

# ACTU SOCIALE

## N° 58

**Toute l'équipe d'Ucaplast vous souhaite de très bonnes vacances !  
Fermeture estivale de nos bureaux du 4 au 27 Août au matin**

### Sommaire

I – Agenda social .....	2
II – La formation des salariés en matière de sécurité.....	4
III – Assiettes de cotisations et contributions.....	6
IV – Les litiges relatifs aux congés.....	7
V - Jurisprudence .....	8

Contact :

**Aurélie BRUDER**

*Juriste Droit Social*

*Tél : 01 55 78 28 98*

*aurelie.bruder@ucaplast.fr*



## I – Agenda social

<b>AGENDA SOCIAL - AOÛT 2018</b>	
<b>Au plus tard le <u>6 août</u></b>	<p>→ Entreprises de <u>50 salariés et plus</u> – Salaires de mai versés en mai :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Transmission de la DSN relative aux salaires de juillet versés en juillet ;</b></li> <li>- <b>Paiement à l'URSSAF des cotisations dues sur ces salaires*.</b></li> </ul> <p>→ Entreprises de <u>9 à 49 salariés</u> - Pour les employeurs payant mensuellement et pratiquant avant le 24/11/2016 le décalage de la paie du 11 à la fin du mois M+1 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Paiement à l'URSSAF des cotisations dues*</b> sur les salaires de juin versés du 11 au 31 juillet.</li> </ul>
<b>Au plus tard le <u>11 août</u></b>	<p>→ <u>Redevables de la TVA réalisant des opérations intracommunautaires</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Dépôt de la déclaration d'échanges de biens entre Etats membres de l'UE</b> et de la <b>déclaration européenne des services</b>, pour lesquels la TVA est devenue exigible au cours du mois de juillet 2018.</li> </ul>
<b>Au plus tard le <u>16 août</u></b>	<p>→ Entreprises de <u>50 salariés et plus</u> – Salaires de juillet versés en août :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Transmission de la DSN</b> relative aux salaires de juillet versés en août ;</li> <li>- <b>Paiement à l'URSSAF des cotisations dues*</b> sur les salaires de juillet versés en août (sauf pour les employeurs en décalage de la paie avant le 24/11/2016).</li> </ul> <p>→ Entreprises de <u>moins de 50 salariés</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Transmission de la DSN ;</b></li> <li>- <b>Paiement à l'URSSAF des cotisations dues*.</b></li> </ul> <p>→ <u>Sociétés passibles de l'impôt sur les sociétés ayant clos leur exercice le 30 avril 2018</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Télépaiement du solde de liquidation de l'IS et de contribution sociale</b> de 3,3% restant à payer après déduction des versements anticipés déjà effectués.</li> </ul> <p>→ Employeurs <u>assujettis à la taxe sur les salaires</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Télépaiement de la taxe</b>, avec l'aide du relevé 2501, afférente aux rémunérations versées en juillet 2018, si le montant total de la taxe sur les salaires acquittée en 2017 est supérieur à 10 000 €.</li> </ul> <p>→ <u>Sociétés ayant prélevé, en juillet 2018, une retenue à la source sur des revenus mobiliers</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Déclaration à la DINR</b> (Direction des impôts des non-résidents) ;</li> <li>- <b>Paiement de la retenue à la source sur les revenus mobiliers versés à non-résidents.</b></li> </ul>
<b>Au plus tard le <u>20 août</u></b>	<p>→ <u>Entreprises de 50 salariés et plus</u> – Pour les employeurs pratiquant avant le 24/11/2016 le décalage de la paie du 11 au 20 du mois M+1 :</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Paiement à l'URSSAF des cotisations dues*</b> sur les salaires de juillet versés du 11 au 20 août.</li> </ul>
<b>Au plus tard le <u>25 août</u></b>	→ <b>Paiement des cotisations AGIRC-ARRCO</b> de juillet 2018 (en cas de paiement mensuel).
<b>Au plus tard le <u>31 août</u></b>	<p>→ <u>Entreprises de 50 salariés et plus</u> - Pour les employeurs pratiquant avant le 24/11/2016 le décalage de la paie du 21 à la fin du mois M+1 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Paiement à l'URSSAF des cotisations dues*</b> sur les salaires de juillet versés du 21 au 31 août.</li> </ul>
<p><b>Délai variable</b> La date varie du 15 au 24 du mois selon la catégorie dans laquelle entre le redevable</p>	<p>→ <u>Redevables des taxes sur le chiffre d'affaires</u> : Dépôt des déclarations et paiement au service des impôts des entreprises :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Régime réel normal</u> : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Si la somme payée en 2017 a excédé 4000 € : <b>Déclaration CA3 et paiement des taxes afférentes au mois de juillet 2018</b> ;</li> </ul> </li> <li>• <u>Régime réel simplifié</u> (avec option pour le paiement mensuel) : <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Déclaration CA3 et paiement des taxes afférentes aux opérations de juillet 2018.</b></li> </ul> </li> <li>• <u>Régime des acomptes provisionnels</u> : <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Paiement de l'acompte de juillet 2018 et remise de la déclaration correspondante ;</b></li> <li>- <b>Déclaration et paiement du solde des taxes afférentes aux opérations du mois de juin 2018.</b></li> </ul> </li> </ul>

\*Il s'agit des cotisations de sécurité sociale, contribution solidarité autonomie, forfait social, FNAL, CSG, CRDS et contribution au dialogue social. Les employeurs de 11 salariés et plus doivent, par ailleurs, régler le versement de transport.

## II – La formation des salariés en matière de sécurité

L'employeur a une obligation de sécurité envers ses salariés. Il est notamment tenu de former les salariés aux précautions à prendre pour assurer leur sécurité et celle de leurs collègues.

Plusieurs questions se posent.

### ➤ L'objet de la formation à la sécurité

Selon l'article R. 4141-3 du Code du travail, « la formation à la sécurité a pour objet **d'instruire le travailleur des précautions à prendre pour assurer sa propre sécurité** et, le cas échéant, **celle des autres personnes travaillant dans l'établissement.** »

### ➤ Les bénéficiaires

L'employeur organise une formation pratique et appropriée à la sécurité au bénéfice :

- 1) Des **travailleurs qu'il embauche** ;
- 2) Des **travailleurs qui changent de poste de travail ou de technique** ;
- 3) Des **salariés temporaires**, à l'exception de ceux auxquels il est fait appel en vue de l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité et déjà dotés de la qualification nécessaire à cette intervention ;
- 4) A la demande du médecin du travail, **des travailleurs qui reprennent leur activité** après un arrêt de travail d'une durée d'au moins vingt et un jours.

Cette formation est répétée périodiquement dans des conditions déterminées par voie réglementaire ou par convention ou accord collectif de travail (*C. trav., art. L. 4141-2*).

Les **salariés en CDD**, les **stagiaires**, les **intérimaires** doivent également bénéficier d'une formation renforcée à la sécurité lorsqu'ils sont affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité. Si cette formation n'est pas dispensée par l'employeur, alors, la faute inexcusable de l'employeur sera présumée en cas d'accident ou de maladie professionnelle (*C. trav., art. L. 4154-2 et art. L. 4154-3*).

Par ailleurs, dans les établissements comprenant au moins une installation figurant sur la liste prévue à l'article L. 515-36 du code de l'environnement ou mentionnée à l'article L. 211-2 du code minier, l'employeur doit définir et mettre en œuvre une formation aux risques des **chefs d'entreprises extérieures et de leurs salariés** ainsi que des **travailleurs indépendants** qu'il accueille, dans les conditions prévues à l'article L. 4522-2 du Code du travail.

➤ **Le contenu de la formation générale de sécurité**

La formation porte sur :

- **Les conditions de circulation dans l'entreprise ;**
- **Les conditions d'exécution du travail ;**
- **La conduite à tenir en cas d'accident ou de sinistre.**

En principe, le financement de ces formations en sécurité est à la charge de l'employeur. Mais, il peut arriver que cela soit à la charge de l'entreprise utilisatrice :

- Lorsque les salariés en CDD et les salariés temporaires sont affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité bénéficient d'une formation renforcée à la sécurité (*C. trav., art. L. 4142-2*) ;
- Lorsqu'il y a une formation pour les chefs d'entreprises extérieures, leurs salariés et les travailleurs indépendants (*C. trav., art. L. 4142-3*).

➤ **La consultation des représentants du personnel**

Le comité social et économique s'il est déjà mis en place, ou le comité d'entreprise et le CHSCT, à défaut les délégués du personnel doivent être consultés sur les **programmes de formation**. Les représentants du personnel **veillent également à leur mise en œuvre effective**.

La consultation porte, de plus, sur **le programme et les modalités pratiques de la formation renforcée des salariés en CDD et des intérimaires** affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers et sur **la formation dans les établissements comprenant une installation susceptible d'engendrer un danger environnemental** (*C. trav., art. L. 4143-1*).

➤ **La responsabilité du salarié**

**La responsabilité du salarié peut être engagée s'il n'a pas appliqué des règles de sécurité pour lesquelles il a reçu une formation.**

En effet, chaque travailleur doit prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail (*C. Trav., art. L. 4122-1*).

### III – Assiettes de cotisations et contributions

Une ordonnance du 12 juin 2018 vient **harmoniser et simplifier la législation applicable en matière de définition de l'assiette des cotisations et contributions sociales.**

L'ordonnance actualise la définition des revenus d'activité et de remplacement qui servent de base à la définition des assiettes sociales. Ainsi, **la définition de l'assiette de la CSG, inscrite au nouvel article L. 136-1-1 du Code de la sécurité sociale, constituera la règle de droit commun pour les autres assiettes de calcul des prélèvements sociaux** : « La contribution prévue à l'article L. 136-1 [la CSG] est due sur toutes les sommes, ainsi que les avantages et accessoires en nature ou en argent qui y sont associés, dus en contrepartie ou à l'occasion d'un travail, d'une activité ou de l'exercice d'un mandat ou d'une fonction élective, quelles qu'en soient la dénomination ainsi que la qualité de celui qui les attribue, que cette attribution soit directe ou indirecte. »

Les exclusions d'assiette sont regroupées dans une seconde partie de l'article L. 136-1-1.

L'article L. 136-1-3 regroupe l'ensemble des prestations sociales exclues de l'assiette de la CSG.

L'ordonnance réécrit également l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale qui définit **l'assiette des cotisations de sécurité sociale sur les revenus d'activité**. L'article renvoie à **l'article L. 136-1-1** qui définit l'assiette de la CSG.

Les exclusions d'assiette de cotisations dont bénéficient certaines sommes figurent au II de l'article.

De même, l'ordonnance renvoie **l'assiette de la CRDS à l'assiette de la CSG**.

Les dispositions de l'ordonnance s'appliqueront aux cotisations et contributions sociales dues à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2018.

(Ord. n° 2018-474 du 12 juin 2018)

## IV – Les litiges relatifs aux congés

Des différends peuvent avoir lieu à l'occasion des congés. Quelles sont les solutions ?

### ➤ **Le salarié est parti sans l'autorisation de l'employeur**

Plusieurs cas de figure peuvent se poser.

#### ○ **Premier cas : L'employeur n'avait pas notifié de dates de congés**

→ **Le salarié a proposé des dates** : S'il n'existe pas d'accord collectif fixant la période de prise de congés, dans ce cas, **l'employeur doit communiquer la période de prise des congés payés au moins deux mois avant le début de celle-ci.**

Si aucun planning n'a été établi, il ne pourra pas être reproché au salarié ayant exprimé son souhait de partir à telle date et n'ayant obtenu aucune réponse d'être parti sans autorisation. Le salarié qui est parti en congé sans autorisation n'est pas fautif **dès lors qu'il pensait, de bonne foi, que l'absence de réponse de l'employeur à sa demande valait acceptation** (*Cass. soc., 14 nov. 2001, n°99-43.454*).

Toutefois, **lorsque le salarié sait que, dans l'entreprise, une autorisation est nécessaire** pour partir en congé, il commet une **faute grave** justifiant son licenciement en partant sans cette autorisation (*Cass. soc., 18 fév. 1998, n°95-41.744*).

→ **Le salarié est parti sans informer l'employeur et sans avoir demandé de dates au préalable** : Le fait que l'employeur n'ait pas établi de planning de congés **n'autorise pas pour autant le salarié à partir en vacances sans l'informer**. Ce comportement peut être considéré comme une **faute grave**. Mais, l'attitude de l'employeur peut constituer une circonstance atténuante pour le salarié.

#### ○ **Deuxième cas : L'employeur avait expressément refusé le départ en congé**

Dans ce cas, la **faute grave** sera facilement caractérisée. Il s'agit d'un **acte d'insubordination caractérisée** (*Cass. soc., 13 oct. 1994, n°91-43.937*) et ce, même si l'employeur n'avait pas fixé la période des congés.

Toutefois, **l'employeur doit rester prudent dans l'attribution de la sanction** : il doit tenir compte des circonstances entourant le départ, notamment lorsque la durée de l'absence est brève et constitue un fait isolé.

#### ○ **Troisième cas : L'employeur avait fixé d'autres dates de congés**

De manière générale, il s'agit d'un **acte d'insubordination**, qualifié la plupart du temps de **faute grave**. Toutefois, les circonstances peuvent démontrer qu'il n'y a pas d'acte d'insubordination.

Par exemple, une salariée avait dû partir plus tôt en raison d'une modification de ses horaires d'avion. Elle n'avait pas pu prévenir son chef d'agence mais avait demandé au salarié intérimaire qui la remplaçait de venir un jour plus tôt.

Dans tous les cas, une fois les dates fixées, **l'employeur ne peut plus les modifier moins d'un mois avant la date de départ prévue à l'origine**, sauf circonstances exceptionnelles.

Doit être prise en compte, la date à laquelle le salarié est informé de la décision du report, c'est-à-dire, celle à laquelle il reçoit la lettre de l'employeur.

Ainsi, et en l'absence d'accord collectif contraire, si l'employeur change les dates moins d'un mois avant le départ, le salarié est en droit de partir à la date d'origine sans qu'on puisse lui reprocher une faute.

➤ **Le salarié ne reprend pas le travail à la date prévue**

Cette situation **ne doit pas s'apparenter à une démission** puisque cette dernière ne se présume pas. En effet, il est nécessaire d'avoir une manifestation de volonté claire et non équivoque.

En revanche, l'absence injustifiée du salarié peut faire l'objet d'une **sanction disciplinaire** pouvant aller jusqu'au licenciement. Elle doit être adaptée en fonction de l'ancienneté du salarié, de son comportement, de la durée de l'absence, du caractère isolé ou non de la faute, etc.

## V - Jurisprudence

### A. La possibilité de licencier un salarié qui critique son entreprise sur internet

Dans cette affaire, un site internet était consacré à la notation des entreprises par leurs salariés. Un salarié avait publié un message critique à l'encontre de son entreprise. Il avait été alors licencié.

Le salarié a contesté son licenciement sur le principe de la liberté d'expression. Selon lui, il s'agissait de l'appréciation sur la politique salariale de son employeur et d'un désaccord quant au paiement des heures supplémentaires, à l'exclusion de tout propos injurieux, diffamatoire ou excessif.

Pour autant, la Cour de cassation a jugé que qu'en publiant sur un site accessible à tout public, un message dont les termes étaient à la fois déloyaux et malveillants à l'égard de l'employeur, **le salarié avait abusé de sa liberté d'expression**. Elle a jugé que ce manquement constituait une **faute grave** rendant impossible le maintien du salarié dans l'entreprise.

(Cass. soc., 11 avr. 2018, n°16-18.590)

### B. La signature d'une seconde convention de rupture conventionnelle déclenche un nouveau délai de rétractation

A compter de la date de signature de la convention de rupture conventionnelle par les deux parties, chacune d'entre elles dispose d'un délai de 15 jours calendaires pour exercer son droit de rétractation. A l'issue de ce délai et si aucune des deux parties ne s'est rétractée, une demande d'homologation est adressée à la Direccte. Si la Direccte refuse l'homologation, les parties peuvent conclure une nouvelle convention de rupture.

En l'espèce, la Direccte avait refusé d'homologuer une convention de rupture conventionnelle. Les parties avaient corrigé les erreurs de la première convention et une seconde convention avait été envoyée à la Direccte, sans attendre l'expiration du délai de rétractation.

Or, selon la Cour de cassation, il est **nécessaire de faire courir un nouveau délai de rétractation avant d'envoyer la convention à l'administration pour homologation.**

(Cass. soc., 13 juin 2018, n°16-24.830)

### **C. Elections professionnelles : Une parité impérative**

Dans cette affaire, lors d'élections professionnelles, il est déterminé que le collège cadres est composé de 77% de femmes et de 23% d'hommes. Un syndicat dépose une liste ne comportant qu'un seul candidat de sexe masculin au sein du collège, alors que deux sièges sont à pourvoir.

Le tribunal d'instance est saisi par l'employeur au motif que même en présence d'une liste comportant un seul candidat, celle-ci doit respecter la règle de présentation proportionnelle de femmes et d'hommes.

Pour autant, le tribunal refuse d'annuler les élections affirmant que la parité n'avait à vocation à s'appliquer qu'aux listes composées de plusieurs candidats, l'article L. 2314-30 du Code du travail imposant la parité pour les listes qui comportent plusieurs candidats.

Toutefois, **la Cour de cassation annule les élections estimant que la liste devait, pour respecter la parité, comporter au moins deux candidats.**

Dans sa note explicative, elle rappelle qu'elle a toujours admis les candidatures uniques y compris lorsque plusieurs sièges sont à pourvoir. Toutefois, dans cette affaire, elle considère qu'une telle solution risquerait de faire obstacle à l'objectif de mixité. Ainsi, **en présence d'au moins deux sièges à pourvoir, l'organisation syndicale doit présenter une liste d'au moins deux personnes comportant nécessairement une femme et un homme.**

(Cass. soc., 9 mai 2018, n°17-14.088)

### **D. Elections professionnelles : L'alternance homme/femme obligatoire mais contournable**

En l'espèce, un protocole d'accord préélectoral a établi que « les organisations syndicales s'engagent à rechercher les voies et les moyens qui permettraient de parvenir le plus possible à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes sur les listes de candidats ». Ainsi, **les parties avaient considéré que la règle de l'alternance n'était pas impérative mais exigeait seulement que tous les moyens pour y parvenir soient mis en place.**

Un syndicat saisit le tribunal afin de contester les élections au motif que sur une des listes une femme apparaissait en deuxième position alors que c'est un homme qui aurait dû occuper cette place.

Dans un premier temps, la Cour affirme que les règles de parité ne peuvent être aménagées de manière plus ou moins favorable par voie d'accord. Ainsi, le protocole ne pouvait pas déroger à la règle de l'alternance.

Pourtant, dans un second temps, bien que la règle de parité ne soit pas respectée, la Cour décide de ne pas annuler les élections.

Selon elle, le non-respect de la règle de l'alternance doit bien conduire à l'annulation judiciaire de l'élection de tout élu dont le positionnement sur la liste de candidats ne respecte pas ces prescriptions, **à moins toutefois que deux conditions cumulatives soient remplies :**

- **La liste doit correspondre à la proportion de femmes et d'hommes au sein du collège concerné ;**
- **Tous les candidats de la liste doivent être élus.**

Dans cette affaire, c'était le cas. Ainsi, la position de la Cour a permis de ne pas annuler les élections même si la règle de l'alternance n'est pas respectée à condition toutefois que l'objectif de la parité soit rempli.

(Cass. soc., 9 mai 2018, n°17-60.133).

#### **E. Les témoignages anonymes ne suffisent pas pour prouver une faute d'un salarié**

Un salarié avait été licencié pour faute. L'employeur s'était basé sur toute une série de témoignages anonymes des collègues du salarié.

Le salarié a alors saisi le tribunal pour contester la régularité de la procédure. Il faisait valoir ses droits à la défense fondée sur le caractère anonyme des témoignages.

Selon la Cour de cassation, **le juge ne peut fonder sa décision uniquement ou de manière déterminante sur les témoignages anonymes.**

Ainsi, même si en principe, la preuve est libre en matière prud'homale, l'employeur ne peut donc pas utiliser n'importe quel moyen de preuve pour démontrer la faute d'un salarié. Par conséquent, lorsqu'il y a un témoignage anonyme, celui-ci doit n'être qu'une preuve parmi d'autres. Elle est insuffisante en elle-même.

(Cass. soc., 4 juillet 2018, n°17-18.241)

oOo