

# ACTU SOCIALE

## N° 61

### Sommaire

I – Agenda social .....	2
II – Les modalités de prise en charge par les OPCO du financement des formations et des contrats d'apprentissage .....	5
III – La nouvelle aide financière aux entreprises pour l'apprentissage .....	6
IV – Revalorisation exceptionnelle de la prime d'activité .....	7
V– Réduction de cotisations salariales sur les heures supplémentaires.....	8
VI – La suppression de l'obligation d'un arrêt de travail à temps plein préalable à la demande d'un mi-temps thérapeutique .....	8
VII – Les mentions obligatoires du bulletin de salaire à compter du 1 <sup>er</sup> Janvier 2019.....	9
VIII– Les apprentis ne sont plus forcés d'aller à la médecine du travail .....	10
IX – 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 Plâturgie

## I – Agenda social

### AGENDA SOCIAL – FEVRIER 2019

<b>Au plus tard</b> <b>Le 5 février 2019</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>❖ Employeurs de 50 salariés et plus</li></ul> <p>Transmission de la DSN concernant les salaires de janvier versés en janvier et paiement à l'URSSAF des cotisations dues sur ces salaires.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>❖ Employeurs de plus de 9 et moins de 50 salariés</li></ul> <p>Pour les employeurs payant mensuellement et pratiquant déjà avant le 24.11.2016 le décalage de la paie du 11 à la fin du mois M+1, paiement à l'URSSAF des cotisations dues sur les salaires de décembre 2018 versés du 11 au 31 janvier 2019.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>❖ Reversement du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu</li></ul> <p>Pour les employeurs de 50 salariés et plus ne pratiquant pas le décalage de la paie, télépaiement au service des impôts des retenues effectuées au titre du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu sur les salaires de janvier.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>❖ Employeurs et travailleurs indépendants</li></ul> <p>Paiement trimestriel ou mensuel (sauf option pour un paiement le 20 du mois) des cotisations d'assurance maladie, d'allocations familiales, de CSG et de CRDS pour l'ensemble des travailleurs indépendants non agricoles ainsi que, excepté pour les professionnels libéraux et les avocats relevant de la CNAVPL et de la CNBF, des cotisations d'assurance vieillesse de base, de retraite complémentaire et d'assurance invalidité-décès.</p>
<b>Au plus tard</b> <b>Le 12 février</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>❖ Redevables de la TVA réalisant des opérations intracommunautaires</li></ul> <p>Dépôt de la déclaration d'échange de biens (DEB) entre États membres de l'UE et de la déclaration européenne de services (DES) pour lesquels la TVA est devenue exigible en janvier 2019.</p>
<b>Au plus tard</b> <b>Le 15 février</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>❖ Entreprises occupant 50 salariés et plus</li></ul> <p>Transmission de la DSN relative aux salaires de janvier versés en février. Paiement à l'URSSAF des cotisations dues sur les salaires de janvier versés en février (sauf pour les employeurs déjà en décalage de la paie avant le 24.11.2016)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>❖ Employeurs occupant moins de 50 salariés payant mensuellement</li></ul> <p>Transmission de la DSN relative aux salaires de janvier et paiement à l'URSSAF des cotisations dues sur ces salaires (sauf pour les employeurs de 9 à moins de 50 salariés déjà en décalage de la paie avant le 24.11.2016)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>❖ Reversement du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu</li></ul>

Pour les employeurs de moins de 50 salariés (sauf TPE ayant opté pour un reversement trimestriel) et pour les employeurs de 50 salariés et plus pratiquant le décalage de la paye, télépaiement au service des impôts des retenues effectuées au titre du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu sur les salaires de janvier.

❖ Tous contribuables

Paiement au centre des finances publiques (ou par voie dématérialisée) des impôts autres que l'impôt sur le revenu mis en recouvrement en décembre 2018.

❖ Sociétés passibles de l'IS ayant clos leur exercice le 31 octobre 2018

Télépaiement du solde de liquidation de l'IS et du solde de la contribution sociale de 3,3 % restant à payer après déduction des versements anticipés déjà effectués.

❖ Toute personne ayant payé des produits de placements à revenu fixe et/ou des dividendes en janvier 2019

Télédéclaration et télépaiement des sommes retenues au titre du prélèvement forfaitaire obligatoire et/ou des prélèvements sociaux et retenues à la source sur les revenus de capitaux mobiliers.

Télédéclaration et télépaiement auprès de la direction des non-résidents du prélèvement correspondant aux produits de source européenne.

Télédéclaration et télépaiement auprès de la direction des non-résidents des dividendes perçus hors de France et soumis au prélèvement forfaitaire.

❖ Personnes ayant participé à la conclusion d'un contrat de prêt en 2018

Dépôt de la déclaration à la Direction des services fiscaux lorsque le montant en principal du contrat de prêt excède 760 €

Personnes ayant versé en 2018 des revenus de capitaux mobiliers

Dépôt de la déclaration IFU par voie électronique au service « Tiers déclarant » de la Direction générale des impôts dont elles relèvent, en mode EFI ou par TELE-TD.

❖ Sociétés ayant prélevé, en janvier 2019, une retenue à la source sur des revenus mobiliers

Télédéclaration à la direction des impôts des non-résidents (DINR) et télépaiement de la retenue à la source sur les revenus mobiliers versés à des non-résidents.

❖ Employeurs assujettis à la taxe sur les salaires

Télédéclaration et télépaiement de la taxe sur les salaires afférente aux rémunérations versées en janvier 2019, si le montant total de la taxe sur les salaires acquittée en 2018 est supérieur à 10 000 €.

<p><b>Au plus tard</b></p> <p><b>Le 20 février</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Employeurs et travailleurs indépendants</li> </ul> <p>Paiement des cotisations sociales pour ceux ayant opté pour un paiement mensuel à cette date (voir le détail au 5 du mois).</p>
<p><b>Au plus tard</b></p> <p><b>Le 25 février</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Employeurs occupant 50 salariés et plus</li> </ul> <p>Pour les employeurs pratiquant déjà avant le 24.11.2016 le décalage de la paie du 21 à la fin du mois M + 1, paiement des cotisations dues sur les salaires de janvier versés du 21 au 28 février (pour mémoire, la DSN était au 15 février).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Employeurs occupant plus de 9 et moins de 50 salariés</li> </ul> <p>Pour les employeurs payant mensuellement et pratiquant déjà avant le 24.11.2016 le décalage de la paie du 11 à la fin du mois M + 1, paiement à l'URSSAF des cotisations dues sur les salaires de janvier versés du 11 au 28 février (pour mémoire, la DSN était au 15 février).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Contribution ARRCO et AGIRC</li> </ul> <p>Paiement des cotisations de février 2019.</p>
<p><b>Au plus tard le 28 février</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Locataires d'emplacements d'affichage</li> </ul> <p>Dépôt de la déclaration auprès du service des impôts des entreprises, lorsque les loyers versés en 2018 à un même bénéficiaire excèdent 76 euros par an</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Propriétaire de locaux à usage de bureaux, de locaux commerciaux ou de stockage en île de France</li> </ul> <p>Déclaration au centre des finances publiques du lieu de situation des locaux imposables.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Employeurs soumis à la taxe d'apprentissage</li> </ul> <p>Date limite de réalisation des dépenses venant en déduction de la taxe due au titre de 2018 auprès de organismes collecteurs.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Participation à la formation continue au titre de 2018 (employeur de moins de 11 salariés)</li> </ul> <p>-Versement de 0.55% de la masse salariale de 2018 à un organisme collecteur - Pour les salariés CDD : versement spécifique de 1% auprès d'un organisme collecteur</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Participation à la formation continue au titre de 2018 (entreprises plus de 11 salariés)</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cas général : versement de 1% des salaires payés en 2018 à un organisme collecteur</li> <li>• Employeurs dotés d'un accord « 0.2% CPF » : versement de 0.8% des salaires payés en 2018 à un organisme collecteur</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pour les employeurs de salariés en CDD : versement spécifique de 1% auprès de l'organisme collecteur</li> <li>❖ Société passibles de l'IS ayant clos leur exercice le 30 novembre 2018</li> </ul> <p>Souscription par TDFC de la déclaration, de ses annexes et du relevé des frais généraux. Délai supplémentaire de 15 jours.</p>
<p><b>Au plus tard</b></p> <p><b>(Délai variable)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Redevables des taxes sur le chiffre d'affaires</li> </ul> <p>Dépôt des déclarations et paiement par voie électronique au service des impôts des entreprises :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Régime réel normal (si la somme payée en 2018 a excédé 4000 euros) ou régime réel simplifié (avec option pour le paiement mensuel) : déclaration (CA3) et paiement par voie électronique des taxes afférentes au mois de janvier 2019.</li> <li>• Régime des acomptes provisionnels : <ul style="list-style-type: none"> <li>– Télérèglement de l'acompte de janvier 2019 et remise de la déclaration correspondante,</li> <li>– Déclaration et paiement par voie électronique du solde des taxes afférentes aux opérations du mois de décembre 2018</li> </ul> </li> </ul>

## II – Les modalités de prise en charge par les OPCO du financement des formations et des contrats d'apprentissage

### ➤ Information sur la prise en charge des frais de formation

Un décret publié au Journal Officiel le 23 décembre 2018 est venu fixer les règles d'agrément et de fonctionnement des opérateurs de compétences (OPCO). L'OPCO sera le financeur de la formation des TPE/PME. Le décret prévoit que les OPCO devront créer un service dématérialisé qui publiera notamment :

- La liste des priorités, des critères et des conditions de prise en charge des demandes présentées par les employeurs ;
- Les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et de professionnalisation décidés par les branches professionnelles et les commissions paritaires.

La rubrique devra être modifiée dans les 15 jours suivant la modification d'une information.

### ➤ Modalités de prise en charge des frais de formation à la demande de l'employeur

Concernant les modalités de prise en charge de formation à la demande de l'employeur, le paiement des frais de formation pris en charge par l'OPCO sera réalisé après l'exécution de l'action de formation, du bilan de compétence ou de la VAE. Toutefois, il sera possible de procéder à un paiement échelonné au fur et à mesure du déroulement des actions de formation.

Toute décision de rejet de la prise en charge de formation par l'OPCO devra être notifiée et motivée dans un délai de 2 mois.

#### ➤ Financer la formation dans les petites entreprises

Un décret du 28 décembre 2018 indique les dépenses qui peuvent être financées par les OPCO pour l'aide au développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés. Ainsi, les OPCO pourront couvrir la rémunération mais aussi les charges sociales légales ou conventionnelles des salariés des entreprises de moins de 50 salariés. Cette aide est limitée au coût horaire du SMIC par heure de formation.

Les OPCO couvrent aussi des frais supplémentaires comme les frais de transport, de restauration et d'hébergement occasionnés par la formation.

**La réforme de la formation met donc fin au plan de développement des compétences (anciennement plan de formation) mutualisé pour les entreprises de plus de 50 salariés.**

#### ➤ Modalités de financement des contrats d'apprentissage

L'OPCO devra verser au CFA un montant annuel constitué du niveau de prise en charge par la branche ou la commission paritaire et des frais annexes fixés par décret, selon les modalités de versements :

- Au plus tard dans les 30 jours après le dépôt du contrat, une avance de 50% du montant annuel,
- Avant la fin du 7<sup>ème</sup> mois, 25% du montant annuel,
- Le solde au 10<sup>ème</sup> mois.

#### ➤ Contrôle des actions financées et gestion des anomalies

L'OPCO contrôlera les actions financées sur la base de pièces justificatives. De plus, le décret prévoit une procédure de gestion des anomalies. L'OPCO pourra demander des documents complémentaires aux pièces justificatives déjà fournies. Si l'employeur ne donne pas les documents demandés, l'OPCO ne prend pas en charge les dépenses.

### III – La nouvelle aide financière aux entreprises pour l'apprentissage

L'aide unique est attribuée pour les contrats d'apprentissage **conclus à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019**.

Selon le décret, l'aide financière versée aux employeurs d'apprentis est fixée à :

- **4 125 € maximum** pour la 1<sup>re</sup> année d'exécution du contrat d'apprentissage ;
- **2 000 € maximum** pour la 2<sup>e</sup> année d'exécution du contrat d'apprentissage ;
- **1 200 € maximum** pour la 3<sup>e</sup> année d'exécution du contrat d'apprentissage.

Si le contrat d'apprentissage excède 3 ans, la somme prévue pour la 3<sup>ème</sup> année s'appliquera aussi pour la 4<sup>ème</sup>.

Cette aide serait versée dès le début du contrat de manière mensuelle afin d'anticiper la rémunération de l'apprenti.

Dans le cas d'une rupture anticipée du contrat d'apprentissage, l'aide cesse d'être due au titre du mois suivant la date de fin de contrat et les sommes indûment perçues devraient être remboursées.

Cette aide est réservée pour les entreprises de moins de 250 salariés pour l'embauche d'apprenti visant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalant au plus au baccalauréat.

Afin de bénéficier de l'aide, l'employeur doit déposer le contrat d'apprentissage auprès de l'opérateur de compétences (OPCO), qui vérifiera que les conditions d'éligibilité sont remplies.

Néanmoins, cette obligation de dépôt du contrat auprès de l'OPCO n'entrant en vigueur qu'à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020, les contrats d'apprentissage conclus entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2019 devront être enregistrés auprès de la chambre consulaire du lieu d'exécution du contrat.

Les **anciennes aides** sont supprimées à compter du **1<sup>er</sup> janvier 2019** :

- prime à l'apprentissage (employeurs de moins de 11 salariés) ;
- aide au recrutement d'un premier apprenti ou d'un apprenti supplémentaire (employeurs de moins de 250 salariés) ;
- aide TPE jeune apprenti (employeurs de moins de 11 salariés) ;
- crédit d'impôt en faveur de l'apprentissage (l'abrogation s'applique uniquement aux périodes d'imposition et exercices ouverts à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019) ;
- prime liée à l'emploi d'apprentis handicapés.

#### IV – Revalorisation exceptionnelle de la prime d'activité

Le **décret 2018-1197** du 21 décembre 2018 précise la revalorisation de la prime d'activité.

Il est nécessaire de rappeler que la prime est composée de 2 éléments :

- Un montant forfaitaire
- Une bonification individuelle

La formule de la Prime d'activité est :

**(Montant forfaitaire éventuellement majoré + 61% des revenus professionnels + bonification individuelle) – ressources prises en compte du foyer.**

C'est la bonification individuelle qui est touchée par le décret. Le décret élargit le périmètre du public éligible puisque la bonification individuelle est versée pour les travailleurs touchant des revenus professionnels mensuels compris entre 59 et 120 fois le SMIC horaire et non plus 95 fois le SMIC horaire. 120 fois le SMIC est le montant maximum de la bonification. Ainsi, ce montant maximum est revalorisé avec le décret, car il s'élève désormais à 29.101% et non plus à 12.782%, ce qui passe le montant maximum à 160.40 euros au 1<sup>er</sup> janvier 2019 au lieu de 70.49 euros.

La revalorisation sera prise en compte dans les versements mensuels à compter de février 2019.

## V– Réduction de cotisations salariales sur les heures supplémentaires

Un décret est venu fixer le taux de la réduction de cotisations salariales applicable à la rémunération des heures supplémentaires. Le taux de la réduction est égal à la somme des taux de chacune des cotisations d'assurance vieillesse d'origine légale et conventionnelle rendue obligatoires par la loi, dans la limite d'un taux maximum de 11.31%. Cette limite correspond à la somme des cotisations salariales d'assurance vieillesse (0.40% + 6.90%) et des contributions de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO pour un salarié rémunéré en deçà du plafond, dans le cas général (3.15% de retraite + 0.86% de contribution d'équilibre général).

Dans le cas d'une exonération totale ou partielle de cotisations salariales de sécurité sociale, la réduction s'applique dans la limite des cotisations effectivement à la charge du salarié.

Par ailleurs, la réduction s'impute sur les cotisations d'assurance vieillesse sécurité sociale dues pour chaque salarié concerné au titre de l'ensemble de sa rémunération pour les périodes en cause.

La réduction sera déclarée auprès de l'URSSAF sous le CTP 003. L'employeur sera tenu de mettre à disposition des agents URSSAF un document de suivi de la durée du travail. Les salariés qui relèvent de régimes spéciaux de la sécurité sociale bénéficient aussi de la réduction de cotisation salariales dans les mêmes conditions.

## VI – La suppression de l'obligation d'un arrêt de travail à temps plein préalable à la demande d'un mi-temps thérapeutique

La loi de financement de la sécurité sociale de 2019, est venue supprimer la condition préalable d'une indemnisation d'un arrêt maladie à temps plein pour obtenir un temps partiel pour motif thérapeutique. Ainsi, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, le salarié peut accéder à un mi-temps thérapeutique, même s'il est présent au sein de l'entreprise, lorsque le maintien au travail est reconnu comme favorisant l'amélioration de l'état de santé de l'assuré, ou que celui-ci doit faire l'objet d'une réadaptation professionnelle pour recouvrer un emploi compatible avec son état de santé.

Lien pour consulter les changements engendrés par loi de financement de la sécurité sociale 2019 :

<https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A13126>

## VII – Les mentions obligatoires du bulletin de salaire à compter du 1<sup>er</sup> Janvier 2019

A compter du 1<sup>er</sup> Janvier 2019, le bulletin de paie doit mentionner les éléments suivants :

- **Nom et adresse** de l'employeur,
- **Numéro de la nomenclature d'activité de l'établissement d'emploi** (*code APE ou code NAF*) et le **numéro d'inscription de l'employeur au répertoire national des entreprises et des établissements** (*numéro Siret*),
- **La Convention collective de branche qui est applicable au salarié** ou, à défaut, la référence au code du travail concernant la durée des congés payés et des délais de préavis en cas de cessation du contrat de travail,
- **Nom et emploi du salarié**, sa **position dans la classification conventionnelle** (*le niveau ou le coefficient hiérarchique*),
- **Période et nombre d'heures de travail** en distinguant les heures au taux normal et les heures supplémentaires (*en mentionnant les taux appliqués aux heures correspondantes*),
- **Nature et volume du forfait** auquel se rapporte le salaire des **salariés au forfait** (*forfait hebdomadaire ou mensuel en heures, ou forfait annuel en heures ou en jours*),
- **Nature de la base de calcul du salaire** lorsque, par exception, cette base de calcul n'est pas la durée du travail,
- **Nature et montant des accessoires** de salaire soumis aux cotisations salariales et patronales,
- **Rémunération brute du salarié**,
- **Montant et assiette des cotisations et contributions sociales à la charge de l'employeur et du salarié** avant déduction des exonérations et exemptions,
- **Taux des cotisations et contributions sociales à la charge du salarié** avant déduction des exonérations et exemptions,
- **Nature et montant des autres versements et retenues** (*notamment prise en charge des frais de transport domicile-travail*),
- **Montant** effectivement reçu par le salarié,
- **Date de paiement**,
- **Dates de congé et montant de l'indemnité de congés payés**, lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée,
- **Montant des cotisations de protection sociale réunies au sein de 5 rubriques** : santé, accidents du travail et maladies professionnelles, retraite, famille et chômage,
- **Montant total** des exonérations et exemptions de cotisations et contributions sociales,
- **Montant total versé par l'employeur** (rémunération brute versée au salarié, cotisations et contributions à la charge de l'employeur, déduction faite des exonérations et allègements de charges sociales),
- **Montant correspondant à l'évolution de la rémunération** liée à la suppression des cotisations chômages et maladie,
- **Montant net à payer avant impôt sur le revenu et montant de l'impôt sur le revenu prélevé à la source**,
- **Mention de la rubrique** dédiée au bulletin de paie sur le portail [www.service-public.fr](http://www.service-public.fr),
- **Mention incitant le salarié à conserver le bulletin de paie** sans limitation de durée.



Le salarié dispose de **3 ans** après la remise de son bulletin de paie pour contester son montant ou son exactitude.

## VIII– Les apprentis ne sont plus forcés d’aller à la médecine du travail

A partir du 30 Avril 2019, les apprentis embauchés ne seront plus forcés de se rendre à la médecine du travail. L’employeur devra saisir son service de santé au travail au plus tard à la date d’embauche de l’apprenti pour organiser la VIP. Si le SST ne peut assurer la visite de l’apprenti, celle-ci peut être faite par un médecin de ville. L’employeur doit en premier lieu se tourner vers le ou les médecins avec lesquels son SST a conclu une convention. La liste doit être communiquée à l’employeur par le service de santé au travail.

C’est seulement en cas d’indisponibilité des médecins de ville conventionnés par le SST, que l’employeur peut se tourner vers n’importe quel médecin de ville. Il peut s’agir du médecin traitant de l’apprenti à condition qu’il soit en accord avec ce choix.

Avant le jour de la visite, l’employeur doit informer le SST, le médecin chargé de la visite, et au médecin, il doit indiquer les coordonnées du SST.

Lors de la visite, le médecin de ville complète une attestation de suivi, qu’il envoie au SST et à l’employeur. A l’issue de la visite, le médecin peut décider de renvoyer l’apprenti devant le médecin du travail s’il estime que *"l'état de santé [de l'apprenti] ou les risques auxquels il est exposé"* le nécessite.

Pour le paiement, si l’entreprise adhère à un SSTI (service de santé au travail interentreprises) et est à jour de ses cotisations, c’est le SSTI qui prendra en charge les honoraires. S’il s’agit d’un service de santé au travail autonome, l’entreprise devra directement payer le médecin de ville.

## IX – Jurisprudence

### ➤ **La lettre de désignation d’un Représentant de la Section syndicale (RSS) doit désigner le périmètre de la désignation**

Un salarié avait remis une lettre à son employeur de la part de son syndicat, dans laquelle le syndicat notifie la création d’une section syndicale et la désignation d’un RSS. L’employeur conteste donc la désignation et demande l’annulation de celle-ci, car la lettre ne précise pas le périmètre de désignation. L’employeur est débouté en première instance, car le tribunal estime que le périmètre de désignation ne faisait aucun doute dès lors que la lettre lui avait été remise en main propre. La Cour de cassation va à l’encontre de la décision du tribunal, en affirmant que la lettre de désignation ne précisait pas de périmètre, celle-ci pouvait alors être annulée. Le juge ne peut lui-même définir ce périmètre.

**(Cass.soc.20 juin 2018, n° 17-60.304)**

### ➤ **Ne pas mettre en place de DP lors d’un licenciement économique porte préjudice aux salariés**

Un employeur avait procédé à des licenciements économiques. Un des salariés conteste son licenciement en affirmant l’absence de cause réelle et sérieuse devant le conseil de prud’hommes. De plus, il demande des dommages et intérêts en raison du manquement de l’employeur qui n’avait pas mis en place des délégués du personnel.

Pour les juges du fond, la faute de l'employeur n'a causé aucun préjudice au salarié, il n'avait donc pas à être indemnisé. Cette décision est remise en cause par la Cour de cassation qui fait une application stricte de l'article L1235-15 du Code du travail prévoyant l'irrégularité de la procédure de licenciement économique si l'employeur n'a pas mis en place des représentants du personnel. Cette irrégularité donnant droit au salarié à une indemnité qui ne peut pas être inférieure à un mois de salaire brut.

**(Cass.soc.17 octobre 2018 n°17 14.392)**

➤ **La durée maximale hebdomadaire de 48h s'apprécie sur une semaine calendaire**

Une société de sécurité avait licencié pour faute grave l'un de ses agents qui s'était endormi à son poste de travail. Or ce salarié avait effectué sur les 7 derniers jours 72 heures de travail. L'une des questions de cette affaire était de savoir si ce dépassement de la durée hebdomadaire pouvait donner lieu à des dommages et intérêts. L'article L 3121-20 du code du travail indique qu'un salarié ne peut pas travailler plus de 48 heures au cours d'une même semaine. Cependant la semaine désignée dans l'article est-elle la semaine calendaire, du Lundi au Dimanche ?

La cour de cassation dans son arrêt choisit implicitement d'apprécier la respect de la durée maximale de travail sur la seule semaine calendaire. Elle appuie sa décision sur le fait que le code du travail interdit de faire travailler un salarié plus de 44 heures sur une période de 12 semaines. Ainsi ce non-respect de la durée hebdomadaire pouvait donner lieu à des dommages et intérêts.

**(Cass. Soc. 12 Décembre 2018, n°17-17680)**

➤ **Dans le cas d'une inaptitude, l'employeur ne doit pas arrêter de verser le salaire à la date d'envoi de la lettre de licenciement**

Dans cet arrêt, une salariée est licenciée pour inaptitude à la suite d'un accident de travail, elle demande donc à son employeur un rappel de salaire qui correspond aux 3 jours entre l'envoi de la lettre et la date de première présentation de la lettre. L'employeur refuse de donner droit à la demande de la salariée, la cour d'appel s'aligne sur le refus de l'employeur, en estimant que le contrat de travail cesse à la date d'envoi de la lettre de licenciement.

La cour de cassation casse l'arrêt de la cour d'appel, en affirmant, que le contrat cesse à la date de présentation de la lettre, ainsi la cour d'appel a réalisé une erreur d'appréciation. Ainsi, l'employeur était tenu de verser le salaire des 3 jours séparant l'envoi de la lettre et la présentation de celle-ci à la salariée, et cela, même si la rupture ne comporte pas de préavis.

**(Cass. Soc. 12 décembre 2018, n° 17-20801)**