

# ACTU SOCIALE

## N° 59

### Sommaire

I – Agenda social .....	2
II – La prise en charge des frais de transport .....	5
III – L’adoption de la loi pour un Etat au service d'une société de confiance .....	7
IV – La conduite d’engins en sécurité (Caces) .....	9
V - Jurisprudence .....	10

Contact :

**Aurélié BRUDER**

*Juriste Droit Social*

*Tél : 01 55 78 28 98*

*aurelie.bruder@ucaplast.fr*



**UCAPLAST**

Union des syndicats des PME  
du Caoutchouc et de la Plasturgie

## I – Agenda social

<b>AGENDA SOCIAL - OCTOBRE 2018</b>	
<b>Au plus tard Le 5 Octobre 2018</b>	<p>⇒ <b><u>Pour les entreprises de 50 salariés et plus :</u></b></p> <p>Transmission de la DSN relative aux salaires de septembre versés en septembre et paiement à l'URSSAF des cotisations dues sur ces salaires.</p> <p>⇒ <b><u>Entreprise de plus de 9 et moins de 50 salariés :</u></b></p> <p>Pour les employeurs payants mensuellement et pratiquant avant le 24.11.2016 le décalage de paie du 11 à la fin du mois M+1, paiement à l'URSSAF des cotisations dues sur les salaires d'août versés du 11 au 30 Septembre</p> <p>⇒ <b><u>Employeurs et travailleurs indépendants :</u></b></p> <p>Païement mensuel des cotisations d'assurance maladie, d'allocations familiales, de la CSG et de la CRDS dues par les travailleurs indépendants non agricoles, ainsi que, sauf pour les professions libérales et les avocats relavant de la CNAVPL et de la CNBF, des cotisations d'assurance vieillesse de bas, de retraite complémentaire et d'assurance invalidité-décès.</p>
<b>Au plus tard Le 11 Octobre 2018</b>	<p>⇒ <b><u>Redevables de la TVA réalisant des opérations intercommunautaires :</u></b></p> <p>Dépôt de la déclaration d'échanges de biens entre les Etats membres de l'UE et de la déclaration européenne des services.</p>
<b>Au plus tard Le 15 Octobre 2018</b>	<p>⇒ <b><u>Pour les entreprises de 50 salariés et plus :</u></b></p> <p>Transmission de la DSN pour les salaires de Septembre versés en Octobre. Paiement à l'URSSAF des cotisations dues sur les salaires de septembre payés en octobre.</p> <p>⇒ <b><u>Pour les employeurs occupant moins de 50 salariés payant mensuellement :</u></b></p> <p>Transmission de la DSN relative au salaire de septembre et paiement des cotisations dues.</p> <p>⇒ <b><u>Pour les employeurs occupant moins de 11 salariés payant trimestriellement :</u></b></p> <p>Transmission de la DSN pour les salaires de septembre et paiement à l'URSSAF des cotisations dues au titre des salaires de juillet, août et septembre 2018.</p>

<p><b>Au plus tard Le 15 octobre 2018</b></p>	<p>⇒ <b><u>Employeurs de VRP à cartes multiples :</u></b></p> <p>Rémunérations versées au VRP pour le 3<sup>ème</sup> trimestre 2018 : Déclaration et paiement à l'URSSAF d'Ile-de-France des cotisations de sécurité sociale, du FNAL, de la contribution solidarité autonomie, du forfait social, de la contribution patronale au dialogue social, des cotisations d'assurance chômage, de l'AGS, de la CSG et de la CRDS afférents à ces rémunérations.</p> <p>⇒ <b><u>Contribuables :</u></b></p> <p>Paiement au centre des finances publiques (ou par virement, par prélèvement à l'échéance ou en ligne) des impositions mises en recouvrement en août 2018.</p> <p>⇒ <b><u>Sociétés passibles de l'IS et ayant clos leur exercice le 30 juin 2018 :</u></b></p> <p>Télépaiement des soldes de liquidation de l'IS et de la contribution sociale de 3.3% restant à payer après déduction des versements anticipés déjà effectués.</p> <p>⇒ <b><u>Entreprises assujetties à la taxe sur les salaires :</u></b></p> <p>Télépaiement de la taxe sur les salaires, à l'aide de l'imprimé 2501, afférente aux rémunérations versées :</p> <p>-Septembre 2018, si le montant, si le montant total de la taxe sur les salaires acquittés en 2017 est supérieur à 10 000 euros</p> <p>- Au cours du 3<sup>ème</sup> trimestre 2018, si le montant total de la taxe sur les salaires acquittés en 2017 est compris entre 4000 et 10 000 euros.</p> <p>⇒ <b><u>Sociétés ayant prélevé une retenue à la source sur des revenus mobiliers en septembre 2018 :</u></b></p> <p>Télédéclaration à la direction des non-résidents (DINR) et télépaiement de la retenue à la source sur les revenus mobiliers versés à des non-résidents.</p> <p>⇒ <b><u>Personnes ayant payé des produits de placements à revenu fixe et/ou des dividendes en septembre 2018 :</u></b></p> <p>Télédéclaration et télépaiement des sommes retenues au titre du prélèvement forfaitaire obligatoire et/ou des prélèvement sociaux et retenues à la source sur les revenus de capitaux mobiliers. Pour les produits de source européenne, télédéclaration et télépaiement auprès de la direction des non-résidents (DINR). Concernant les dividendes perçus hors France et soumis au prélèvement forfaitaire, la télédéclaration et le télépaiement se fait auprès de la DINR.</p> <p>⇒ <b><u>Personnes exerçant une activité en France et versant des salaires, pensions et revenus non commerciaux à des non-résidents :</u></b></p> <p>Dépôt de la déclaration et paiement au services des impôts des entreprises étrangères pour les retenues à la source versées au cours du 3<sup>ème</sup> trimestre 2018.</p>
---	--

<p><b>Au plus tard Le 18 Octobre 2018</b></p>	<p>⇒ <b><u>Pour les entreprises de 50 salariés et plus :</u></b></p> <p>Pour les employeurs qui pratiquent le décalage de paie du 11 au 20 du mois M+1, paiement à l'URSSAF des cotisations dues sur les salaires de septembre versés du 11 au 20 Octobre.</p>
<p><b>Au plus tard Le 20 Octobre 2018</b></p>	<p>⇒ <b><u>Employeurs et travailleurs indépendants :</u></b></p> <p>Paiement mensuel des cotisations sociales pour ceux qui ont opté pour cette date</p>
<p><b>Au plus tard le 25 Octobre 2018</b></p>	<p>⇒ <b><u>Contribution AGIRC-ARRCO :</u></b></p> <p>Paiement des cotisations de septembre 2018 ou du 2<sup>nd</sup> trimestre 2018</p>
<p><b>Au plus tard le 31 Octobre 2018</b></p>	<p>⇒ <b><u>Entreprise de 50 salariés et plus :</u></b></p> <p>Pour les employeurs qui pratiquent le décalage de paie avant le 24.11.2016, le décalage de la paie du 21 à la fin du mois M+1, paiement à l'URSSAF des cotisations dues sur ces salaires.</p> <p><b>Sociétés passibles de l'IS ayant clos leur exercice le 31 juillet 2018 :</b> Souscription par TDFC de la déclaration 2065, de ses annexes et du relevé des frais généraux. Délai supplémentaire de 15 jours.</p> <p><b>Redevables qui disposent d'un crédit TVA :</b> Télétransmission de la demande de remboursement du crédit de TVA déductible, au titre du 3<sup>ème</sup> trimestre.</p>
<p><b>Délai variable</b> La date varie du 15 au 24 du mois selon la catégorie dans laquelle entre le redevable</p>	<p>⇒ <b><u>Redevables des taxes sur le chiffre d'affaires :</u></b></p> <p>Télédéclaration et télépaiement :</p> <p>-Régime réel normal</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Si la somme payée en 2017 a excédé 4000 euros : la déclaration, CA 3 et paiement des taxes afférentes au mois de septembre</li> <li>• Dans le cas opposé : déclaration CA 3 et paiement des taxes afférentes aux opérations des mois de Juillet, Août et de Septembre 2018.</li> </ul> <p>- Régime des acomptes provisionnels :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Paiement de l'acompte sur le mois de septembre 2018 et remise de la déclaration correspondante</li> <li>• Déclaration et paiement du solde des taxes afférentes aux opérations du mois d'août 2018</li> </ul>

## II – La prise en charge des frais de transport

En fonction du moyen de transport utilisé (vélo, transports en commun, voiture...), l'employeur peut avoir l'obligation de rembourser une partie des frais.

### ➤ Les transports publics

#### ○ Prise en charge obligatoire

**Toute entreprise doit rembourser au moins 50% du montant des abonnements souscrits par ses salariés pour effectuer le trajet entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail** : transports en commun, services publics de location de vélo.

Si le salarié doit prendre plusieurs abonnements pour effectuer son trajet (SNCF, métro, bus urbains...), alors, l'entreprise doit prendre en charge 50% de chaque abonnement.

La Cour de cassation a jugé que la prise en charge était due même si le salarié avait choisi d'avoir son lieu de résidence dans un secteur géographique éloigné de l'entreprise (*Cass. soc., 12 déc. 2012, n°11-25.089*).

Cette prise en charge intervient sur la base de l'abonnement qui permet le trajet le plus court.

#### **Focus. Cas des salariés à temps partiel**

En principe, **les salariés à temps partiel sont remboursés dans les mêmes conditions que ceux à temps plein.**

Ce principe ne s'applique pas si le nombre d'heures travaillées est inférieur à la moitié de la durée légale ou conventionnelle du travail à temps complet. Dans cette hypothèse, la prise en charge est calculée au prorata du nombre d'heures travaillées par rapport à la durée du travail à temps complet.

Cette règle s'applique également aux salariés travaillant pour plusieurs employeurs.

#### ○ Régime social

Ce remboursement de 50% a la nature de **frais professionnels** et est exonéré de charges sociales.

Si l'entreprise rembourse plus, l'avantage n'est pas non plus soumis à cotisations, dans la limite des frais réellement engagés et sous réserve de justificatifs.

#### ○ Refus de l'employeur

L'employeur peut refuser de rembourser ces frais dans seulement deux cas :

- L'employeur organise lui-même le transport des salariés ;

- Le salarié perçoit déjà des indemnités représentatives de frais pour ses déplacements entre sa résidence habituelle et son ou ses lieux de travail d'un montant supérieur ou égal à la prise en charge obligatoire.

### ➤ Les frais de carburant

#### ○ Prise en charge facultative

L'employeur peut prendre en charge tout ou partie des frais de carburant ou d'utilisation des véhicules électriques de ses salariés lorsqu'ils **ne peuvent pas utiliser les transports en commun pour rejoindre leur lieu de travail** : horaires atypiques, résidence ou lieu de travail non desservi... (*C. trav., art. L. 3261-3*)

Pour cela, un **accord** entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise doit être conclu, lorsque l'entreprise est soumise aux négociations obligatoires.

Si ce n'est pas le cas, une **décision unilatérale** suffit après consultation du CSE, ou du CE, ou à défaut des délégués du personnel.

Sont exclus du bénéfice de la prise en charge des frais de carburant ou d'alimentation électrique d'un véhicule :

- Les salariés bénéficiant d'un véhicule mis à disposition permanente par l'employeur avec prise en charge par l'employeur des dépenses de carburant ou d'alimentation électrique d'un véhicule ;
- Les salariés logés dans des conditions telles qu'ils ne supportent aucun frais de transport pour se rendre à leur travail ;
- Les salariés dont le transport est assuré gratuitement par l'employeur.

#### ○ Régime social

Cette prise en charge est **exonérée de charges sociales** dans la limite globale de 200€ par an et par salarié (*CSS., art. L. 136-1-1*).

### ➤ Le vélo personnel

#### ○ Prise en charge facultative

Lorsque le salarié utilise son vélo personnel, l'employeur peut prendre en charge tout ou partie des frais engagés pour le déplacement entre la résidence et le lieu de travail sous la forme d'une **indemnité kilométrique vélo**. Son montant est de **0.25 centime d'euro par kilomètre**.

Il est possible de cumuler cette indemnité avec le remboursement des abonnements de transports publics s'il s'agit d'un trajet vers une gare, une station de métro ou un arrêt de bus.

○ Régime social

Cette participation est **exonérée de charges sociales** dans la limite de 200€ par an et par salarié, de cotisations d'origine légale ou conventionnelle et d'impôt.

### III – L'adoption de la loi pour un Etat au service d'une société de confiance

Le 10 août 2018, la loi n°2018-727 a été adoptée, favorisant ainsi le dialogue plutôt que la sanction. Elle institue le droit à l'erreur, mais également des dispositifs dans le but d'éviter les litiges avec l'administration : contrôles volontaires, etc.

➤ **Le droit à régularisation en cas d'erreur**

Une entreprise (mais également un particulier) peut désormais bénéficier du droit à l'erreur. En effet, si elle **méconnaît pour la première fois une règle** ou si elle **commet une erreur matérielle lors du renseignement de sa situation**, alors, elle est autorisée à la rectifier.

L'entreprise ne peut pas se voir sanctionner si elle a régularisé sa situation :

- De sa propre initiative ;
- Ou après avoir été invitée à le faire par l'administration dans le délai que celle-ci lui a indiqué.

Néanmoins, il convient de préciser que les retards ou omissions de déclaration ne seraient pas inclus dans le droit à l'erreur, d'après le Gouvernement.

Ce droit à l'erreur ne s'applique également pas en cas de mauvaise foi ou de fraude.

➤ **Le contrôle administratif volontaire**

Toute personne peut demander à être contrôlée administrativement afin **d'obtenir la validation de ses pratiques**. Cette demande doit préciser les points sur lesquelles la personne souhaite être contrôlée.

A l'issue du contrôle, l'administration peut constater une méconnaissance de certaines règles. Dans ce cas, la personne contrôlée peut bénéficier du **droit à l'erreur** afin de régulariser sa situation.

➤ **Les nouvelles procédures de rescrit**

La loi du 10 août 2018 crée de nouvelles possibilités de recourir aux procédures de rescrit. Néanmoins, ces procédures doivent être précisées par décret, non encore sorti à ce jour.

L'administration devra répondre sur des demandes de rescrit des entreprises relatives :

- Aux modalités de prise en compte des effectifs servant de bases de calcul au **nombre maximal de stagiaires autorisés** (*C. educ., art. L. 1234-8-1*) ;

- A l'appréciation de la **conformité de tout ou partie d'un règlement intérieur** (*C. trav., art. L. 1322-1-1*). C'est l'inspecteur du travail qui y répondra ;
- A l'**assujettissement des mandataires sociaux à l'assurance chômage**. C'est Pôle Emploi qui y répondra.

Les demandes de rescrit ne sont pas applicables si un contrôle administratif est déjà en cours sur le point demandé.

### ➤ **Avertissement de l'inspection du travail**

La nouvelle loi crée un nouveau degré de sanction pour l'inspection du travail : l'**avertissement**. Elle est destinée à **être prononcée avant une amende administrative**.

C'est la Direccte qui la prononce sur le rapport de l'inspection du travail en cas de manquement :

- Aux dispositions relatives aux **durées maximales de travail** ;
- Aux dispositions relatives aux **repos quotidiens et hebdomadaires minimaux** ;
- A l'établissement d'un **décompte de la durée du travail** lorsque les salariés d'un atelier ou d'un service ne travaillent pas selon l'horaire collectif ;
- Aux dispositions relatives à la **détermination du SMIC** et aux dispositions relatives au salaire minimum conventionnel ;
- Aux dispositions prises pour l'application des obligations de l'employeur relatives aux **installations sanitaires, à la restauration et à l'hébergement**.

La Direccte se prononcera en fonction des circonstances et de la gravité du manquement, le comportement de son auteur, ses ressources et ses charges.

L'amende administrative peut atteindre jusqu'à 2000 € par travailleur concerné par le manquement.

### ➤ **Expérimentation sur la limitation du temps de contrôle**

- **Limitation de l'ensemble des contrôles dans les PME des Hauts-de-France et d'Auvergne-Rhône-Alpes**

Une expérimentation en faveur des **entreprises de moins de 250 salariés** et dont le **chiffre d'affaires annuel n'excède pas 50 millions d'euros** sera menée pendant quatre ans à compter de la publication du décret d'application.

Les contrôles de l'ensemble des administrations ne pourront pas dépasser, pour un même établissement, une **durée cumulée de neuf mois sur une période de trois ans**, sauf s'il existe des indices précis et concordants de manquement à une obligation légale ou réglementaire.

Les contrôles suivants sont exclus de l'expérimentation :

- Ceux destinés à s'assurer du respect des règles prévues par le droit de l'Union européenne ;
- Ceux destinés à s'assurer du respect des règles préservant directement la santé publique, la sécurité des personnes et des biens ou l'environnement ;
- Ceux résultant de l'exécution d'un contrat ;
- Ceux effectués par les autorités de régulation à l'égard des professionnels soumis à leur contrôle.

Le contrôle administratif volontaire (sur demande de l'entreprise) n'est pas pris en compte dans le calcul de la durée des contrôles.

- **Limitation du temps de contrôle Urssaf des entreprises de moins de 20 salariés**

A titre expérimental et ce, pendant trois ans, la limitation de la durée des contrôles Urssaf sera étendue aux entreprises de moins de 20 salariés (actuellement applicable aux entreprises de moins de 10 salariés).

**Il ne pourra ainsi pas s'écouler plus de trois mois entre le début effectif du contrôle et la lettre d'observations.**

Cette limitation **ne s'applique pas** aux situations de travail dissimulé, d'obstacle à contrôle, d'abus de droit ou en cas de constat de comptabilité insuffisante ou de documentation inexploitable.

Cette limitation ne s'applique pas si l'entreprise appartient à un groupe qui dépasse le seuil de 20 salariés.

(L. n° 2018-727, 10 août 2018, JO du 11 août 2018)

## **IV – La conduite d'engins en sécurité (Caces)**

Un salarié qui est amené dans son travail à conduire des engins spécifiques présentant des risques particuliers, peut être formé pour obtenir **le certificat d'aptitude à la conduite en sécurité (Caces)**.

Le Caces est un examen qui valide les connaissances et le savoir-faire d'un salarié pour la conduite de ces engins particuliers. Les tests théoriques et pratiques des différents Caces suivent les recommandations adoptées par les comités techniques nationaux. Ces recommandations sont souvent révisées pour être en adéquation avec l'évolution des matériels concernés.

La détention de cet examen par le salarié pour la conduite de ces véhicules n'est pas obligatoire.

Néanmoins, le Caces peut être une mesure de sécurité pour les employeurs afin de s'assurer que le salarié est compétent pour conduire ces engins, en ayant reçu une formation adéquate délivrée par des organismes testeurs certifiés. En outre, le salarié doit avoir été déclaré apte par la médecine du travail pour la conduite de ces engins.

## **V – La simplification des bulletins de paie**

Depuis le 1<sup>er</sup> Janvier 2018, les entreprises doivent délivrer des bulletins de paie simplifiés. Ainsi, un premier arrêté est venu modifier la structure du bulletin de paie. Désormais, celui-ci n'indique plus les valeurs du taux salarial et de la part du salarié de la ligne « *Sécurité sociale – Maladie Maternité Invalidité Décès* ». En outre, le bulletin contient la formule « dont évolution de la rémunération liée à la suppression des cotisations chômage et maladie » après le montant net à payer en euros.

Ces simplifications ne s'arrêtent pas là. En effet, à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2018, les bulletins ne comporteront plus les valeurs du taux salarial et de la part salariée de la ligne « Assurance-chômage », car la cotisation salariale pour l'assurance chômage est entièrement supprimée au 1<sup>er</sup> octobre 2018.

Par ailleurs, la mise en place du prélèvement à la source va avoir des conséquences sur le bulletin, puisqu'une nouvelle zone apparaîtra avec le montant de l'impôt prélevé à la source.

En outre, la ligne « net à payer » et sa valeur devront avoir un corps de caractère dont le nombre de points est au moins égal à 1,5 fois le nombre de points du corps de caractère utilisé pour la composition des intitulés des autres lignes.

## VI - Jurisprudence

### A. Preuve de la faute dans le licenciement ; des témoignages anonymes ne suffisent pas

Dans cette affaire, la commission éthique d'une entreprise au cours d'une enquête interne procède à l'audition de nombreux salariés en garantissant que leur identité restera confidentielle. Il ressort de cette enquête plusieurs témoignages qui accusent un salarié de comportement insultant envers son supérieur hiérarchique, propos injurieux, à connotations racistes ou encore sexuelles.

A la suite de cette enquête, le salarié est alors licencié.

Le salarié conteste son licenciement en invoquant une atteinte aux droits de la défense, puisque celui-ci se fonde uniquement sur des témoignages anonymes.

La cour d'appel avait estimé que le juge pouvait se fonder sur les témoignages anonymes, car le salarié avait eu la possibilité de prendre connaissances de ces témoignages et de présenter ses observations.

Toutefois, La cour de cassation s'aligne sur l'argument du salarié. Elle considère que le juge ne peut uniquement s'appuyer sur des témoignages anonymes, car le salarié n'a pas la possibilité d'être confronté aux témoins.

(Cass. Soc., 4 juill.2018, n°17-18.241)

### B. Menacer de mort son employeur justifie un licenciement pour faute lourde

Dans cet arrêt de la Chambre sociale du 4 Juillet 2018, une société hôtelière avait déposé plainte contre un directeur d'hôtel qu'elle soupçonnait de faire un détournement de fonds. Le directeur de l'hôtel lors d'une confrontation organisée par la gendarmerie avec son employeur avait eu un geste de menace d'égorgement à l'égard de celui-ci.

Pour se justifier auprès des juges, l'ancien directeur invoque « un geste isolé qui, par son outrance, n'avait pas de portée concrète. »

Cependant, cet argument n'est pas retenu par la Cour d'appel et la Cour de cassation, car par ce geste le salarié avait directement menacé de mort son employeur. L'intention de nuire était bien caractérisée, le licenciement pour faute lourde était donc justifié. La solution est conforme à la jurisprudence constante de la Cour de cassation, dont l'arrêt de principe date de 1996.

(Cass. Soc. 4 juillet 2018, n° 15-19597 D)

### **C. Insulter son employeur sur un réseau social dans un groupe privé : une absence de faute**

Parallèlement à l'arrêt expliqué ci-dessus, insulter son employeur sur Facebook dans un groupe privé ne constitue pas pour la Cour de cassation une faute grave. C'est ce qu'il ressort d'un récent arrêt du 12 Septembre 2018. En l'espèce, une salariée avait adhéré à un groupe privé sur Facebook dénommé « extermination des directrices chieuses ». Ce groupe n'était pas public, et uniquement accessible à 14 personnes.

La salariée est licenciée pour faute grave aux motifs qu'elle a tenu des propos injurieux envers son employeur. La salariée conteste son licenciement.

La Cour de cassation affirme que le licenciement est sans cause réelle et sérieuse, car les propos litigieux avaient été diffusés dans un cercle privé et restreint et n'avaient donc pas un caractère public. La salariée n'avait pas commis une faute pour la cour. En conséquence, les propos injurieux et humiliants rédigés dans un groupe privé ne peuvent pas être utilisés pour justifier un licenciement pour faute.

(Cass. Soc. 12-9-2018 n° 16-11.690 FS-PB)

### **D. La pratique du covoiturage avec son véhicule de fonction qualifiée de faute**

Dans cette décision de la Cour d'appel, un responsable d'agence avait effectué des prestations de covoiturage avec sa voiture de fonction ; il est licencié pour avoir réalisé ces trajets sans l'accord de l'employeur. Les juges prud'homaux ne donnent pas raison à l'employeur, qui décide d'interjeter appel.

La Cour d'appel est venue trancher sur le caractère lucratif ou non des prestations de covoiturage. Elle relève une disproportion entre les centaines de centimes reversés à des associations et les revenus estimés des 112 annonces postées sur le site de covoiturage. En outre, pour la Cour d'appel, la pratique du covoiturage avec la voiture de fonction faisait courir un risque à l'employeur, car il y a une absence de couverture pour cette activité par l'assureur. Dès lors, le licenciement pour faute grave est justifié et n'est pas sans cause réelle et sérieuse.

(CA Rennes 31-8-2018 n° 16/05660, Sté Vecteur Plus c/ M. C.)