



POINT DE VUE D'EXPERTS

LETTRE SOCIALE



Membre indépendant de Baker Tilly France
et de Baker Tilly International

Chers lecteurs,

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

A la une :

Ordonnances MACRON :

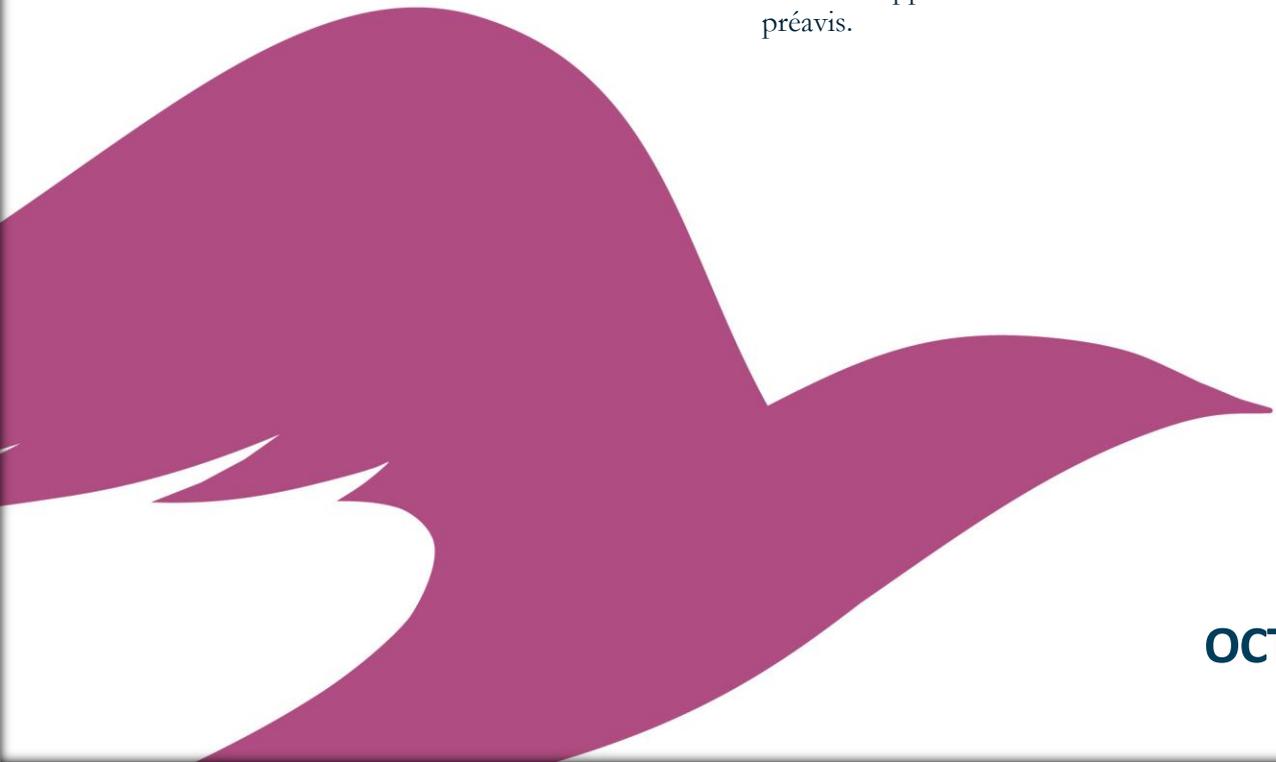
- De nouvelles perspectives pour la négociation collective.
- Le Comité Social et Economique instance unique.
- Ruptures du contrat de travail, les mesures.
- Le télétravail.
- Le CDI de chantier ou d'opération.
- Le contrat à durée déterminée.
- Révision du Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité.

**Tarifification des accidents du travail : modifications
réglementaires.**

La jurisprudence en bref :

- Faute grave pendant les congés payés.
- Assiette minimale de cotisations et redressement URSSAF.
- Un contrat à durée déterminée par salarié remplacé.
- Heures supplémentaires et indemnité compensatrice de préavis.

Le Pôle Social.



N°48

OCTOBRE 2017

LA UNE

ORDONNANCES MACRON :

Cinq ordonnances du 22 Septembre 2017 viennent modifier de façon significative le Code du Travail, en transformant le dialogue social et en assouplissant certaines dispositions dans un sens pragmatique.

Les développements ci-dessous ont pour objet de présenter de façon synthétique les principales mesures.

Nos équipes se tiennent à votre disposition pour vous apporter les informations complémentaires nécessaires.

DE NOUVELLES PERSPECTIVES POUR LA NEGOCIATION COLLECTIVE

1. NOUVELLE ARTICULATION ENTRE ACCORDS DE BRANCHE, D'ENTREPRISE ET D'ETABLISSEMENT

Poursuivant le travail entamé par la loi du 8 Août 2016 (Loi El Khomri), l'Ordonnance n° 2017-1388 du 22 Septembre 2017 articule la compétence des branches et des entreprises en matière de négociation collective en trois blocs.

Ce découpage permet donc de connaître le niveau de négociation possible pour chaque thématique, le poids des accords d'entreprise étant renforcé.

BLOC 1 : PRIMAUTE DE L'ACCORD DE BRANCHE (ART. L. 2253-1 DU CODE DU TRAVAIL) :

Sur les sujets énumérés ci-après, **les dispositions de l'accord de branche prévaudront sur l'accord d'entreprise**, sauf lorsque la convention d'entreprise assurera des garanties au moins équivalentes (toutefois, aucune précision n'est apportée quant à l'appréciation des garanties équivalentes).

Sont concernées les dispositions des accords de branche relatives aux thèmes suivants :

- les salaires minima hiérarchiques ;
- les classifications ;
- la mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;
- la mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;
- les garanties collectives complémentaires ;
- les mesures relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires (heures d'équivalences, nombre minimal d'heures entraînant la requalification de travailleur de nuit sur une période de référence, durée minimale du temps partiel et heures complémentaires, taux de majoration des heures complémentaires, compléments d'heures par avenant) et la fixation d'une période de référence supérieure à un an, dans la limite de 3 ans si un accord de branche l'autorise dans le cadre d'un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine ;
- les mesures relatives aux CDD et aux contrats de travail temporaires (durée totale du contrat, transmission du CDD, succession de CDD, durée du contrat de mission, renouvellement du contrat de mission, succession des contrats de mission) ;
- les mesures relatives au contrat de chantier (nouvellement possible) ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai ;
- les modalités selon lesquelles la poursuite des contrats de travail est organisée entre deux entreprises lorsque les conditions pour le transfert du contrat de travail ne sont pas réunies ;
- les cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice lorsque la mission de travail temporaire vise à favoriser le recrutement de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières et lorsque l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice s'engagent pour une durée à assurer un complément de formation professionnelle au salarié ;
- la rémunération minimale du salarié porté ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire.

BLOC 2 : DOMAINES DANS LESQUELS LA BRANCHE PEUT RENDRE DES DISPOSITIONS IMPERATIVES VIA UNE CLAUSE DE VERROUILLAGE (ART. L. 2253-2 DU CODE DU TRAVAIL) :

La convention de branche pourra stipuler expressément que ses dispositions priment sur celles de l'accord d'entreprise qui serait conclu postérieurement, excepté si l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

Les 4 sujets limitativement visés par ce bloc sont :

- la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ;
- l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndical ;
- les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

C'est donc à la branche de décider de verrouiller ou non ces sujets.

A noter : Les clauses de verrouillage (qui interdisent aux accords d'entreprise de déroger aux dispositions des accords de branche sur ces thèmes) contenues dans les accords de branche étendus antérieurs, continuent de produire effet à condition que les branches le confirment, avant le 1^{er} Janvier 2019.

BLOC 3 : PRIMAUTE DE L'ACCORD D'ENTREPRISE (ART. L. 2253-3 DU CODE DU TRAVAIL) :

Pour tous les autres sujets non listés dans les deux premiers blocs, **l'accord d'entreprise prévaudra sur l'accord de branche**, qu'il soit conclu antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de l'accord de branche et **que ses dispositions soient plus ou moins favorables pour le salarié.**

L'accord de branche ne s'applique donc qu'en l'absence d'accord d'entreprise ayant le même objet.

A noter : Les clauses de verrouillage des accords de branche qui portent sur un thème du bloc 3 cesseront de produire leurs effets vis-à-vis des accords d'entreprise **à compter du 1^{er} Janvier 2018.**

En application du principe du Bloc 3, un accord d'entreprise primera par exemple sur l'accord de branche dans les domaines suivants :

- durée de la période d'essai initiale (dans la limite de la période d'essai légale) ;
- préavis et indemnités de rupture ;
- primes à l'exception des primes pour travaux dangereux ou insalubres (qui relèvent du bloc 2).

2. ELARGISSEMENT ET SECURISATION DU CHAMP DE LA NEGOCIATION D'ENTREPRISE

DANS LES PETITES ENTREPRISES, LA CONCLUSION D'UN ACCORD D'ENTREPRISE EST FACILITEE !

Les dispositions relatives à la négociation collective dans les entreprises sans délégué syndical (DS) sont réécrites pour ouvrir le champ de la négociation collective aux petites entreprises.

Dans les entreprises de moins de 11 salariés, le dialogue direct avec les salariés est privilégié.

L'employeur peut proposer un projet d'accord aux salariés, portant sur l'ensemble des thèmes ouverts à la négociation collective et organiser dans un délai de 15 jours, la ratification de celui-ci par la majorité des deux tiers du personnel. Cette possibilité est étendue aux entreprises ayant un effectif compris entre 11 et 20 salariés sans élu au comité social et économique (CSE) (issu des ordonnances), couvertes par un PV de carence.

A noter qu'un décret en Conseil d'Etat est nécessaire pour l'entrée en vigueur de cette disposition.

Dans les entreprises employant entre 11 et moins de 50 salariés sans DS, des accords peuvent être négociés, conclus et révisés :

- par un ou plusieurs salariés mandatés par un ou plusieurs syndicats représentatifs dans la branche ou à défaut au niveau national et interprofessionnel, ces salariés n'étant pas forcément membres du CSE. A noter que lorsque l'accord est conclu par un ou plusieurs salariés mandatés qui ne sont pas membres élus du CSE, il faut le faire approuver par les salariés à la majorité des suffrages exprimés. Un référendum est donc nécessaire.

Ou

- par un ou des membres de la délégation du personnel du Comité Social et Économique. Pour être valides, les accords ou avenants ainsi conclus devront être signés par celui ou ceux représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

Ces accords pourraient porter sur tous les thèmes pouvant être négociés par accord d'entreprise ou d'établissement.

Les négociateurs seront dotés d'un crédit d'heures de 10 heures maximal par mois, en sus du temps passé aux réunions de négociation.

En synthèse :

Négociation en l'absence de délégué syndical		
Effectifs	Interlocuteur	Modalité de conclusion ou de validation
Moins de 11 salariés (TPE)	Projet d'accord soumis aux salariés	Référendum ratifié par la majorité des 2/3 du personnel
De 11 à 20 salariés	En l'absence d'élus, projet d'accord soumis aux salariés	Référendum ratifié par la majorité des 2/3 du personnel
De 11 à 49 salariés	Un ou plusieurs salariés mandatés	Référendum ratifié par la majorité du personnel
	Élus du personnel au CSE	Signature par des élus représentant la majorité des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles
	Élus du personnel au CSE également mandatés	Signature par des élus représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles

PAS OU PEU DE CHANGEMENT DANS LES ENTREPRISES D'AU MOINS 50 SALARIES

Entreprises de plus de 50 salariés sans délégué syndical

Les dispositions relatives à la négociation dans les entreprises d'au moins 50 salariés sans DS restent quant à elles globalement inchangées.

Pour rappel :

- En l'absence de délégué syndical, les membres élus du CSE peuvent **négoier** des accords collectifs **s'ils sont mandatés** par un ou plusieurs syndicats représentatifs au niveau de la branche (ou, à défaut, au niveau national et interprofessionnel). Pour être valable, l'accord doit avoir été approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés. Tous les sujets sont alors ouverts à la négociation.
- En l'absence de délégué syndical et de membres élus du CSE mandatés, les **élus non mandatés peuvent négocier** un accord collectif de travail, mais uniquement sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif (exception faite de l'accord relatif aux modalités d'information et de consultation du CSE en cas de licenciement pour motif économique de 10 salariés ou plus sur 30 jours, qui est fermé à la négociation). Pour être valable, l'accord doit être signé par des membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

Pour la mise en œuvre de ces dispositions relatives aux entreprises de plus de 50 salariés sans DS, l'employeur doit dans tous les cas faire connaître au préalable son intention de négocier un accord collectif aux membres élus du CSE, à charge pour ceux qui le souhaitent de le faire savoir dans un délai d'un mois, en indiquant, le cas échéant, s'ils sont mandatés.

Entreprises de plus de 50 salariés avec délégué(s) syndical(aux)

Le principe de l'accord majoritaire conclu avec les délégués syndicaux a été posé par la Loi Travail de 2016. La validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales (OS) représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés au 1^{er} tour des élections professionnelles.

Toutefois, les organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés, pouvaient déjà demander dans un délai d'un mois l'organisation d'une consultation des salariés visant à valider l'accord.

Désormais, lorsqu'en présence d'accord non majoritaire, mais signé par des syndicats ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives (nouvelle précision qui permet d'atteindre plus facilement les 30%) au premier tour des élections professionnelles, l'employeur pourra de sa propre initiative organiser la consultation des salariés sur un accord collectif, à la condition que l'ensemble des organisations syndicales signataires ne s'opposent pas à la tenue de ce référendum.

Par ailleurs, la généralisation des accords « majoritaires » sera avancée du 1^{er} Septembre 2019 au 1^{er} Mai 2018.

SECURISATION DES ACCORDS COLLECTIFS

L'**action en nullité** de tout ou partie d'une convention ou d'un accord devra être engagée, à peine de nullité, avant l'expiration d'un **délai de 2 mois** à compter de sa notification aux syndicats non signataires ou, pour les salariés, à compter de sa publication. Ce nouveau délai de 2 mois s'applique également aux accords conclus avant la publication de l'ordonnance pour lesquels aucune action n'a encore été introduite. Dans ce cas, le délai de 2 mois commence à courir à compter de la publication de l'ordonnance.

En application du principe de présomption de légalité, il appartient désormais à celui qui conteste la validité d'un accord collectif d'apporter la preuve qu'il n'a pas été négocié ou conclu conformément à la loi.

En cas d'**annulation judiciaire** de tout ou partie d'une convention ou d'un accord, le juge pourra décider, s'il apparaissait que l'effet rétroactif de l'annulation est de nature à emporter des conséquences manifestement excessives, que celle-ci ne produirait ses **effets que pour l'avenir** ou de **moduler les effets** de sa décision **dans le temps**.

OBLIGATION POUR LES BRANCHES DE PREVOIR DANS LEURS ACCORDS DES DISPOSITIONS PROPRES AUX TPE

Les **conventions de branche** ou les **accords professionnels** ne pourront être **étendus** qu'à la condition de comporter des **stipulations spécifiques** pour les entreprises de moins de 50 salariés ou de justifier des motifs pour lesquels ils ne comporteront pas ces stipulations.

CREATION DE COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE

Une instance unique regroupant les DP, le CE et le CHSCT est créée : le Comité Social et Economique.

Modalités de fonctionnement du CSE

Jusqu'à présent, seule la délégation unique du personnel permet de regrouper le comité d'entreprise et les délégués du personnel au sein d'une seule instance commune. Seules les entreprises ayant entre 50 et 299 salariés peuvent aujourd'hui la mettre en place. Dans certaines conditions, la délégation unique du personnel pouvait également englober le CHSCT.

Avec la création du CSE, le souhait du gouvernement a été d'étendre cette faculté à toutes les entreprises, de manière automatique, en instaurant une instance unique de représentation qui regroupera à la fois les attributions des délégués du personnel, du comité d'entreprise et du CHSCT, sans condition d'effectif.

Ce nouvel organe unique, le "comité social et économique" (CSE) concentrera les compétences des trois instances (DP, CE et CHSCT) et pourra agir en justice. Il pourrait également se voir confier des compétences de négociation relevant habituellement des délégués syndicaux.

Le Comité Social et Economique devra être mis en place :

- dans les entreprises de 11 à 49 salariés (le CSE exercera alors les seules attributions des délégués du personnel) ;
- dans les entreprises d'au moins 50 salariés (le CSE exercera alors les attributions actuellement dévolues au CE, aux DP et au CHSCT).

Le dépassement du seuil de 11 salariés s'appréciera dorénavant sur **12 mois consécutif**. Il en sera de même pour l'appréciation du seuil de 50 salariés.

Le CSE sera institué au niveau de l'entreprise, au niveau d'une unité économique et social ou au niveau interentreprises.

Des CSE d'établissement et un CSE central d'entreprise seront mis en place dans les entreprises comportant au moins 2 établissements.

Par accord d'entreprise majoritaire ou de branche étendu, l'instance fusionnée pourra devenir une instance unique, dénommée "Conseil d'Entreprise", intégrant en outre la compétence de négociation, de conclusion et de révision des accords collectifs de travail.

Des représentants de proximité, choisis parmi les membres du CSE ou désignés par ceux-ci pourront être institués par accord.

Des commissions supplémentaires pourront être créées pour l'examen de questions particulières relevant d'accord d'entreprise.

Le CSE comprendra l'employeur et une délégation du personnel comportant **un nombre de membres qui sera fixé par décret en fonction du nombre de salariés**. Cette délégation comportera un nombre égal de titulaires et suppléants. Dans le cadre **du CSE, les suppléants n'assisteront aux réunions qu'en l'absence des titulaires**. Leur présence ne sera plus systématique.

La durée maximale des mandats des élus reste maintenue à **quatre ans** mais pourra être réduite par accord collectif entre deux et quatre ans.

Le nombre de mandat sera limité à trois sauf pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Le crédit d'heures de délégation attribué aux titulaires sera précisé par décret (un projet précise toutefois une durée minimale qui serait de 10 heures dans les entreprises de moins de 50 salariés et de 16 heures dans les autres, ces crédits restant à confirmer).

Par accord avec l'employeur les CSE pourront aménager les conditions de leur fonctionnement (contenu, périodicité, modalité de consultations, récurrente, nombre de réunions annuelles), sous réserve des obligations minimum.

Attributions

Les attributions du Comité Social et Economique seront différentes selon l'effectif de l'entreprise :

→ Dans les entreprises de moins de 50 salariés :

- ✓ Présenter à l'employeur des réclamations individuelles et collectives relatives aux salaires et aux dispositions légales ;
- ✓ Contribuer à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail ;
- ✓ Consultation en cas de licenciement économique collectif, sur le reclassement d'un salarié déclaré inapte, sur les congés payés.

→ Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, en plus des missions ci-dessus, le CSE doit être informé et consulté sur les questions suivantes :

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

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le comité aura la personnalité civile et la capacité d'agir en justice.

Moyens

La subvention de fonctionnement obligatoire pour l'entreprise sera de :

- **0,20%** de la masse salariale brute pour les entreprises **de 50 à 2000 salariés** ;
- **0,22%** de la masse salariale brute pour les entreprises **de plus de 2000 salariés**.

D'autre part, il y aura possibilité de transférer le reliquat du budget des activités sociales et culturelles au budget fonctionnement et inversement, ce qui était jusqu'alors interdit.

Sur certains sujets, une partie du coût de l'expertise demandée par le CSE devra être prise en charge par le CSE lui-même.

Entrée en vigueur

Les dispositions relatives au CSE entreront en vigueur à la date de publication des décrets d'application ou au plus tard le 1^{er} Janvier 2018.

Mesures transitoires pour les élections et les mandats en cours :

- ✓ **1^{er} cas : Un protocole d'accord préélectoral a déjà été conclu en vue des élections avant le 23 Septembre 2017 :**

L'élection sera organisée selon les règles antérieures. La durée des mandats ne pourra aller au-delà du 31 Décembre 2019, même si le protocole prévoit une durée de 4 ans.

- ✓ **2^{ème} cas : Les mandats des IRP arrivant à échéance entre le 23 Septembre 2017 et le 31 Décembre 2017 :**

Ces mandats sont automatiquement prolongés jusqu'au 31 décembre 2017. Il reste possible de les prolonger d'une année supplémentaire (31 décembre 2018) par accord collectif ou par décision de l'employeur après consultation du CE ou à défaut des DP (ou le cas échéant de la DUP ou instance unique).

- ✓ **3^{ème} cas : Les mandats des IRP arrivent à échéance entre le 1^{er} Janvier et le 31 Décembre 2018 :**

Leur durée peut être réduite ou prolongée au plus d'un an par accord collectif ou par décision de l'employeur après consultations du CE ou à défaut des DP (ou le cas échéant de la DUP ou instance unique).

- ✓ **4^{ème} cas : Terme des mandats après le 31 Décembre 2018 :**

Les prochaines élections se dérouleront selon les nouvelles règles.

RUPTURES DU CONTRAT DE TRAVAIL, LES MESURES

1. NOUVEAU BAREME POUR L'INDEMNITE LEGALE DE LICENCIEMENT

Suite à la publication le Samedi 23 Septembre 2017 de l'Ordonnance relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail, un Décret n°2017-1398 du 25 Septembre 2017 publié au Journal Officiel le 26 Septembre revalorise l'indemnité légale de licenciement.

Cette revalorisation s'applique aux licenciements notifiés et aux ruptures conventionnelles conclues à compter du 27 Septembre 2017.

Condition d'ancienneté :

La condition d'ancienneté pour bénéficier de l'indemnité légale de licenciement est abaissée à **8 mois** (contre 12 mois auparavant).

Conséquence sur la base de calcul de l'indemnité :

Comme auparavant, l'indemnité sera calculée sur la base du 12^{ème} de la rémunération des 12 derniers mois ou du 1/3 de la rémunération des 3 derniers mois, au plus avantageux pour le salarié.

Mais lorsque l'ancienneté à prendre en compte sera supérieure à 8 mois et inférieure à 12 mois, il ne sera plus possible de retenir le 12^{ème} de la rémunération des 12 derniers mois.

Dans cette hypothèse, il conviendra de comparer **la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois ayant précédé le licenciement ou la signature de la rupture conventionnelle et la moyenne des 3 derniers mois**.

Nouveau barème de l'indemnité légale :

L'indemnité légale de licenciement sera calculée selon le barème suivant :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans ;
- 1/3 de mois de salaire pour les années à partir de 10 ans.

Nouvelle pratique pour les années incomplètes :

En cas d'année incomplète, l'indemnité légale sera dorénavant calculée en fonction des années complètes et des mois complets. **Il ne sera plus nécessaire de proratiser en fonction du nombre de jours calendaires en cas de mois incomplet.**

***Exemple** : pour un salarié ayant une ancienneté de 2 ans, 3 mois et 24 jours, l'indemnité sera calculée sur une ancienneté de 2 ans et 3 mois.*

Ces nouvelles règles impacteront également le calcul de l'indemnité spéciale de licenciement due en cas de licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle. Cette indemnité correspondant à l'indemnité légale doublée.

2. BAREME DE L'INDEMNITE PRUD'HOMALE EN CAS DE LICENCIEMENT SANS CAUSE REELLE ET SERIEUSE

En application de l'Ordonnance 2017-1387 du 22 Septembre 2017, employeurs et salariés savent désormais combien « coûte » un licenciement sans cause réelle et sérieuse car les planchers et plafonds fixés dans les tableaux ci-dessous s'imposeront aux juges. Sauf cas particuliers, l'indemnité maximale sera comprise entre 1 et 20 mois de salaire selon l'ancienneté du salarié.

Ce barème, qui s'applique aux contentieux consécutifs à des licenciements prononcés après le 23 Septembre 2017, s'imposera également en cas de résiliation judiciaire du contrat de travail ou de prise d'acte du contrat de travail jugée aux torts de l'employeur (article L. 1235-3-2 du Code du Travail).

MONTANT DE L'INDEMNITE POUR LICENCIEMENT SANS CAUSE REELLE ET SERIEUSE		
Ancienneté du salarié dans l'entreprise (en années complètes)	Indemnité minimale (en mois de salaire brut)	Indemnité maximale (en mois de salaire brut)
0	Sans objet	1
1	1	2
2	3	3,5
3	3	4
4	3	5
5	3	6
6	3	7
7	3	8
8	3	8
9	3	9
10	3	10
11	3	10,5

12	3	11
13	3	11,5
14	3	12
15	3	13
16	3	13,5
17	3	14
18	3	14,5
19	3	15
20	3	15,5
21	3	16
22	3	16,5
23	3	17
24	3	17,5
25	3	18
26	3	18,5
27	3	19
28	3	19,5
29	3	20
30 et au-delà	3	20

Par dérogation au barème fixé ci-dessus, des planchers d'indemnisation moins élevés sont appliqués lorsque le licenciement d'un salarié **ayant au plus 10 ans d'ancienneté est opéré dans une entreprise de moins de 11 salariés.**

MONTANT DE L'INDEMNITE POUR LICENCIEMENT SANS CAUSE REELLE ET SERIEUSE (MONTANT PLANCHER SPECIFIQUE AUX ENTREPRISES DE MOINS DE 11 SALARIES)	
Ancienneté du salarié dans l'entreprise (en années complètes)	Indemnité minimale (en mois de salaire brut)
0	Sans objet
1	0,5
2	0,5
3	1
4	1
5	1,5
6	1,5
7	2
8	2
9	2,5
10	2,5

A noter : Ces barèmes d'indemnités ne s'appliqueront pas en cas de licenciement nul (ex : un licenciement discriminatoire, des faits de harcèlement moral ou sexuel...). Le plancher restera fixé dans ce cas à six mois quelle que soit la taille de l'entreprise.

En outre, pour déterminer le montant de l'indemnité, le juge pourra tenir compte des indemnités de licenciement déjà versées par l'employeur (article L. 1235-3 du Code du Travail).

Autrement dit, si le salarié licencié abusivement a perçu une indemnité de licenciement élevée, le juge pourra minorer en conséquence le montant de l'indemnité prud'homale.

3. MODELE DE LETTRE DE LICENCIEMENT, PRECISION DU MOTIF APRES COUP : SECURISER ET LIMITER LE CONTENTIEUX

L'Ordonnance 2017-1387 du 22 Septembre 2017, publiée au Journal officiel du 23 Septembre 2017, contient plusieurs mesures visant à rendre la procédure de licenciement plus lisible et plus sécurisée pour les employeurs, sachant toutefois que la plupart des mesures nécessitent des décrets pour entrer en application. Ces décrets devraient être publiés au Journal Officiel d'ici la fin de l'année.

Modèles types de lettre de licenciement :

L'employeur pourra utiliser un modèle de lettre de licenciement, qui sera fixé par décret à paraître, afin de notifier le licenciement au salarié. Ce modèle rappellera en outre les droits et obligations de chaque partie (articles L. 1232-6, L. 1233-16 et L. 1233-42 du Code du Travail).

Ces modèles pourront être utilisés tant pour un licenciement pour motif personnel que pour un licenciement économique.

L'utilisation du modèle de lettre sera purement facultative, et n'aura pour objet que de limiter les erreurs de présentation et de forme. **Le motif de licenciement devra toujours être basé sur un motif objectif, réel et sérieux, entraînant un préjudice pour l'employeur et pouvant être démontré.**

Le motif de licenciement pourra dorénavant être précisé après notification :

L'employeur pourra préciser les motifs de licenciement indiqués dans la lettre, postérieurement à sa notification.

Ce droit de précision (et non de rectification) pourra être utilisé par l'employeur lui-même ou à la demande du salarié. Un décret à paraître indiquera dans quels délais et dans quelles conditions la lettre de licenciement pourra ainsi être précisée.

Si le salarié ne demande pas à l'employeur de préciser le contenu de la lettre de licenciement, l'insuffisance de motivation de la lettre de licenciement constatée par la juridiction prud'homale ne privera plus à elle seule, le licenciement de cause réelle et sérieuse. Cette irrégularité ouvrira seulement droit pour le salarié à une indemnité d'au plus 1 mois de salaire.

Si le licenciement est insuffisamment motivé mais également jugé sans cause réelle et sérieuse, le préjudice résultant du vice de motivation sera réparé par les dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, versés en application du barème obligatoire d'indemnités prud'homales.

Cette mesure s'applique aux contentieux consécutifs à des licenciements prononcés après le 23 Septembre 2017.

4. LE LICENCIEMENT ECONOMIQUE

La réforme du Code du Travail du gouvernement Macron modifie le niveau d'appréciation des difficultés économiques pour les groupes internationaux en cas de licenciement économique. Demande de longue date des syndicats patronaux, les difficultés économiques devront désormais être établies **au niveau des entreprises du groupe implantées en France** (alors qu'auparavant le juge appréciait les difficultés économiques sur le secteur d'activité des entreprises en France et à l'étranger).

Par ailleurs, le groupe de reclassement (les entreprises dans lesquelles l'employeur doit proposer des postes aux salariés qu'il envisage de licencier) est également restreint, les ordonnances limitant la recherche aux entreprises implantées sur le territoire national. La faculté jusque-là offerte au salarié de demander un reclassement dans les entreprises du groupe implantées à l'étranger est supprimée.

Les notions de groupe et de secteur d'activité sont par ailleurs définies par l'Ordonnance n° 2017-1387 du 22 Septembre 2017 :

- le secteur d'activité est caractérisé par « la nature des produits des biens ou services délivrés, la clientèle ciblée, les réseaux et modes de distribution se rapportant à un même marché » ;
- le groupe est constitué par une entreprise dominante et des entreprises qu'elle contrôle au sens de l'article L. 2331-2 du Code du Travail (entreprise exerçant une influence dominante sur une autre entreprise dont elle détient au moins 10% du capital, lorsque l'importance des relations de ces entreprises établissent l'appartenance de l'une ou l'autre à un même ensemble économique), dont l'organisation, les activités et le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel.

5. LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE

L'Ordonnance visée ci-dessus modifie les modalités (mises en place par la Loi travail de 2016 et instantanément critiquées) de contestations de l'avis du médecin du travail lorsqu'il prononce un avis d'inaptitude. Le conseil de prud'hommes, qui devait auparavant désigner un médecin expert, tranchera directement le litige et pourra, éventuellement, solliciter l'avis d'un médecin-inspecteur du travail.

Le périmètre de reclassement est également réduit en cas de groupe international. La recherche se fera dans l'entreprise ou les entreprises du groupe implantées sur le territoire national.

6. REDUCTION DU DELAI DE RECOURS EN CAS DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Principe : Un délai de droit commun réduit de moitié

Jusqu'à présent, le délai de droit commun était de 24 mois et concernait les actions portant sur l'exécution ou la rupture du contrat de travail.

L'ordonnance n° 2017-1387 du 22 Septembre 2017 distingue dorénavant l'action portant sur l'exécution du contrat de travail et celle portant sur sa rupture. **Si la première se prescrit toujours par 24 mois, l'action portant sur la rupture du contrat de travail se prescrit désormais par 12 mois à compter de la notification de la rupture.**

Exceptions au délai réduit :

Ne sont pas concernées par ce nouveau délai de prescription de 12 mois, les actions :

- en préparation d'un dommage corporel causé à l'occasion de l'exécution du contrat de travail (10 ans) ;
- en matière de discrimination ou de harcèlement (5 ans) ;
- en contestation de la décision de la DIRECCTE de valider ou homologuer l'accord collectif ou le document unilatéral dans le cadre de licenciements avec PSE (2 mois) ;
- en contestation des sommes indiquées sur le reçu pour solde de tout compte (6 mois).

LE TELETRAVAIL

Depuis la publication de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 Septembre 2017, **un accord collectif (ou une charte élaborée par l'employeur) est dorénavant nécessaire** pour la mise en place du **télétravail habituel**.

L'accord collectif applicable ou, à défaut, la charte élaborée par l'employeur précise :

- les conditions de passage en télétravail et les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail ;
- les modalités d'acceptation par le salarié des conditions du télétravail ;
- les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail ;
- la détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail.

Lorsque le collaborateur demandera à bénéficier du télétravail en application de l'accord collectif ou de la charte applicable dans l'entreprise, l'employeur sera dorénavant dans l'obligation de **motiver son refus** au télétravail demandé par un salarié. Il lui faudra démontrer que la situation de télétravail n'est pas adaptée au salarié **en lui apportant une réponse écrite et des éléments objectifs**, le refus ne devant être ni discriminatoire ni abusif. Mais, côté salarié, le refus d'accepter un poste de télétravailleur **n'est pas un motif de rupture du contrat de travail**, cette organisation du travail ne pouvant être imposé par l'employeur.

D'autre part, en cas de **recours occasionnel au télétravail**, celui-ci peut être mis en œuvre d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. Ce double accord est recueilli par tout moyen à chaque fois qu'il est mis en œuvre (par exemple par un échange de mails).

Dans tous les cas, l'employeur doit prendre en charges les coûts découlant directement de l'exercice du télétravail, la prise en charge des coûts liés à l'exercice des fonctions du salarié étant une obligation générale dont l'employeur ne peut s'exonérer.

LE CONTRAT A DUREE INDETERMINEE DE CHANTIER OU D'OPERATION

L'ordonnance n° 2017-1387 du 22 Septembre 2017 donne un cadre juridique au dispositif du « CDI de chantier ou d'opération » qui n'existait jusque-là que dans quelques secteurs (Bâtiment notamment).

Le recours au « CDI de chantier ou d'opération » est dorénavant possible, dans les entreprises couvertes par un accord de branche étendu définissant les raisons d'y recourir.

Cet accord doit fixer un certain nombre de critères tels que :

- la taille des entreprises concernées ;
- les activités éligibles ;
- les mesures d'information du salarié sur la nature de son contrat ;
- les contreparties pour les salariés en termes de rémunération et d'indemnité de licenciement ;
- ainsi que les garanties en termes de formation pour les salariés concernés.

Les droits individuels et collectifs des salariés recrutés sous ce régime seront identiques à ceux des salariés recrutés en CDI : période d'essai, durée du travail, rémunération, congés, ...

Le licenciement éventuel du salarié sera soumis aux règles de procédure classiques.

La fin du chantier ou la réalisation des tâches définies dans le contrat constitue un motif spécifique de rupture du contrat, assimilée à une cause réelle et sérieuse de licenciement.

A défaut d'accord, ce type de contrat pourra être conclu dans les secteurs où son usage est habituel et conforme à l'exercice régulier de la profession qui y recourt au 1^{er} janvier 2017 (par exemple : BTP).

Ces dispositions sont applicables aux contrats de travail conclus au lendemain de la publication de l'ordonnance relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail, soit à compter du 24 Septembre 2017.

LE CONTRAT A DUREE DETERMINEE : ADAPTATION DE CERTAINES CONDITIONS DE RECOURS

Les règles relatives au CDD pourront être encadrées par les branches professionnelles.

Les accords de branche pourront désormais assouplir les conditions actuellement prévues par la loi régissant les CDD, à savoir :

- la durée des CDD ;
- le nombre maximal de renouvellements des CDD ;
- les conditions d'application du délai de carence entre deux CDD.

A défaut de stipulations conventionnelles sur ces points, les dispositions légales s'appliqueront.

Ces dispositions sont applicables aux contrats de travail conclus après la publication de l'ordonnance relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail.

Indemnité d'un mois en cas de non remise du CDD dans les 48 heures suivant l'embauche

Le défaut de transmission du CDD dans un délai de 2 jours suivant l'embauche n'entraîne plus automatiquement la requalification en contrat à durée indéterminée.

Elle ouvre désormais droit, pour le salarié, à une indemnité, à la charge de l'employeur, qui ne peut être supérieure à un mois de salaire.

LA REVISION DU COMPTE PERSONNEL DE PREVENTION ET DE PENIBILITE : DU C3P AU C2P

Transformation du compte pénibilité

L'ordonnance n°2017-1389 du 22 Septembre 2017 transforme le compte personnel de prévention de pénibilité (C3P) en compte professionnel de prévention (C2P). Ses modalités d'application feront l'objet de décrets à venir.

Dans le cadre de cette réforme du travail, l'ordonnance n° 2017-1389 du 22 Septembre 2017 relative au compte personnel de prévention apporte plusieurs modifications significatives au dispositif, suite aux difficultés pratiques rencontrées par les employeurs.

Quatre critères sur dix ne seront plus gérés par l'employeur à compter du 1^{er} Octobre 2017

Le gouvernement a choisi d'éliminer 4 des 10 critères et ce **dès le 1^{er} octobre 2017**. Il s'agit de l'exposition :

- aux postures pénibles,
- aux vibrations mécaniques,
- aux risques chimiques,
- aux ports de charges lourdes.

Ces quatre critères ont été supprimés compte tenu des difficultés rencontrées par les employeurs par apprécier le dépassement ou non des seuils d'exposition.

Les salariés exposés à ces risques-là pourront encore bénéficier d'un départ anticipé à la retraite, mais uniquement lorsqu'une maladie professionnelle aura été reconnue et quand le taux d'incapacité permanente sera supérieur à 10%.

Les 6 autres critères (travail de nuit, travail répétitif, travail en équipes successives alternantes, exposition au bruit, exposition aux températures extrêmes) sont en revanche confirmés pour l'acquisition de points pénibilité. Les employeurs devront donc continuer d'apprécier si leurs salariés ont été ou non exposés à un ou plusieurs de ces six critères au-delà des seuils d'exposition.

Obligations de déclaration

L'employeur devra, comme auparavant, déclarer de façon dématérialisée aux caisses, via la DSN, les facteurs de risques professionnels pour les travailleurs pouvant acquérir des droits au titre d'un compte professionnel de prévention.

Les informations contenues dans cette déclaration sont confidentielles et ne peuvent en aucun cas être communiquées à un autre employeur.

Les entreprises qui ont recours à des intérimaires devront transmettre à l'agence d'intérim les informations nécessaires à l'établissement de la déclaration qui devra être effectuée par leur soin.

Pour mémoire, le Compte Professionnel de Prévention est ouvert dès lors qu'un salarié a acquis des droits. Les droits constitués sur le compte lui restent acquis jusqu'à leur liquidation ou son admission à la retraite.

Le salarié titulaire du Compte Professionnel de Prévention pourra décider d'affecter en tout ou partie les points inscrits sur son compte à une ou plusieurs des trois utilisations suivantes :

- une **formation professionnelle** pour l'obtention d'un emploi non exposé ou moins exposé ;
- un **passage à temps partiel** sans diminution de la rémunération ;
- un **départ anticipé à la retraite**.

La gestion du compte professionnel de prévention sera assurée par la Caisse Nationale d'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés (CNAMTS) et le réseau des organismes de la branche Accidents du Travail et Maladies Professionnelles (AT / MP) du régime général.

Ces organismes pourront procéder ou faire procéder à des contrôles de l'effectivité et de l'ampleur de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ainsi que de l'exhaustivité des données déclarées, sur pièces et sur place.

En cas de déclaration inexacte, le nombre de points sera régularisé et l'employeur pourra faire l'objet d'une pénalité, dans la limite de 50% du plafond mensuel, au titre de chaque salarié pour lequel l'inexactitude est constatée.

Accords « pénibilité » en faveur de la prévention des effets de l'exposition à certains risques

Les employeurs d'au moins 50 salariés, y compris les entreprises et les établissements publics employant au moins 50 salariés, ainsi que les entreprises appartenant à un groupe au sens de l'article L.2133-1 dont l'effectif comprend au moins 50 salariés, doivent engager une négociation d'un accord en faveur de la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels, **dès lors qu'une fraction du personnel, après application des mesures de protection individuelles et collectives, est exposée à l'un des dix facteurs de pénibilité**. Pour mémoire, cette mesure préexistait aux Ordonnances MACRON.

Cette fraction est de 50 % jusqu'au 31 Décembre 2017, puis de 25 % à compter du 1^{er} Janvier 2018.

A compter du 1^{er} Janvier 2019, cette obligation de négociation s'appliquera aux employeurs ou groupes d'employeurs d'au moins 50 salariés (condition inchangée) dès lors qu'ils emploieront une proportion minimale de salariés exposés aux six facteurs de pénibilité retenus par le C2P (et non plus 10 comme auparavant). Selon toute vraisemblance, la fraction de personnel devrait être maintenue à 25 % (confirmation attendue dans un décret à paraître).

Les entreprises dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés ou appartenant à un groupe au sens de l'article L.2331-1 dont l'effectif est inférieur à 300 salariés n'auront pas l'obligation de conclure un accord ou un plan d'action mentionnée à l'article L.4162-2 si elles sont déjà couvertes par un accord de branche étendu.

Si au terme de la négociation, aucun accord n'est conclu, un procès-verbal de désaccord est établi.

L'entreprise sera alors tenue d'arrêter, au niveau de l'entreprise ou du groupe, un plan d'action relatif à la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels, après avis du comité social et économique.

La méconnaissance de ces obligations, entrainera une pénalité à la charge de l'employeur qui ne pourra excéder 1% des rémunérations ou gains si celui-ci ne s'y est pas conformé six mois après la mise en demeure notifiée par l'Administration.

Nouveau mode de financement du compte

Les dépenses liées à l'utilisation du compte pénibilité par le salarié étaient prises en charge par un fonds financé par deux cotisations à la charge de l'employeur :

- une cotisation de base, due par tous les employeurs (même ceux non concernés par les facteurs de pénibilité), correspondant à 0,01 % des rémunérations brutes ;
- une cotisation additionnelle, due par les employeurs de salariés exposés, calculée sur les rémunérations des salariés exposés (0,20 % pour les salariés exposés à un seul facteur de risque, 0,40% en cas de poly-exposition).

Jusqu'au 31 Décembre 2017, ces cotisations continueront de s'appliquer dans les conditions connues jusqu'à présent.

Toutefois, **pour le 4^{ème} trimestre 2017, la cotisation additionnelle ne sera due qu'en cas d'exposition de leurs salariés à l'un des 6 facteurs de risques professionnels maintenus.**

A compter du 1^{er} Janvier 2018, les cotisations spécifiques de pénibilité, cotisations de base et additionnelles, seront supprimées.

LA TARIFICATION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL : MODIFICATIONS REGLEMENTAIRES

Un décret du 14 Mars 2017 incite les petites entreprises à la prévention des accidents du travail en augmentant la part individuelle prise en compte pour le calcul des cotisations AT des entreprises relevant de la tarification mixte. Une majoration forfaitaire est également instituée pour les entreprises en tarification collective dans le cas d'accidents fréquents.

L'arrêté du 15 Février 2017 simplifie les règles spécifiques de tarification Accident du Travail et Maladie Professionnelle (AT/MP) applicables aux sièges sociaux et bureaux.

1. MODIFICATIONS DE LA TARIFICATION DES ENTREPRISES EN TAUX COLLECTIF ET EN TAUX MIXTE

Rappel des règles :

3 modes de tarification sont applicables à l'entreprise selon le nombre de salariés.

Tarification	Effectif moyen (global) de l'entreprise *
Collective	Inférieur à 20 salariés
Mixte	Au moins égal à 20 et inférieur à 150 salariés
Individuelle	Au moins égal à 150 salariés

**Hors Bas-Rhin, Haut-Rhin, Moselle*

Modification du calcul du taux mixte, à compter du 1^{er} Janvier 2018

Augmentation de la fraction du taux individuel :

Pour les entreprises relevant de la tarification mixte, cette part individuelle sera à l'avenir prise en compte à hauteur de 10 % dans le calcul du taux net notifié (contre 1 % auparavant).

Cette augmentation de la part individuelle dans le taux mixte vise à inciter les employeurs à mener une véritable politique de prévention et ainsi limiter l'accidentologie dans les entreprises. On notera que cette augmentation de la fraction du taux individuel n'est pas étendue aux entreprises du Bas-Rhin, Haut-Rhin et Moselle, pour lesquels la formule de calcul reste inchangée.

Majoration forfaitaire du taux collectif en cas d'accidents récurrents, à compter du 1^{er} Janvier 2022

Pour les entreprises d'au moins 10 salariés, il sera créé à compter du 1^{er} Janvier 2022 une majoration forfaitaire du taux net collectif, lorsqu'au moins un accident du travail ayant entraîné un arrêt de travail est intervenu au cours de chacune des trois dernières années connues (article D. 242-6-11 CSS).

Exemple : Pour la tarification de l'année 2022, les trois dernières années connues correspondent aux années 2020, 2019 et 2018. En 2022, la majoration ne sera pas applicable dans l'hypothèse suivante :

- 2018 : 1 accident sans arrêt de travail,
- 2019 : 3 accidents avec arrêt de travail,
- 2020 : 2 accidents avec arrêt de travail.

En revanche, si en 2021, au moins un accident avec arrêt de travail se produit, les cotisations versées en 2023 seront affectées de la majoration forfaitaire. Cette disposition s'appliquera à compter du 1^{er} Janvier 2022. Le montant de cette majoration reste à fixer par arrêté. Il ne pourra pas dépasser 10 % du taux net moyen national.

Compte tenu de ces modifications, les entreprises ayant un effectif compris entre 10 et 150 salariés ont donc tout intérêt à soigner leur politique de prévention des risques, et ce même si l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur s'applique quel que soit l'effectif.

2. NOUVELLES CONDITIONS DE TARIFICATION DES SIEGES SOCIAUX ET BUREAUX TAUX REDUIT SUR DEMANDE

Rappel :

Pour le calcul des cotisations dues au titre des accidents du travail (et des maladies professionnelles), les entreprises ont la possibilité de demander auprès des CARSAT à bénéficier d'un taux réduit pour leur siège social et leurs bureaux, car ces lieux de travail sont censés être moins « accidentogènes ».

Le taux réduit est désormais réservé aux entreprises de moins de 150 salariés.

Alors qu'auparavant, toutes les entreprises pouvaient demander à bénéficier du taux réduit, cette possibilité est maintenant réservée aux seules entreprises relevant d'une tarification collective (**moins de 20 salariés**) ou d'une tarification mixte (**de 20 à 149 salariés**) (article 1-II de l'arrêté du 15 Février 2017).

En contrepartie, les conditions d'accès au taux réduit sont simplifiées.

Conditions liées au personnel concerné :

Jusqu'à présent, les entreprises pouvaient demander le taux réduit lorsque le siège social et les bureaux constituaient un établissement « distinct » pour la tarification, c'est-à-dire :

- qu'ils occupaient du personnel sédentaire (le personnel pouvait être non sédentaire, dans la limite de 20 % de l'effectif moyen du siège ou du bureau) ;
- qu'ils n'exposaient pas ce personnel aux risques professionnels engendrés par l'activité de l'entreprise ou par d'autres installations (chantiers, les magasins, ateliers ou dépôts).

Dorénavant, les critères changent et les règles sont plus simples.

Peuvent bénéficier du taux réduit **l'ensemble des salariés** des entreprises soumises à la tarification collective ou mixte, qui :

- « occupent à titre principal des fonctions support de nature administrative » ;
- « dans des locaux non exposés aux autres risques relevant de la même entreprise ».

Le nouveau texte ne concerne plus le siège ou le bureau en tant que tel mais **le personnel occupant à titre principal des fonctions « support » de nature administrative**. Toute autre fonction doit donc être exclue du taux « bureau ». Il importe de noter également que **le texte ne se réfère plus à la notion de personnel sédentaire** (le personnel non sédentaire peut donc désormais bénéficier du taux réduit).

La condition qui justifie l'application d'un taux spécifique demeure : subsiste donc le **critère de non-exposition au risque d'accident**. Pour l'application d'un taux réduit de cotisations AT/MP, les salariés doivent toujours exercer leurs fonctions administratives dans des locaux qui ne les exposent pas aux autres risques professionnels, engendrés notamment par l'activité de l'entreprise.

LA JURISPRUDENCE EN BREF

L'EMPLOYEUR PEUT LICENCIER POUR FAUTE GRAVE UN SALARIE AYANT EXERCE PENDANT SES CONGES PAYES DES FONCTIONS IDENTIQUES AUPRES D'UN CONCURRENT, SANS AVOIR A JUSTIFIER D'UN PREJUDICE

COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, 5 JUILLET 2017, 16-15.204

Le fait, pour un salarié, de travailler dans une entreprise concurrente pendant une période de suspension de son contrat de travail constitue une violation à l'obligation de loyauté à laquelle il est tenu.

Toutefois, pour que cette violation à l'obligation de loyauté puisse justifier un licenciement pour faute grave, l'employeur doit en principe démontrer l'existence d'un préjudice résultant de cette violation.

Pourtant, dans un arrêt du 5 Juillet 2017, **la Cour de cassation affirme que la démonstration de l'existence d'un préjudice n'est pas nécessaire pour justifier le licenciement d'un salarié ayant violé son obligation de loyauté alors que son contrat de travail était suspendu pour cause de congés payés.**

En l'espèce, la salariée avait exercé, pendant ses congés payés, des fonctions identiques pour le compte d'une société directement concurrente qui intervenait dans le même secteur d'activité et dans la même zone géographique. La réunion de tous ces éléments dispensait l'employeur de démontrer l'existence d'un préjudice.

Cette solution paraît d'autant plus justifiée dans la mesure où les congés payés étant destinés à permettre au salarié de se reposer de son travail, il lui est interdit de travailler pendant ses congés, que ce soit pour son employeur ou pour une autre entreprise.

ASSIETTE MINIMALE DE COTISATION

COUR DE CASSATION, DEUXIEME CHAMBRE CIVILE, 15 JUIN 2017, 16-19.162

L'employeur étant tenu de verser l'indemnité de trajet prévue par une convention collective nationale étendue, la Cour de Cassation estime que celle-ci doit être incluse dans l'assiette des cotisations même si elle n'a pas été versée.

La jurisprudence a déduit de ces dispositions que l'employeur ne peut pas se prévaloir de sa propre carence pour s'exonérer de ses obligations en matière de cotisations. **L'Urssaf est donc fondée à procéder au redressement des bases des cotisations dues en fonction de l'ensemble des éléments de rémunération qui auraient dû être versés au salarié en application des dispositions législatives et réglementaires**, y compris les éléments de rémunération prévus par une convention ou un accord collectif rendus obligatoires par une mesure d'extension ou d'élargissement (Cour de Cassation. Chambre sociale 8 Juin 1988 ; Cour de Cassation. Chambre sociale 28 Juin 1989; Cour de Cassation. 2^{ème} Chambre civile, 5 Juin 2008).

La Cour de cassation fait ici application de ce principe à l'indemnité de trajet prévue par la convention collective nationale des ouvriers employés par les entreprises de plus de 10 salariés du bâtiment.

LE CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE NE PEUT ETRE CONCLU QUE POUR LE REMPLACEMENT D'UN SEUL SALARIE ABSENT

COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, 9 JUIN 2017, 15-28.599

En cas de remplacement d'un salarié absent, le contrat à durée déterminée doit obligatoirement comporter le nom et la qualification professionnelle de la personne remplacée (article L 1242-12 1° du Code du travail).

Pour la Cour de cassation, il résulte de cet article que **le CDD de remplacement ne peut être conclu que pour le remplacement d'un seul salarié absent.**

Dès lors, le contrat comportant comme motif « *des remplacements partiels successifs durant les congés payés de la période estivale* » ne répond pas à l'exigence légale et doit, en conséquence, être requalifié en contrat à durée indéterminée.

En cas de remplacements successifs de plusieurs salariés par un même salarié, **l'employeur est donc dans l'obligation de conclure autant de contrats à durée déterminée qu'il y a de salariés absents à remplacer** pour éviter la requalification en contrat à durée indéterminée.

Nous vous rappelons à toutes fins utiles de bien préciser le recours du CDD dans le contrat.

Un CDD doit comporter une définition claire et détaillée pour être valable (exemple : « surcroît d'activité lié à l'organisation de l'évènement ... », « surcroît d'activité lié à une commande exceptionnelle de machines ... »).

En cas de clause mal rédigée, l'entreprise s'expose également au risque de requalification du Contrat à Durée Déterminée en Contrat à Durée Indéterminée.

LES HEURES SUPPLEMENTAIRES HABITUELLES DOIVENT ETRE INCLUSES DANS L'INDEMNITE COMPENSATRICE DE PREAVIS

COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, 31 MAI 2017, 15-25.538

L'article L 1234-5 du Code du travail prévoit que l'indemnité compensatrice de préavis est calculée en tenant compte de tous les salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail.

Dans un arrêt du 31 Mai 2017, la Cour de cassation rappelle que **lorsque des heures supplémentaires constituent un élément stable et constant de la rémunération du salarié, celles-ci doivent être prises en compte dans le calcul de l'indemnité compensatrice de préavis.**

EN BREF

- **Nouvelle contribution patronale d'Assurance Chômage à compter du 1^{er} Octobre 2017 :**

Une nouvelle contribution patronale de 0,05 % est instituée à compter du 1^{er} Octobre 2017, portant ainsi la part patronale à 4,05 %.

- **Modification de la périodicité des cotisations URSSAF au 1^{er} Janvier 2018 :**

A compter du 1^{er} Janvier 2018, les employeurs de moins de 11 salariés devront régler leurs cotisations URSSAF mensuellement.

Toutefois, sur option écrite adressée à l'URSSAF AU PLUS TARD le 31 Décembre 2017, les employeurs pourront conserver la périodicité trimestrielle.



FIMECO BAKER TILLY

Membre indépendant de Baker Tilly France
et de Baker Tilly International

125, avenue Gambetta
17100 SAINTES

Tél : 05 46 93 70 91
Fax : 05 46 93 80 00
E-mail : contact@fimecobti.com

www.fimecobti.com

EXPERTISE COMPTABLE ET FISCALE - SOCIAL - AUDIT - CONSEIL