



Les bureaux d'UCAPLAST seront fermés à partir  
du 29 juillet midi et rouvriront le lundi 22 août.  
Bon été à tous !

Union des syndicats des PME  
Du caoutchouc et de la plasturgie

## LA LETTRE MENSUELLE D'INFORMATION

### Sommaire

*I – Consultation annuelle sur la situation économique et financière de l'entreprise : Informations à mettre à disposition du CE*  
– p.1

*II – Le recours amiable auprès de l'Urssaf : ce qui change en 2017* – p.2

*III- Compte pénibilité : les taux de la cotisation spécifique sont rétablis* – p.3

*III – Point de jurisprudence* – p.4

### Contact

Aurélie Bruder  
Juriste Droit Social  
Tél : 01 55 78 28 98  
aurelie.bruder@ucaplast.fr

### **I- Consultation annuelle sur la situation économique et financière de l'entreprise : Informations à mettre à disposition du CE**

L'article 18 de la loi Rebsamen prévoit la consultation du CE sur trois grandes thématiques, à savoir :

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

Le décret n° 2016-868 du 29 juin 2016 vient préciser le détail des informations qui doivent être communiquées au CE pour les deux derniers points cités ci-dessus et ce en fonction de la taille des entreprises (+/- 300 salariés).

Doivent donc être communiqués au CE en vue des consultations annuelle via la Base de Données Economique et Sociale (BDES) pour les entreprises de moins de 300 salariés :

#### **1. Donnés chiffrées**

- a. Chiffre d'affaires, bénéfice ou pertes constatés ;
- b. Résultat d'activité en valeur et en volume ;
- c. Transferts de capitaux importants entre la société et ses filiales ;
- d. Situation de la sous-traitance ;
- e. Affectation des bénéfices réalisés ;
- f. Aides ou avantages financés consentis à l'entreprise par l'Union européenne, l'Etat, une collectivité territoriale, un de leurs établissement publics ou un organisme privé chargé d'une mission de service public, et leur utilisation. Pour chacune de ces aides, il est indiqué la nature de l'aide,

son objet, son montant, les conditions de versement et d'emploi fixées, le cas échéant par la personne publique qui l'attribue et son emploi ;

g. Investissements.

## **2. Autres informations**

- a. Perspectives économiques de l'entreprise pour l'année à venir ;
- b. Mesures envisagées pour l'amélioration, le renouvellement ou la transmission des équipements ;
- c. Mesures envisagées en ce qui concerne l'amélioration, le renouvellement ou la transformation des méthodes de production et d'exploitation.

Par ailleurs, la base doit contenir des données explicatives sur les évolutions constatées et à prévoir.

Pour les entreprises de moins de 300 salariés (Art. R 2323-9 CT), les données mises à la disposition sont les mêmes que celles qui devaient l'être pour le rapport annuel avec quelques ajouts.

Doivent désormais être transmises au CE des données chiffrées sur :

- L'évolution de la structure et du montant du salaire ;
- L'incidence des mesures envisagées en ce qui concerne l'amélioration, le renouvellement ou la transformation des méthodes de production et d'exploitation ;
- Les conditions de travail et d'emploi ;
- L'analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté ;
- La description de l'évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise.

## **II- Le recours amiable auprès de l'Urssaf : ce qui change en 2017**

Un décret daté du 8 juillet 2016 visant à renforcer les droits et garanties des cotisants en matière de contrôle et de recouvrement des cotisations et contributions modifie sensiblement les règles régissant la saisine de la commission de recours amiable de l'Urssaf (CRA) et le contenu des décisions rendues par cette commission en matière de redressements de cotisations suite à contrôle.

### **La saisine de la CRA dans les 2 mois de la mise en demeure**

Toute réclamation formulée contre une décision prise par l'Urssaf doit être préalablement examinée par la commission de recours amiable de cet organisme avant d'être portée devant les tribunaux.

Pour saisir la CRA de l'Urssaf, le cotisant (employeur ou travailleur indépendant) dispose de 2 mois à compter de la notification de la décision contre laquelle l'intéressé entend former une réclamation (affiliation, droit à exonération ou à remboursement, ...).

Ce délai est ramené à 1 mois lorsque le recours porte sur les cotisations et contributions sociales recouvrées par mise en demeure.

A compter du 1er janvier 2017, ce délai spécifique est supprimé. Pour contester le bien-fondé des sommes qui lui sont réclamées, le cotisant disposera de 2 mois à compter de la notification de la mise en demeure.

### **Une décision amiable dûment motivée**

Le code de la sécurité sociale ne donne aucune précision sur le contenu et la forme de la décision rendue par la commission de recours amiable d'un organisme de sécurité sociale, quel qu'il soit.

Les textes prévoient seulement que la décision amiable doit être motivée et portée à la connaissance du requérant dans le délai d'un mois à compter de la réception de sa réclamation.

Ces principes s'appliquent aux décisions rendues par la CRA de l'Urssaf.

Toutefois, à partir du 1er janvier 2017, lorsque la commission de recours amiable de l'Urssaf se prononcera sur une contestation portant sur le bien-fondé d'un redressement de cotisations suite à contrôle, sa décision devra contenir, par motif de redressement et par référence aux sommes figurant sur la mise en demeure notifiée au cotisant :

- Les montants annulés ;
- Les montants dont le cotisant reste redevable.

La décision mentionnera également les délais et voies de recours.

### **III- Compte pénibilité : les taux de la cotisation spécifique sont rétablis**

Depuis le 1er janvier 2015, les salariés exposés à certains facteurs de risques professionnels sont titulaires d'un compte personnel de prévention de la pénibilité financé par une cotisation générale (nulle en 2015 et 2016 ; 0,01 % à partir de 2017) (Art. L. 4162-19, 1° et D. 4162-54 CT).

S'y ajoute pour les employeurs de **salariés effectivement exposés** à des facteurs de risques au-delà des seuils fixés par décret une **cotisation spécifique** due au titre des rémunérations versées à ces seuls salariés (Art. L. 4162-19, 2° CT).

À l'origine, la loi prévoyait que cette cotisation additionnelle devait être comprise entre 0,3 % et 0,8 % en cas d'exposition à un seul facteur de pénibilité (0,6 % et 0,8 % en cas de polyexposition) (Art. L. 4162-20 CT dans sa version antérieure au 19 août 2015). Pour autant, les taux avaient été fixés à des niveaux inférieurs aux planchers fixés par la loi (Décret 2014-1157 du 9 octobre 2014, JO du 10). Le décret du 9 octobre 2014 a été annulé par le Conseil d'Etat le 4 mars dernier.

Pour remédier à cette anomalie, le code du travail a été ajusté par la loi Rebsamen et prévoit, depuis le 19 août 2015, des fourchettes de 0,1 à 0,8 % (0,2 % et 1,6 % en cas de polyexposition) (Art. L. 4162-19, 2° CT modifié ; loi 2015-994 du 17 août 2015, art. 31, JO du 16).

Le décret 2016-953 du 11 juillet 2016 rétablit les taux annulés et rend à nouveau applicables les taux initialement fixés (Art. D. 4162-55 CT rétabli) :

- 0,1 % pour 2015 et 2016, puis 0,2 % à compter de l'année 2017, au titre des salariés exposés à un seul facteur de pénibilité au-delà des seuils d'exposition ;

- 0,2 % pour 2015 et 2016, puis 0,4 % à compter de l'année 2017, au titre des salariés exposés simultanément à plusieurs facteurs de pénibilité au-delà des seuils d'exposition.

L'annulation du décret initial ouvrait potentiellement la voie à une demande de remboursement des sommes versées au titre d'une période couverte par le décret annulé. Le nouveau décret, expressément applicable aux cotisations dues à partir de 2015, ferme cette possibilité en instituant des taux identiques à ceux du décret annulé. Il n'y a donc aucune conséquence pour entreprises.

#### **IV- Points de jurisprudence**

##### ***Départ à la retraite : un accident du travail ne repousse pas le terme du préavis***

Le salarié qui demande à son employeur de partir à la retraite doit respecter un délai de préavis, dont la durée correspond à celle prévue en cas de

licenciement (art L 1237-10 et L 1234-11 CT). En principe, le préavis est un délai préfixé, qui ne peut donc pas être interrompu ou suspendu.

Pour autant en cas de démission, la Cour de cassation avait jugé que le préavis était suspendu en cas d'arrêt de travail pour accident du travail. La date de fin de contrat devait être alors repoussée (C. Cass – Soc. 15 fev.2006).

Dans deux arrêts, respectivement du 25 mai 2016 et du 1<sup>er</sup> juin 2016, la Cour de cassation donne raison aux employeurs qui avaient considéré que les départs à la retraite n'étaient pas repoussés du fait d'un accident du travail ou une rechute d'accident du travail.

Selon les juges, lorsqu'un salarié a notifié à son employeur son intention de partir à la retraite en respectant le préavis dont il a fixé le terme, ce dernier dont l'exécution a été suspendue pendant la durée de l'arrêt de travail consécutif à un accident du travail, n'est susceptible d'aucun report.

A l'appui de leur décision, les juges rappellent que le service d'une pension de vieillesse, liquidée notamment au titre du régime général de sécurité sociale, est subordonnée à la rupture de tout lien professionnel avec l'employeur. Dans le cadre du départ à la retraite, le salarié fixe lui-même le terme du délai de préavis auquel il est soumis et qu'il se doit de respecter. Cette date correspond également à la date du début de versement de sa pension.

Par conséquent, dès lors qu'un départ à la retraite lui est notifié, l'employeur ne peut donc que conclure à la volonté claire et non équivoque du salarié de mettre fin à son contrat de travail. L'employeur doit donc mettre le salarié en mesure de bénéficier de sa pension à la date fixée, ce qui exclut tout report du terme du préavis.

***(Cass. Soc. 25 mai 2016 n° 15-10.637 et 1er juin 2016 n° 14-24.812)***

### ***Reclassement du salarié inapte : la recherche de poste doit être sérieuse***

Dans un arrêt du 30 mai 2016, le Conseil d'Etat précise la notion de « recherche sérieuse » en ne la limitant pas à un seul poste.

Il faut en principe deux visites de reprise par le médecin du travail pour déclarer un salarié inapte. Si l'inaptitude est constatée, l'employeur dispose alors d'un mois à compter de la seconde visite pour proposer au salarié d'autres postes compatibles avec ses capacités. Le salarié a la possibilité de refuser ces propositions. Dans le cas où aucun poste n'est compatible ou que le salarié a refusé tous les postes proposés, l'employeur a la possibilité de licencier le salarié pour impossibilité de reclassement.

Dans le cas d'un salarié protégé, l'employeur doit obtenir l'autorisation de l'inspection du travail qui vérifiera, entre autres, que la recherche de reclassement a été sérieuse.

En effet, l'objectif est, en principe, de ne pas licencier un salarié qui peut être reclasser. L'inspection du travail sanctionne le comportement déloyal d'un employeur qui, disposant de plusieurs postes de reclassement accessibles au salarié inapte, se bornerait à lui en proposer un seul dont il prévoit que le salarié le refusera.

Dans le cas d'espèce, l'employeur estimait avoir satisfait à son obligation de reclassement en ayant proposé au salarié au moins un poste compatible avec les conclusions du médecin du travail.

Pour le Conseil d'Etat, une seule proposition pertinente n'établit plus par elle-même que l'employeur a satisfait à son obligation de reclassement. L'employeur doit donc proposer au salarié une offre sérieuse de reclassement ; un seul poste en lien avec les conclusions du médecin du travail ne suffit pas.

***(CE- 30 mai 2016, n° 387338)***

***Elections professionnelles : l'utilisation d'une urne transparente n'est pas obligatoire***

Lors d'élections professionnelles dans une entreprise, des urnes opaques ont été utilisées. Estimant qu'il s'agissait d'une violation d'un principe général du droit électoral, un syndicat demande l'annulation des élections. Il a été débouté par la Cour de cassation, pour qui l'utilisation d'une urne non transparente ne constitue pas une violation du droit électoral.

***(Cass. Soc. 24 mai 2016, n° 15-20.541)***