

ACTU SOCIALE

N° 52

Sommaire

I – Fin des juges de proximité	2
II – Prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu	2
III – Régime fiscal de l'intéressement débloqué en application du droit de rétractation	6
IV – Jurisprudence.....	7

Contact :

Aurélié BRUDER

Juriste Droit Social

Tél : 01 55 78 28 98

aurelie.bruder@ucaplast.fr



I – Fin des juges de proximité

Depuis le 1^{er} juillet 2017, les juges de proximité n'existent plus.

Par décret, les différents codes ont été modifiés en conséquence.

En pratique, le recouvrement des créances civiles s'effectuera devant le tribunal d'instance compétent dès lors que le montant réclamé ne dépasse pas 10.000 euros.

Au-delà, le recouvrement d'une créance civile est de la compétence du tribunal de grande instance. Rien de nouveau à cela.

De même, le tribunal de commerce continue à être le seul compétent lorsque le débiteur est un commerçant ou une société commerciale. ([Décret 2017-683 du 28 avril 2017](#), JO du 30)

II – Prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu

Le prélèvement à la source (PAS) fait naître des obligations pour les employeurs. Bien que repoussé à 2019, plusieurs modalités d'application ont déjà été fixées. Un décret et un arrêté du 9 mai viennent préciser ses modalités.

➤ Une entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2019

Le gouvernement a annoncé qu'il souhaitait repousser l'entrée en vigueur du dispositif au 1^{er} janvier 2019.

Selon le projet de loi habilitation, le report devrait figurer dans les ordonnances « Macron ».

➤ Les informations à déclarer pour le PAS

- Informations concernant l'employeur

La déclaration comportera pour l'employeur :

- Les numéros nationaux d'identification et du répertoire des entreprises et de leurs établissements (Siren, Siret, RCS...);
- Le numéro de la nomenclature d'activité française (NAF) caractérisant les activités exercées.

Attention :

Lorsque l'émetteur est une personne différente de l'employeur, la déclaration devra comporter : le nom ou la raison sociale et les numéros nationaux d'identification et du répertoire des entreprises et de leurs établissements ([CGI, ann. 3, art.39C, nouveau](#)).

- Informations concernant le salarié

La déclaration devra comporter pour chaque salarié et assimilé :

- Son nom de famille, nom d'usage et prénom, son sexe, sa date et son lieu de naissance, son numéro d'inscription au répertoire nationale d'identification des personnes physiques (RNIPP), ou, pour les personnes en instance d'un tel numéro, son numéro d'identifiant d'attente attribué par la Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés (Cnavts), le ou les numéros d'identification provisoire qui lui ont été attribués par l'employeur ;
- L'adresse de son domicile ;
- La date à laquelle les sommes ou avantages imposables ont été versées ou accordées ;
- Le montant net imposable à l'impôt sur le revenu ;
- Le taux du prélèvement à la source appliqué ;
- Le montant du prélèvement à la source, arrondi à la deuxième décimale la plus proche, la fraction de la décimale égale à 0,005 comptant pour 0,01 ;
- L'identifiant du taux de prélèvement à la source ;
- Le cas échéant, la date de fin de la relation contractuelle avec l'employeur (CGI, ann. 3, art. 39 C, nouveau).

➤ **Téléversement**

Pour le téléversement, l'employeur devra indiquer :

- Les dates de début et de fin de la période au titre de laquelle la déclaration est déposée ;
- Le numéro de compte bancaire international (IBAN) et le code d'identification des banques (BIC) du compte depuis lequel est effectué le versement ;
- Le montant global du versement ;
- S'il diffère du numéro national d'identification et du répertoire des entreprises, l'employeur indique le numéro d'identité de l'établissement qui effectue le versement (CGI, ann. 3, art. 39 C, nouveau).

➤ **La régularisation d'une erreur de déclaration**

Pour régulariser les erreurs commises dans la déclaration, l'employeur devra procéder à une inscription distincte dans une autre déclaration d'un autre mois de la même année civile.

Lorsque cette régularisation aboutira à un excédent de retenue à la source, cet excédant s'imputera sur le montant de la retenue à la source due au titre du mois pour lequel la déclaration a été souscrite.

Si l'excédent est supérieur à ce montant, la différence sera remboursée suite à une instruction de la juridiction fiscale (CGI, ann. 2, art. 95 ZO, nouveau).

➤ **La transmission de la déclaration**

La déclaration sera transmise via la DSN, le mois suivant celui au cours duquel les sommes ou avantages ont été versées ou accordés.

Les employeurs sont tenus de déposer une déclaration, y compris lorsqu'ils n'ont versé aucune somme ou accordé aucun avantage, tant qu'ils n'ont pas demandé la radiation de leur compte auprès de l'organisme de recouvrement des cotisations de sécurité sociale dont ils relèvent (CGI, ann. 3, art. 39 D, nouveau).

➤ **La réception de la déclaration**

- Certificat

Une fois la déclaration reçue par l'administration fiscale, l'employeur devra recevoir un certificat de conformité à la norme d'échange. Ce certificat n'interdira toutefois pas l'administration fiscale d'effectuer des demandes à l'employeur.

Elle pourra lui demander de rectifier ou mettre à jour les données inexactes ou incomplètes dans la déclaration du ou des mois suivants (CGI. Ann.3, art. 39^E nouveau).

- Compte rendu

L'administration fiscale mettra ensuite chaque mois à la disposition de l'employeur et du salarié, un compte rendu.

Il comportera notamment le taux du prélèvement à la source applicable, sauf lorsque l'employeur ne dispose pas d'un taux calculé par l'administration fiscale ou lorsque l'année dont les revenus ont servi de base au calcul du taux est antérieure à l'avant dernière année par rapport à l'année de prélèvements.

Y figureront surtout, les anomalies figurant dans la déclaration et détectées par l'administration fiscale (CGI, ann. 3, art. 46F, nouveau).

➤ **Le prélèvement à la source trimestriel**

L'employeur de moins de 11 salariés peut demander à payer ses cotisations trimestriellement. Cette option sera également ouverte au PAS.

Ces versements trimestriels ne pourront pas être exercés l'un sans l'autre. L'option pour le paiement trimestriel des cotisations vaudra exercice de l'option pour le prélèvement à la source trimestriel, qui prendra

effet dans les mêmes conditions que celles des cotisations (CGI, ann. 2 art. 357H ter nouveau ; arrêté du 9 mai 2017, NOR : ECFE1711669A).

Attention : L'option pour le paiement trimestriel du prélèvement à la source sera sans incidence sur l'obligation déclarative mensuelle (CGI, Ann.3, art. 357 H quater nouveau).

La dénonciation de l'option pour le paiement trimestriel des cotisations vaudra dénonciation pour le prélèvement à la source trimestriel (CGI, ann. 3, art. 357 H quater nouveau).

Attention : l'employeur ayant un effectif de moins de 11 salariés et n'entrant pas dans le champ de l'option du paiement trimestriel des cotisations qui voudra exercer l'option prélèvement à la source trimestriel au titre d'une année civile devra en informer le service des impôts dont il relève avant le 31 décembre de l'année précédente au moment de l'emploi de son premier salarié. L'option sera valable 12 mois. A défaut de dénonciation avant le 31 décembre, elle sera reconduite pour l'année suivante (CGI, ann. 3, art. 357H quater nouveau).

➤ **Demande d'accréditation de l'employeur étranger**

Lorsque l'employeur est étranger, il devra effectuer une demande d'accréditation.

La demande d'accréditation du représentant fiscal mentionnera :

- Les nom ou raison sociale et adresse ou lieu du siège social du débiteur établi hors de France et du représentant fiscal ;
- Sa date d'effet ;
- Sa désignation par le débiteur établi hors de France ainsi que l'acceptation de cette désignation et son engagement d'accomplir les formalités incombant au débiteur et d'acquitter la retenue à la source exigible.

Le représentant fiscal adressera sa demande d'accréditation au service des impôts des entreprises étrangères. Ce service notifiera au représentant l'octroi ou le refus de l'accréditation.

Pour être accrédité, le représentant fiscal devra, au cours des 12 derniers mois, avoir déposé dans les délais ses déclarations de résultat et de TVA et s'être acquitté, dans les délais, du paiement de la TVA et de l'impôt sur le revenu ou de l'impôt sur les sociétés.

Après la délivrance de l'accréditation, la moralité fiscale du représentant sera appréciée au regard du respect des obligations pour son compte et en qualité de représentant.

L'accréditation sera retirée :

- Sur demande du débiteur établi hors de France ou du représentant fiscal ;
- A l'issue de la période pour laquelle elle a été donnée ;

- Lorsque le représentant fiscal ne remplit pas ses obligations fiscales personnelles ou les obligations auxquelles il est tenu au titre de sa désignation.

(Décret n°2017-866 du 9 mai 2017 et arrêté du 9 mai 2017, NOR : ECFE1711669A)

III – Régime fiscal de l'intéressement débloqué en application du droit de rétractation

Les sommes perçues au titre du déblocage anticipé de l'intéressement en application du droit temporaire de rétractation sont imposées à l'impôt sur le revenu au titre de l'année au cours de laquelle le salarié les perçoit.

➤ **Intéressement affecté par défaut à un plan d'épargne d'entreprise depuis le 1^{er} janvier 2016**

- Mécanisme d'affectation par défaut

Pour les droits à intéressement attribués depuis le 1^{er} janvier 2016, si le bénéficiaire (salarié, dirigeant ou assimilé) n'exprime pas son choix d'un versement immédiat ou d'un placement dans un plan d'épargne), le législateur a prévu un mécanisme d'affectation par défaut ([Code du travail art L. 3315-2](#)). En l'absence de choix quant à la quote-part d'intéressement revenant au bénéficiaire, ses droits sont affectés en totalité au plan d'épargne d'entreprise (PEE, ou le cas échéant PEI), dans les conditions prévues par l'accord d'intéressement.

Ainsi, cette règle d'affectation par défaut ne concerne que les entreprises dotées d'un PEE ou couvertes par un plan d'épargne de groupe ou un PEI.

Le versement par défaut de l'intéressement est pris en compte pour apprécier le plafond d'exonération, égal à la moitié du plafond annuel de la Sécurité Sociale (soit 19614 euros pour 2017), de l'année de perception de ces sommes ([BOFIP-RSA-ES-10-10 paragraphe 20-14/06/2017](#)).

➤ **Demande de versement immédiat**

- Droit de rétractation limité dans le temps

Pour les droits à intéressement attribués entre le 1^{er} janvier 2016 et le 31 décembre 2017, le bénéficiaire qui a laissé s'appliquer le mécanisme d'affectation par défaut dispose d'un droit de rétractation ([Loi 2015-990 du 6 Aout 2015, art.150, III](#)).

S'il souhaite percevoir l'intéressement, il doit expressément demander son versement immédiat. Cette demande de déblocage, consistant en une liquidation anticipée, doit être présentée dans un délai de 3 mois à compter de la notification de l'affectation sur le plan d'épargne salariale. Elle intervient sous forme d'un versement unique ([Décret 2015-1606 du 7 décembre 2015, art. 5](#)).

Si la date de la demande est postérieure au délai de 3 mois, elle ne peut pas être acceptée.

Attention : l'accord d'intéressement précise, en principe, les modalités d'information du salarié sur cette affectation. A défaut, l'employeur applique les modalités d'information définies par décret ([Code du travail article R.3313-12](#)).

- Pas d'exonération en cas de déblocage anticipé

L'administration précise que l'intéressement déblocué en application du droit de la rétractation temporaire est imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année au cours de laquelle le salarié le perçoit.

Il en résulte les conséquences suivantes :

- L'intéressement déblocué est imposé à l'impôt sur le revenu selon les règles de droit commun des traitements et salaires ;
- La plus-value éventuelle reste acquise au salarié. Elle est soumise aux prélèvements sociaux au titre des produits de placement et à l'impôt sur le revenu, selon les règles des plus-values mobilières ;
- Les dividendes, qui restent également acquis au salarié, sont imposables dans la catégorie des revenus de capitaux mobiliers.

➤ **Exonération sous condition de blocage**

Si les sommes attribuées au titre de l'intéressement sont affectées, volontairement à un plan d'épargne d'entreprise dans un délai de 15 jours à compter de la perception de l'intéressement, ou par défaut, mais sans faire l'objet du droit de rétractation temporaire, elles sont exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal à la moitié du plafond annuel de la sécurité sociale, soit 19 614 euros pour 2017 ([CGI art. 81, 18°bis ; BOFIP-RSA-ES-10-10 paragraphe 20-14/06/2017](#)).

L'exonération d'impôt sur le revenu est maintenue, sous réserve d'une période de blocage de 5 ans dans le PEE ou jusqu'au départ à la retraite de bénéficiaire s'il s'agit d'un PERCO.

IV – Jurisprudence

1. La perte de responsabilité caractérise la modification du contrat

Dans un arrêt du 8 juin 2017, la Cour de cassation, rappelle que la perte de responsabilité entraîne la modification du contrat de travail.

En général, un simple changement de fonctions ne constitue pas, à lui seul, une modification du contrat de travail. En revanche, s'il s'accompagne d'une perte de responsabilités, il faut l'accord du salarié.

Dans cette affaire, un salarié initialement « responsable de la maintenance du pôle multi technique du siège » et encadrant à ce titre une équipe d'ouvriers, était devenu « auditeur ménage » puis « approvisionneur acheteur au service maintenance », sans équipe à gérer.

Licencié pour avoir refusé d'exécuter ses nouvelles fonctions, le salarié avait invoqué avec succès la modification de son contrat de travail.

Certes, sa classification et sa rémunération avaient été maintenues, mais ce changement d'affectation s'était accompagné d'un appauvrissement conséquent de ses responsabilités, notamment en matière de gestion du personnel, puisque son équipe lui avait été retirée. De plus, le salarié avait perdu l'essentiel de ses attributions de responsable du pôle de maintenance multi technique du siège.

Il s'agissait donc bien d'une modification du contrat de travail, que l'employeur ne pouvait imposer au salarié. (Cass. Soc., 8 juin 2017, n°16-14244 D)

2. Quand le CDD se poursuit par un CDI avec effet rétroactif

Liés dans un premier temps par un CDD, un employeur et un salarié avaient ensuite conclu un CDI, mais près de 4 mois après le terme du contrat initial. Les parties avaient en effet éprouvé des difficultés à s'entendre sur le contenu du CDI, notamment le salaire.

D'ailleurs, le contrat finalement conclu prévoyait une rémunération moindre que celle versée dans le cadre du CDD. Pendant cette phase de négociations, le salarié avait continué à travailler.

Licencié deux ans plus tard, le salarié avait invoqué la poursuite des relations contractuelles au-delà du terme du CDD pour obtenir la requalification du contrat en CDI.

Il souhaitait à ce titre obtenir, à titre de rappel de salaire, la différence entre le salaire correspondant et celui versé dans le cadre du CDI.

Le salarié n'a cependant pas obtenu satisfaction, car le CDI avait pour particularité d'avoir été conclu avec effet rétroactif au lendemain du terme de CDD, et il ne faisait aucun doute que le salarié avait signé ce contrat en connaissance de cause.

Il n'y a donc pas à proprement parler, « de poursuites des relations contractuelles au-delà du terme », de sorte qu'il ne pouvait être question de requalification. (Cass. Soc., 9 juin 2017, n°16-12739 D)

3. Astreintes : le salarié peut les refuser s'il n'y a eu ni accord, ni consultation des représentants du personnel

Dans un arrêt du 23 mai 2017, la Cour de cassation a affirmé qu'en l'absence d'accord collectif mettant en place des astreintes, celles-ci ne peuvent être instaurées unilatéralement par l'employeur qu'après consultation du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel, et information de l'inspecteur du travail. Elles ne peuvent être imposées au salarié par aucun autre moyen.

Dans cette affaire, un salarié, conformément à son contrat de travail, est soumis à une astreinte de fin de semaine et six astreintes de nuit par mois. Après avoir accepté de les effectuer pendant une année, il informe son employeur par courrier qu'il les refuse à l'avenir.

Maintenant sa position malgré une mise en demeure de reprendre ses astreintes, il est licencié pour faute grave.

Il saisit alors le conseil de prud'hommes afin de faire constater le caractère abusif de son licenciement, faisant valoir que les astreintes lui ont été illégalement imposées, n'étant fixées ni par accord collectif, ni par décision unilatérale de l'employeur après la consultation des représentants du personnel.

La Cour de cassation lui donne raison.

Pour débouter le salarié de ses demandes relatives à la rupture du contrat de travail, la Cour d'appel avait retenu que des astreintes peuvent également être prévues dans le contrat de travail et ont, dès lors, un caractère obligatoire pour le salarié, que tel a été le cas en l'espèce, que le salarié ne pouvait pas refuser d'accomplir les astreintes au prétexte qu'elles n'avaient pas été prévues par un accord collectif ni par une décision unilatérale de l'employeur après consultation des organes représentatifs du personnel, qu'elles étaient obligatoires pour lui en vertu d'un engagement contractuel qu'il ne pouvait remettre en cause unilatéralement.

En statuant ainsi, après avoir relevé que les astreintes n'avaient été ni prévues par accord collectif, ni fixées après consultation des institutions représentatives du personnel, la Cour d'appel a violé les textes.

(Cass. soc. 23 mai 2017, n°15-24.507)

4. Travailler chez un concurrent pendant les congés payés

La Cour de cassation, dans un arrêt du 5 juillet 2017, a affirmé que travailler pour un concurrent pendant ses congés payés constituait une faute grave.

Pour rappel, au nom de son obligation de loyauté à l'égard de son employeur, le salarié doit en principe s'abstenir de le concurrencer alors qu'il exécute son contrat de travail. En outre, l'obligation de loyauté persiste pendant les périodes de suspension de son contrat de travail comme les congés payés (Cass. Soc., 30 mars 2005, n°03-16167).

Dans cette affaire, une salariée chef de sécurité cynophile, qui avait exercé des fonctions de maître-chien pour le compte d'un concurrent pendant ses congés payés, a ainsi pu être légitimement licencié pour faute grave.

Pour retenir la faute grave, les juges ont d'abord souligné que la salariée étant chef d'équipe, avait une fonction de référente à l'égard de ses collègues. Puis, ils ont mis en avant le fait que la salariée avait travaillé pour le compte d'une société directement concurrente qui intervenait non seulement dans le même secteur d'activité, mais aussi dans la même zone géographique.

Contrairement à ce que soutenait la salariée, ces éléments suffisaient à caractériser la faute grave, sans qu'il y ait lieu de rechercher si l'employeur avait subi un préjudice. (Cass. soc., 5 juillet 2017, n°16-15623 FSPB)

5. Révocation sans indemnité d'un président de SAS

La Cour de cassation dans un arrêt du 24 mai 2017 rappelle que lorsque les statuts de SAS accordent une indemnité au président révoqué « sans juste motif », cette indemnité n'est pas due si la révocation est parfaitement motivée et n'est pas vexatoire.

Dans cette affaire, les statuts de la SAS prévoyaient que le président était révocable par décision des membres du comité de surveillance, à la majorité simple. Ils précisait qu'une révocation sans juste motif ouvrait droit à indemnisation.

Le comité de surveillance avait décidé à l'unanimité de mettre fin, avec effet immédiat, au mandat du président, sans indemnisation. Le président avait alors saisi la justice.

Les juges saisis ont constaté que la révocation avait été motivée par plusieurs éléments. D'une part, les résultats de l'exercice en cours étaient inférieurs aux prévisions les moins optimistes.

D'autre part, il existait une distension entre le président et les principaux cadres. Le directeur administratif et financier ainsi que le responsable comptable avaient, en effet, exprimé leur volonté de quitter l'entreprise, le premier critiquant la gestion du système de distribution, le second doutant de la légitimité de la direction. Un rapport avait également révélé la nécessité d'opérer un changement radical d'orientation au regard, notamment, d'une productivité et de perspectives insuffisantes.

Enfin, de nombreux concessionnaires chargés de la commercialisation des produits avaient refusé le nouveau contrat proposé par le président et quitté le réseau.

Les juges ont estimé que ces éléments constituaient bien un juste motif de révocation. La Cour de cassation les a approuvés.

6. Pas de harcèlement moral managérial pour charge de travail excessive

La Cour de cassation, dans un arrêt du 15 juin 2017, énonce qu'une charge de travail excessive ne constitue pas forcément un harcèlement managérial.

Dans cette affaire, un salarié licencié pour inaptitude soutenait que cette inaptitude était due à une charge de travail couplée à une pression exercée en permanence par son directeur régional. Cela s'analysait, selon lui, en un « harcèlement managérial ».

Les juges n'ont pas fait droit à sa demande de dommage et intérêts, dès lors que :

- D'une part, le salarié n'avait présenté aucun fait précis laissant supposer l'existence d'un harcèlement ;
- D'autre part, l'employeur avait, de son côté, démontré que l'insistance du responsable s'inscrivait dans le cadre des instructions qu'il avait lui-même reçues et que ces instructions visaient également à réduire la charge de travail du salarié.

Les agissements répétés étaient donc justifiés par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Cette décision rappelle que la pression engendrée par certaines méthodes de management ne caractérise pas nécessairement un harcèlement moral ([Cass. crim., 2 septembre 2014, n° 13-81626D](#)).

7. L'employeur doit vérifier que le candidat possède le diplôme requis avant de l'embaucher

La Cour de cassation, dans un arrêt du 9 juin 2017, rappelle que si l'employeur ne s'est pas assuré, dès l'embauche, que le salarié avait la qualification requise, il ne peut pas le licencier, ni obtenir la nullité de son contrat.

Dans cette affaire, un pharmacien, titulaire d'officine, embauche une salariée en contrat à durée déterminée pour assurer son remplacement. L'employeur découvre ensuite que la salariée ne possède pas de diplôme de pharmacien et qu'elle n'est pas inscrite au barreau de l'Ordre des pharmaciens. Or, ces conditions étant requises par la réglementation en cas de remplacement d'un pharmacien titulaire de l'officine, l'employeur a demandé la nullité du contrat de travail.

Pour les juges de la Cour de cassation, l'employeur ne peut se prévaloir de sa négligence pour invoquer la nullité du contrat de travail. Il aurait dû vérifier que la candidate possédait bien un diplôme de pharmacienne et était inscrite au tableau de l'ordre.

Le contrat de la salariée est donc valable.

(Cass.soc., 9 juin 2017, n°16-15.224)

Toute l'équipe d'Ucaplast vous souhaite de très bonnes vacances !

Nos bureaux seront fermés du 5 au 28 Août au matin