n°06-45537). L'omission de cette consultation rend le licenciement illicite, et ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité ne pouvant être inférieure à 6 mois de salaire.

Il en est de même en cas de licenciement pour inaptitude d'origine non professionnelle, le dédommagement étant alors fonction du préjudice subi par le salarié du fait de la perte injustifiée de son emploi.

Procédure irrégulière de licenciement pour motif économique :

Est irrégulière toute procédure de licenciement pour motif économique (hormis le licenciement économique individuel) dans une entreprise où les représentants du personnel n'ont pas été désignés, alors qu'elle est assujettie à cette obligation et qu'aucun procès-verbal de carence n'a été établi. Le salarié a alors droit à une indemnité à la charge de l'employeur qui ne peut être inférieure à un mois de salaire brut, sans préjudice des indemnités de licenciement et de préavis (art. L.1235-15 du Code du travail).

Dénonciation irrégulière d'un usage ou d'un engagement unilatéral :

En l'absence de représentants du personnel dans l'entreprise, sans qu'ait été établi un procès-verbal de carence, la dénonciation d'un usage ou d'un engagement unilatéral est jugée irrégulière (Cour de Cassation, Chambre Sociale, 16 Novembre 2005 n°04-40339).

PROJETS DE REFORMES DE L'ASSURANCE CHÔMAGE, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE L'APPRENTISSAGE

Suite à l'ouverture des négociations avec les partenaires sociaux pour envisager une refonte globale de l'assurance chômage, de la formation professionnelle et de l'apprentissage, un accord national interprofessionnel a été conclu le 22 février 2018.

Le 27 avril dernier, la ministre du travail, a présenté en Conseil des ministres, le projet de loi "**pour la liberté de choisir son avenir professionnel**" qui s'appuie en partie sur cet accord pour porter les réformes sur ces trois (3) sujets. Les modifications envisagées par le projet de Loi vont bien au-delà de celles négociées entre les partenaires sociaux.

Ce qui se dessine :

Assurance chômage :

- ▶ **Indemnisation des indépendants :** projet de mise en place d'un régime financé par l'impôt, dont les bénéficiaires seraient les indépendants en liquidation judiciaire ayant généré un bénéfice annuel de 10 000 €uros pendant 2 ans. Selon le gouvernement l'allocation serait limitée à un montant de 800 € pendant 6 mois.

- ▶ **Démisionnaires** : une indemnisation similaire à celle de l'ARE serait versée aux démissionnaires ayant un **projet de reconversion professionnelle** nécessitant une formation complémentaire après VAE ou une formation qualifiante. Le projet devrait au préalable avoir été validé par une Commission paritaire régionale. L'ancienneté requise serait de 5 ans entre chaque démission indemnisable.
- ▶ **Pénalisation des entreprises ayant un recours excessif aux emplois précaires** : les branches devront négocier des mesures destinées à limiter le recours aux emplois précaires. A défaut de négociation, les pouvoirs publics devraient imposer un système de bonus-malus destiné à pénaliser les entreprises abusant des contrats à durée déterminée.

Formation professionnelle :

- ▶ **Le Compte Personnel de Formation (CPF) serait renforcé** : il serait désormais valorisé en euros et non plus en heures (500 euros par an et 800 euros par an pour les salariés peu qualifiés) ;
- ▶ **Accès simplifié au CPF** : le gouvernement envisage la création d'une application mobile CPF pour favoriser une démarche directe des salariés ;
- ▶ Droits au CPF identiques pour les salariés à temps complet et à temps partiel ;
- ▶ **L'employeur ne paierait plus qu'une contribution unique de formation**, intégrant la taxe d'apprentissage : 1,23 % de 1 à 10 salariés ; 1,68 % à partir de 11 salariés ;
- ▶ **La collecte des cotisations formations serait réalisée à compter de 2021 par l'URSSAF, via la DSN (et non plus par les Organismes Paritaires Collecteurs Agréés, OPCA).**

Apprentissage :

La réforme de l'apprentissage devrait être organisée selon deux axes :

1. Inciter les entreprises à se lancer dans l'apprentissage

- ▶ **Les partenaires sociaux co-écrivent les diplômes professionnels avec l'État** : Les diplômes correspondront ainsi davantage aux besoins en compétences des entreprises.
- ▶ **Les aides à l'embauche seront unifiées et ciblées sur les TPE et PME et les niveaux bac et pré-bac.** Les aides et crédit d'impôt actuels seraient supprimés et **l'aide par contrat serait supérieure à 6000 € pour 2 ans.**

L'objectif souhaité est que le reste à charge mensuel d'un mineur en apprentissage préparant un diplôme de niveau Bac ou pré-Bac soit de 65 € par mois la première année et de 424€ la seconde.

Pour un jeune de 25 ans préparant le même niveau de diplôme, que le reste à charge soit de 484 € par mois la première année, et de 781€ la deuxième année.

Assouplissement du droit du travail.

- ▶ Le passage obligatoire et préalable devant les prud'hommes pour rompre le contrat d'apprentissage après 45 jours serait supprimé.
- ▶ Le contrat pourrait être rompu soit d'un commun accord, soit pour faute grave ou inaptitude, soit en cas de force majeure ou d'exclusion définitive du CFA. Un droit à la rupture du contrat pour l'apprenti serait également organisé.
- ▶ La réglementation des conditions de travail serait revue dans certains secteurs (bâtiment, boulangerie, pâtisserie, etc.), avec notamment la possibilité d'accomplir des heures supplémentaires pour les apprentis mineurs.
- ▶ La durée du contrat d'apprentissage pourrait être modulée pour tenir compte du niveau de qualification déjà atteint par le jeune
- ▶ L'embauche d'apprentis pourrait se faire tout au long de l'année et non en fonction du cycle scolaire.
- ▶ Une certification de maître d'apprentissage serait créée.

2. Un statut d'apprenti attractif pour les jeunes

- ▶ Les jeunes de 16 à 20 ans verraient leur rémunération augmenter de 30 € nets par mois.
- ▶ Les jeunes d'au moins 18 ans en apprentissage percevraient une aide de 500 € pour passer leur permis de conduire.
- ▶ La durée du contrat d'apprentissage pourrait facilement être modulée pour tenir compte du niveau de qualification déjà atteint par le jeune
- ▶ Les jeunes qui souhaitent s'orienter vers l'apprentissage, mais qui ne disposent pas des connaissances et des compétences requises, auraient accès à des prépa-apprentissage.
- ▶ L'apprentissage serait ouvert aux jeunes jusqu'à 30 ans, au lieu de 26 ans aujourd'hui.
- ▶ Tous les contrats seraient financés, dans tous les secteurs, quelle que soit la taille de l'entreprise.
- ▶ 15 000 jeunes par an pourraient bénéficier du programme Erasmus pour effectuer plusieurs mois de formation dans un autre pays d'Europe

Nous ne manquerons pas de revenir sur ces réformes dans notre prochaine lettre sociale, lorsque leur contenu définitif aura été arrêté.

RÉFORME AGIRC/ARRCO

Les régimes de retraite complémentaire ARRCO et AGIRC vont fusionner au 1^{er} Janvier 2019, ce qui entraînera de nombreux changements pour les non-cadres et les cadres du secteur privé.

Qui est concerné par la fusion AGIRC-ARRCO ?

A ce jour, qu'ils relèvent du régime général de la Sécurité Sociale ou du Régime Agricole, les salariés du secteur privé doivent obligatoirement cotiser à l'association pour le régime de retraite complémentaire des salariés (ARRCO) et, s'ils possèdent le statut de cadres, à l'Association générale des institutions de retraite des cadres (AGIRC).

Dans un accord signé le 30 Octobre 2015, les partenaires sociaux, gestionnaires de l'ARRCO et de l'AGIRC, ont décidé de fusionner les deux régimes de retraite complémentaire.

A compter de 2019, les salariés du privé seront donc affiliés à un seul et unique régime de retraite complémentaire, baptisé AGIRC-ARRCO, en plus de leur régime de retraite de base.

Les cadres vont ainsi disposer d'un seul régime complémentaire au lieu de deux actuellement (ARRCO + AGIRC).

Tranches de cotisation

A partir du 1^{er} Janvier 2019, les tranches de cotisation AGIRC-ARRCO seront les suivantes, quelle que soit la classification conventionnelle des salariés :

- ▶ Tranche 1 du salaire brut : jusqu'à 1 PMSS
- ▶ Tranche 2 du salaire brut : de 1 à 8 PMSS.

Taux d'appel des cotisations

Il convient de distinguer le taux contractuel de cotisations et le taux d'appel de cotisations. Le premier est celui qui permet d'acquérir des points et le second est celui qui est réellement prélevé sur le salaire. La part différentielle entre le taux contractuel et le taux d'appel ne permet pas d'acheter des points, mais sert à équilibrer les finances des régimes. **Le taux d'appel passera, au 1^{er} Janvier 2019, à 127 %** (au lieu de 125 % à ce jour).

Cotisations unifiées

La Garantie Minimale de Points, la Contribution Exceptionnelle et Temporaire et la cotisation AGFF seront supprimées.

En remplacement, les cotisations suivantes seront applicables, tant pour les salariés cadres que non cadres :

- ▶ **La Contribution d'Equilibre Général** (sans contrepartie de droit), à un taux de 2,10 % sur la Tranche 1 et de 2,70 % sur la Tranche 2. Cette contribution sera répartie à raison de 40 % pour le salarié et 60 % pour l'employeur.
- ▶ **La Contribution d'Equilibre Technique**, à un taux de 0,35 % calculée sur les tranches 1 et 2 pour les seuls salariés dont la rémunération est supérieure au Plafond de Sécurité Sociale.

S'agissant des taux d'appel des cotisations au titre de la retraite complémentaire seront les suivants :

Tranche de cotisations	Part salariale	Part patronale	Total
Tranche 1	3,15 %	4,72 %	7,87 %
Tranche 2	8,64 %	12,95 %	21,59 %

Rappelons également que pour garantir l'équilibre des régimes, la réforme prévoit la mise en place d'**un coefficient dit « de solidarité »**, qui se traduit par une minoration de 10 % de la pension de retraite complémentaire pendant 3 ans, pour les départs prévus à partir du 1^{er} Janvier 2019.

Cette minoration ne s'appliquera pas aux personnes qui décaleront d'un an la liquidation de leur retraite complémentaire.

En revanche, les salariés qui remplissent les conditions du taux plein au régime de base et qui décaleront la liquidation de leur retraite complémentaire d'au moins huit trimestres bénéficieront d'une majoration de leur retraite complémentaire pendant un an de :

- ▶ 10 % si elles décalent leur retraite complémentaire de 2 ans ;
- ▶ 20 % si elles décalent leur retraite complémentaire de 3 ans ;
- ▶ 30 % si elles décalent leur retraite complémentaire de 4 ans.

Les salariés et les dirigeants salariés envisageant de liquider leur retraite fin 2018 ou à partir de 2019 devront prendre leur décision en tenant compte de ces systèmes de coefficient.

JURISPRUDENCES

L'EMPLOYEUR DOIT IMPERATIVEMENT REMETTRE UN EXEMPLAIRE DE LA CONVENTION DE RUPTURE AU SALARIE

Cass. soc. 7-3-2018 n° 17-10.963 F-D, G. c/ AGS CGEA Ile-de-France.

Lorsque l'employeur remet un exemplaire de la convention de rupture à une autre personne que le salarié, la rupture conventionnelle est nulle.

Pour la chambre sociale de la Cour de cassation, la remise d'un exemplaire de la convention de rupture au salarié est nécessaire pour que chacune des parties puisse demander l'homologation de la convention et pour garantir le libre consentement du salarié en lui permettant d'exercer ensuite son droit de rétractation en connaissance de cause.

Si cette formalité n'est pas remplie, la rupture conventionnelle est nulle.

La Haute Juridiction confirme cette jurisprudence en censurant une décision de cour d'appel ayant débouté un salarié de sa demande d'annulation d'une rupture conventionnelle sans répondre à ses conclusions faisant valoir qu'aucun exemplaire de la convention ne lui avait été directement remis.

En effet, il ressort des termes du litige que l'employeur avait engagé le processus de rupture conventionnelle avec la mère du salarié et donc envoyé l'exemplaire de la convention à cette dernière et non au principal intéressé. Cet élément suffisait à lui seul à faire annuler la convention de rupture pour les 2 raisons évoquées ci-dessus :

- ▶ D'une part, sans exemplaire en sa possession, le salarié ne peut pas demander l'homologation de la convention de rupture à l'administration ;
- ▶ D'autre part, pour exercer pleinement son droit à rétractation dans le délai de 15 jours suivant la signature de la convention, il doit avoir une connaissance exacte de la teneur de ses termes. Sa liberté de consentement est largement compromise, s'il n'est pas en mesure de juger, dans ce délai, les avantages et les inconvénients du document qu'il a signé.

SUSPENSION DU PERMIS DE CONDUIRE : PAS D'INDEMNITÉ DE PRÉAVIS EN CAS DE LICENCIEMENT

Cass. soc. 28-2-2018 n° 17-11.334 FS-D, O. c/ Sté Aprolis

Le salarié licencié pour excès de vitesse commis au volant d'un véhicule de l'entreprise ne peut pas prétendre au versement d'une indemnité compensatrice d'un préavis qu'il est dans l'incapacité d'exécuter en raison de la suspension de son permis de conduire.

Un **technicien d'intervention** auprès de la clientèle commet un important excès de vitesse au volant d'un véhicule de l'entreprise. Ayant déjà fait l'objet d'un avertissement pour des faits identiques, il est licencié par son employeur pour **faute simple**. Son permis de conduire ayant été suspendu en raison de cette infraction au Code de la route, l'employeur, considérant qu'il est dans l'incapacité d'exécuter son contrat de travail, ne le rémunère pas.

Le salarié saisit la juridiction prud'homale, d'une part pour contester la légitimité de son licenciement, d'autre part pour solliciter un complément d'indemnité de préavis.

Les juges du fond estiment que l'excès de vitesse constituait bien une cause réelle et sérieuse de licenciement (l'employeur se place sur le terrain disciplinaire pour sanctionner non la suspension du permis de conduire, mais le **manquement du salarié aux règles de sécurité**).

Quant au sort du préavis, les juges considèrent que l'indemnité compensatrice de préavis n'est pas due dans la mesure où le salarié ne peut pas exécuter son préavis.

Au soutien de sa demande d'indemnité compensatrice de préavis, le salarié faisait valoir que seule la **faute grave** pouvait le priver de son droit au préavis, laquelle n'avait pas été retenue par l'employeur, et que l'impossibilité d'exécuter le préavis était en réalité imputable à l'employeur. Ce dernier aurait, selon le salarié, refusé de le **reclasser** temporairement sur l'un des postes de mécanicien en atelier disponibles, comme il l'avait fait lors d'une précédente suspension du permis de conduire.

Ces arguments sont rejetés par la Cour de cassation qui approuve la décision des juges du fond. Dès lors que le permis de conduire était **nécessaire à l'activité professionnelle** du salarié, sa suspension rendait impossible l'exécution de la prestation de travail, y compris pendant la période de préavis.

DÉNOMMER UN DISQUE DUR "DONNÉES PERSONNELLES" NE SUFFIT PAS A CONFÉRER A TOUS LES FICHIERS UN CARACTERE PRIVÉ

CEDH, 22 févr. 2018, n° 588/13

La Cour européenne des droits de l'homme valide la jurisprudence française en concluant que la dénomination « données personnelles » mentionnée sur un disque dur ne suffit pas à conférer à l'ensemble des données un caractère privé. Ceci ne porte pas atteinte au droit au respect à la vie privée et peut justifier une sanction.

L'employeur peut-il consulter les données personnelles des salariés sur leur ordinateur professionnel ? La question est classique et la jurisprudence abondante en la matière. Après la Cour de cassation, c'est au tour de la Cour européenne des droits de l'homme (CEDH) de prendre position.

La Cour de cassation a précisé dans un arrêt du 18 octobre 2006 que les dossiers et fichiers créés par un salarié sur son ordinateur de travail sont présumés être d'ordre professionnel sauf si celui-ci les identifie comme « personnels ». La CEDH valide ce principe estimant qu'il ne porte pas atteinte au respect à la vie privée du salarié.

Dans cette affaire, un cadre de la SNCF est privé de son statut à titre de sanction car il détient des fichiers à caractère pornographique ainsi que de fausses attestations sur son ordinateur dont la direction avait pris connaissance. Le salarié avait contesté cette décision devant le conseil de prud'hommes faisant valoir qu'il avait dénommé le disque dur contenant les fichiers « données personnelles ».

Son employeur ne pouvait par conséquent les ouvrir en dehors de sa présence.

La Cour d'appel d'Amiens, suivie dans son raisonnement par la Cour de cassation, considérait que la dénomination donnée au disque dur lui-même ne pouvait suffire à conférer un caractère privé aux données. **En effet, la cour d'appel a estimé que le terme « données personnelles » pouvait se rapporter à des dossiers professionnels traités personnellement par le salarié. Les fichiers litigieux n'étant pas considérés comme étant privés, l'employeur avait la possibilité de les ouvrir et de fonder une sanction sur ce fondement.**

Plus de 5 ans après cette décision de cassation, la Cour européenne a statué dans cette affaire, où le salarié faisant valoir une atteinte à sa vie privée en violation de l'article 8 de la convention européenne des droits de l'homme.

La CEDH rappelle qu'une restriction au droit au respect de la vie privée du salarié peut être justifiée par la protection des droits de l'employeur qui peut légitimement vouloir s'assurer que ses salariés utilisent les équipements informatiques qu'il met à leur disposition pour leur travail. La Cour souligne que les juridictions françaises ont bien vérifié l'existence de garanties adéquates puisque l'employeur ne peut sans risque ou événement particulier ouvrir sans la présence du salarié des fichiers dénommés comme personnels.

Elle estime que les motifs utilisés par les juridictions françaises étaient pertinents et suffisants pour écarter la violation du droit au respect de la vie privée. Le fait de dénommer tout un disque dur « données personnelles » ou certains fichiers « rires » ne suffisait pas à conférer aux données un caractère privé.

La sanction infligée au salarié apparaissait proportionnée.

La CEDH conclue à la non-violation de l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme.

A contrario, si le salarié avait nommé certains fichiers à l'intérieur du disque dur comme étant « personnels » ou « privés », la solution aurait été toute autre et l'employeur n'aurait pas pu en prendre connaissance en l'absence du salarié.



membre indépendant de Walter France et d'Allinial Global International
Expertise comptable et fiscale – Social – Audit – Conseil

125, avenue Gambetta
17100 SAINTES
Tél : +33 (0)5 46 93 70 91 / Fax : +33 (0)5 46 93 80 00
E-mail : contact@fimeco.fr

www.fimeco-walter-allinial.com

EXPERTISE COMPTABLE ET FISCALE – SOCIAL – AUDIT – CONSEIL



Member of
Allinial
GLOBAL®