

ACTU SOCIALE

N° 62

Sommaire

I – Agenda social	2
II – Les rappels sur le comité social et économique.....	5
III – La saisine de la commission médicale de recours amiable	7
IV – L’index sur l’égalité professionnelle.....	7
V– Le congé de présence parentale	8
VI– Les entreprises adaptées et les travailleurs en situation de handicap	8
VII – Harcèlement sexuel et le refus du salarié d’être entendu par l’employeur	9
VIII – La réforme de la justice : précisions sur les contentieux électoraux	9
IX– Jurisprudence	10

Contact :

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



AGENDA SOCIAL – AVRIL 2019	
<p>Au plus tard Le 5 avril 2019</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Entreprises de 50 salariés et plus Transmission de la DSN relative aux salaires de mars versés en mars et paiement à l'URSSAF des cotisations dues sur ces salaires ❖ Reversement du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu Pour les entreprises de 50 salariés, 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 mars. ❖ Employeurs et travailleurs indépendants Paiement mensuel des cotisations d'assurance maladie-maternité, d'allocations familiales, de la CSG et la CRDS pour les travailleurs indépendants relevant de la sécurité sociale pour les indépendants ainsi que, sauf professions libérales et 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>Au plus tard Le 11 avril</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Redevables de la TVA réalisant des opérations intracommunautaires Dépôt de la déclaration d'échanges de biens et de la déclaration européenne des services entre États membres de l'UE pour lesquels la TVA est devenue exigible au cours du mois de mars 2019
<p>Au plus tard Le 15 avril</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Entreprises de 50 salariés et plus Transmission de la DSN relative aux salaires de mars versés en avril et paiement à l'URSSAF des cotisations dues sur ces salaires. ❖ Entreprises de moins de 50 salariés payant mensuellement Transmission de la DSN relative aux salaires de mars et paiement à l'URSSAF des cotisations dues sur ces salaires ❖ Entreprises de moins de 11 salariés payant trimestriellement Transmission de la DSN relative aux salaires de mars. Paiement à l'URSSAF des cotisations dues au titre des salaires de janvier, février et mars 2019 ❖ Reversement du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu Pour les employeurs de moins de 50 salariés 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 mars ou, pour les TPE ayant opté pour un reversement trimestriel, sur les salaires de janvier, février et mars

	<p>❖ Employeurs assujettis à la taxe sur les salaires Télédéclaration et télépaiement de la taxe afférente aux rémunérations versées :</p> <ul style="list-style-type: none"> - en mars 2019, si le montant total de la taxe sur les salaires acquittée en 2018 est supérieur à 10 000 € ; - ou au cours du premier trimestre 2019, si le montant total de la taxe sur les salaires acquittée en 2018 est compris entre 4 000 € et 10 000 € <p>❖ Personnes exerçant une activité en France et versant des salaires, pensions ou rentes ou revenus non salariaux à des non-résidents Dépôt de la déclaration (2494) et paiement au service des impôts des entreprises étrangères des retenues à la source versées au cours du 1er trimestre</p> <p>❖ Sociétés ayant prélevé, en mars 2019, une retenue à la source sur des revenus mobiliers 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>❖ Tous contribuables Paiement au centre des finances publiques des impôts mis en recouvrement en février</p>
<p>Au plus tard Le 20 avril</p>	<p>❖ Employeurs et travailleurs indépendants Paiement des cotisations sociales pour ceux ayant opté pour un prélèvement mensuel à cette date</p>
<p>Au plus tard Le 24 avril</p>	<p>❖ TVA : variation du coefficient de déduction provisoire de 2018 Détermination du coefficient de déduction définitif de 2018 (coefficient de référence) et régularisation de la TVA déduite</p>
<p>Au plus tard le 25 avril</p>	<p>❖ Entreprises de 50 salariés et plus Pour les employeurs pratiquant déjà avant le 24.11.2016 le décalage de la paye du 21 à la fin du mois M + 1, paiement des cotisations dues sur les salaires de mars versés du 21 au 30 avril</p> <p>❖ Entreprises de plus de 9 à moins de 50 salariés Pour les employeurs payant mensuellement et pratiquant déjà avant le 24.11.2016 le décalage de la paye du 11 à la fin du mois M + 1, paiement des cotisations dues sur les salaires de mars versés du 11 au 30 avril</p> <p>❖ Contributions AGIRC-ARRCO Paiement des cotisations AGIRC-ARRCO de mars 2019 (en cas de paiement mensuel) ou du 1er trimestre 2019</p>

<p>Au plus tard le 30 avril</p>	<p>❖ Taxe d'apprentissage À défaut de versement ou en cas de versement insuffisant aux organismes collecteurs avant le 1^{er} mars 2019, versement régularisateur assorti des majorations applicables auprès du service des impôts des entreprises</p> <p>❖ Participation à la formation professionnelle À défaut de versement ou en cas de versement insuffisant aux organismes collecteurs avant le 1^{er} mars 2019, versement régularisateur assorti des majorations applicables auprès du service des impôts des entreprises</p>
<p>(Délai variable)</p>	<p>❖ Redevables des taxes sur le chiffre d'affaires</p> <p>Dépôt des déclarations et paiement par voie électronique au service des impôts des entreprises :</p> <ul style="list-style-type: none"> – <u>Régime réel normal</u> : <ul style="list-style-type: none"> • si la somme payée en 2018 a excédé 4 000 € : déclaration CA3 et paiement par voie électronique des taxes afférentes au mois de mars 2019, • dans le cas contraire : déclaration CA3 et paiement par voie électronique des taxes afférentes aux opérations des mois de janvier, février et mars 2019, • détention de téléviseurs au 1^{er} janvier 2019 : déclaration et paiement par voie électronique de la contribution à l'audiovisuel public sur l'annexe 3310 A à la déclaration CA3 (ligne 56 ou 57) afférente aux opérations du mois de mars ou du premier trimestre 2019 ; – <u>régime simplifié d'imposition</u>: <ul style="list-style-type: none"> • Option pour les modalités du réel normal : déclaration CA3 et paiement par voie électronique des taxes afférentes aux opérations de mars ou du premier trimestre 2019, • détention de téléviseurs au 1^{er} janvier 2019 : déclaration et paiement par voie électronique de la contribution à l'audiovisuel public sur la déclaration annuelle ; – <u>Régime des acomptes provisionnels</u> : <ul style="list-style-type: none"> • déclaration et paiement par voie électronique de l'acompte de mars 2019, • déclaration et paiement par voie électronique du solde des taxes afférentes aux opérations du mois de février 2019

II – Les rappels sur le comité social et économique

Le CSE doit être mis en place dans les entreprises d'au moins 11 salariés au plus tard le 31 décembre 2019. Cette institution vient remplacer le Comité d'entreprise (CE), les délégués du personnel (DP) et le Comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

▪ Les attributions du CSE

> Entreprises de moins de 50 salariés :

Le CSE présente des suggestions, des actions ou encore des observations pour la promotion de la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail au sein de l'entreprise. Le CSE possède aussi la faculté de réaliser des enquêtes en matière d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Le CSE détient toujours son droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits de la personne ou aux libertés individuelles et en cas de situation de danger grave et imminent.

> Entreprises de 50 salariés et plus :

Le CSE possède des attributions économiques. En effet, il est consulté sur des thèmes récurrents, soit :

- **Sur les orientations stratégiques,**
- **Sur la situation économique et financière de l'entreprise,**
- **Et sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et de l'emploi.**

Il est possible par accord d'entreprise de décider de la périodicité de ces consultations, mais elle ne peut pas être supérieure à 3 ans. L'accord pourra aussi prévoir le contenu et les modalités des consultations. En l'absence d'accord, on applique le code du travail.

En outre, le CSE peut aussi être consulté sur des thèmes ponctuels.

Le CSE possède aussi des attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail, sujets anciennement dévolus au CHSCT. Le CSE conserve aussi les attributions sociales et culturelles et le droit d'alerte du comité d'entreprise. Ce droit d'alerte peut être utilisé en cas d'atteinte aux droits des personnes, et en cas de danger grave et imminent.

▪ Les élections professionnelles du CSE

> Eligibilité :

Sont éligibles, **les électeurs âgés de 18 ans révolus** et travaillant dans l'entreprise depuis **au moins 1 an**. Concernant les salariés à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises, ils ne sont éligibles que dans l'une de ces entreprises.

> Électeur :

Tout salarié âgé de **16 ans révolus**, ayant travaillé **au moins 3 mois dans l'entreprise**. Il faut que le salarié ne fasse pas l'objet d'une interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques.

> Le protocole d'accord préélectoral (PAP)

Le PAP doit être négocié avec les organisations syndicales (OS). L'employeur sera donc chargé de les inviter à négocier ce texte. Le PAP peut prévoir :

- La répartition des sièges entre les catégories de personnel,
- Le nombre des membres de la délégation du personnel au CSE,
- Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales,
- La répartition du personnel dans les collèges électoraux.

> **Délais des élections à respecter :**

Pour procéder aux élections professionnelles pour la mise en place du CSE, des délais doivent être respectés :

- L'information du personnel de l'organisation des élections et l'invitation des Organisations syndicales (OS) à la négociation du protocole préélectoral **doivent avoir lieu au maximum 90 jours avant le 1^{er} tour des élections et 2 mois avant l'expiration des mandats.**
- **15 jours après la réception par les OS de l'invitation à négocier**, doivent avoir lieu la négociation et la conclusion du PAP.
- **Le lendemain de la réalisation du premier tour**, on procède à l'appel à candidature et à l'affichage du procès-verbal (PV) sur les lieux de travail et transmission des résultats à l'inspecteur du travail.
- **Si besoin, 14 jours après le 1^{er} tour, réalisation du 2^{ème} tour des élections.**
- **15 Jours maximum après le 1^{er} tour des élections**, envoi du PV des résultats du 2^{ème} tour à l'inspection du travail, à l'organisme chargé de la collecte des résultats et aux organisations syndicales qui ont présenté des candidats au 1^{er} tour des élections ou ayant participé à la négociation du protocole.



Concernant les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 20 salariés, l'employeur invite les Organisations syndicales à négocier le PAP, **si au moins 1 salarié s'est porté candidat aux élections dans un délai de 30 jours à compter de l'information sur la tenue des élections.**

III – La saisine de la commission médicale de recours amiable

Depuis le 1^{er} janvier, certains litiges se voient subordonnés à un recours préalable obligatoire devant la commission médicale de recours amiable (CMRA). Ces litiges en question sont énoncés à l'article L 142-2 du Code de la sécurité sociale ; il s'agit de :

- L'état ou le degré d'invalidité, en cas d'accident ou de maladie non régie par le livre IV (accident de travail et maladie professionnelle), et à l'état d'incapacité au travail.
- L'état d'incapacité permanente de travail, notamment au taux de cette incapacité, en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.
- L'état d'incapacité de travail pour l'application des dispositions du livre VII du code rural et de la pêche maritime autres que celles relevant du contentieux général de la sécurité sociale.

La CMRA qu'il faudra saisir est celle de l'échelon régional du contrôle médical du régime en question, ou à défaut, l'échelon national. **Le délai de recours auprès de cette commission est de 2 mois à compter de la notification de la décision que l'intéressé souhaite contester.** Dépassé ce délai, vous ne pouvez plus faire de recours.

Si, dans **un délai de 4 mois à compter de l'introduction du recours**, l'assuré n'a toujours pas de réponse de la part de la CMRA, cela vaut rejet de sa demande.

IV – L'index sur l'égalité professionnelle

Au début du mois, les entreprises d'au moins 1000 salariés ont publié les chiffres sur le calcul de l'index de l'égalité professionnelle. La méthode de calcul a été précisée dans un décret du 9 janvier 2019. Ainsi, 4 à 5 indicateurs devaient être utilisés pour calculer cet index.

Les indicateurs sont :

- L'écart de rémunération femmes-hommes ;
- L'écart de répartition des augmentations individuelles ;
- L'écart de répartition des promotions (uniquement dans les entreprises de plus de 250 salariés) ;
- Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité ;
- Le nombre de personnes du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations.

Le total des indicateurs vaut 100 points, pour être en conformité avec la loi, les entreprises doivent avoir au minimum **75 points**.

Les entreprises d'au moins 250 salariés sont concernées par cette obligation, puisqu'elles devront publier les résultats à compter du 1^{er} septembre 2019. **Pour les entreprises d'au moins 50 salariés, cette obligation est fixée à compter du 1^{er} Mars 2020.**

Pour les entreprises de 50 à 250 salariés, il faut prendre en considération ces indicateurs sauf **l'écart de répartition des promotions**.

Ces entreprises devront aussi communiquer le détail des indicateurs au CSE et à la DIRECCTE.

V– Le congé de présence parentale

La loi visant à renforcer la prise en charge des cancers pédiatriques, publiée au journal officiel le 10 mars 2019, est venue modifier les conditions de renouvellement du congé de présence parentale.

Qu'est-ce que le congé de présence parentale ?

Ce congé permet à un salarié de s'occuper d'un enfant à charge, dont l'état de santé nécessite une présence continue et des soins contraignants.

Le salarié peut bénéficier de ce congé s'il répond à ces conditions cumulatives :

- Avoir à charge un enfant atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité ;
- La maladie, le handicap ou l'accident doit rendre indispensable une présence soutenue et des soins contraignants.

Le salarié doit faire sa demande de congé auprès de son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception, **15 jours avant la date souhaitée du congé**. Cette demande est accompagnée d'un certificat médical qui atteste de la particulière gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap et de la nécessité d'une présence soutenue auprès de l'enfant et des soins contraignants.

Le congé est attribué pour une durée maximale de 310 jours par enfant et par maladie, handicap ou accident. Le salarié utilise ce congé en fonction de ses besoins **sur une période maximale de 3 ans**. Toutefois, le salarié ne peut pas prendre ses jours de congé par demi-journée.

La nouvelle loi précise le droit au renouvellement de ce congé, dans les cas prévus ci-dessous :

- En cas de rechute ou de récurrence de la pathologie de l'enfant au titre de laquelle le droit à l'allocation journalière de présence parentale avait été ouvert ;
- Lorsque la gravité de la pathologie de l'enfant au titre de laquelle le droit à l'allocation journalière de présence parentale avait été ouvert nécessite toujours une présence soutenue et des soins contraignants.

De plus, la durée du congé de présence parentale sera désormais prise en compte dans sa totalité pour la détermination de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

VI– Les entreprises adaptées et les travailleurs en situation de handicap

- **La mise à disposition des salariés en situation de handicap**

La réforme de la formation est aussi venue redéfinir certaines modalités concernant les entreprises adaptées.

De nombreux décrets ont donc vu le jour ; un de ces textes, paru le 23 janvier 2019, précise, notamment, les proportions minimales et maximales de salariés reconnus comme handicapés que doit accueillir l'entreprise pour être agréée.

Ainsi, ces salariés devront représenter au moins 55 % et au plus 100 % de l'effectif total de l'entreprise. De plus, le décret prévoit les conditions dans lesquelles l'entreprise peut mettre à disposition ces salariés

pour les entreprises utilisatrices ordinaires. En effet, il énonce que l'entreprise adaptée peut réaliser une prestation d'appui individualisée pour l'entreprise utilisatrice dans le but de faciliter l'intégration du salarié en situation de handicap. Cette prestation est facturée de manière distincte de la mise à disposition.

Désormais, la mise à disposition qui était auparavant limitée à un an, renouvelable une seule fois, peut être rallongée d'un an dans le cas avec le consentement du salarié « lorsque des difficultés particulièrement importantes liées à la situation de handicap du salarié ont fait obstacle à la réalisation de la mise à disposition ».

En outre, le décret allège le formalisme de la convention pour l'entreprise utilisatrice, puisque celle-ci n'a plus besoin de soumettre la convention de mise à disposition au visa de l'inspecteur du travail, il a juste à lui transmettre pour information. Toutefois, l'entreprise utilisatrice doit toujours consulter les IRP.

- **La fixation du montant de l'aide financière**

Un arrêté du 6 février 2019 vient fixer les montants des aides financières affectées aux entreprises adaptées. En effet, l'emploi de travailleurs handicapés par ces entreprises peut donner lieu à une aide financière, dans la limite fixée par l'avenant au contrat conclu avec le préfet de région.

Pour l'année 2019, le montant annuel par poste de travail occupé à temps plein s'élève à :

- 15 400 euros pour les travailleurs âgés de moins de 50 ans ;
- 15 600 euros pour les travailleurs âgés de 50 ans à 55 ans ;
- 16 000 euros pour les travailleurs âgés de 56 ans et plus.

Pendant une période transitoire allant du 1^{er} janvier 2019 au 30 avril 2019, une aide unique de 14 604 euros est versée aux entreprises adaptées.

VII – Harcèlement sexuel et le refus du salarié d'être entendu par l'employeur

Dans le cadre d'une enquête pour suspicion de harcèlement sexuel, l'employeur reçoit en entretien les personnes impliquées de manière directe ou indirecte dans cette affaire. **Néanmoins, il n'est pas possible d'imposer à un salarié de se présenter à un tel entretien.** C'est ce qu'il ressort notamment du guide du ministère du travail sur le harcèlement sexuel, réactualisé en mars 2019.

Les témoins potentiels ne sont pas non plus forcés de se rendre à cet entretien. Souvent, ce refus des salariés est lié à la crainte des représailles, s'ils témoignent. Il sera donc nécessaire d'indiquer à ces salariés qu'ils seront protégés contre toute mesure discriminatoire, toute sanction ou contre le licenciement en cas de témoignage.

Le salarié ou le témoin qui décide de se rendre à cet entretien ne peut pas exiger d'être assisté par un représentant du personnel, puisqu'il s'agit d'une enquête qui se déroule en interne. Cependant, il est possible pour l'employeur de faire droit à la demande.

VIII – La réforme de la justice : précisions sur les contentieux électoraux

A partir du 1^{er} janvier 2020, **les tribunaux d'instance seront fusionnés avec les tribunaux de grande instance.** Par ailleurs, les greffes des conseils de prud'hommes seront aussi fusionnés avec ceux des tribunaux judiciaires, dès lors qu'ils sont tous les deux situés dans la même commune. Cette fusion ne

signifie pas que les greffes des tribunaux judiciaires exercent la fonction de greffe des conseils de prud'hommes, mais seulement qu'ils comprendront en plus de leurs services, celui des prud'hommes.

En outre, cette fusion n'est pas sans conséquences, puisque désormais, **un avocat sera obligatoire pour le contentieux des élections**. De plus, toutes les décisions rendues seront publiées sur internet. L'anonymat concerne uniquement les personnes physiques ou tiers mentionnés dans le jugement.

Avec cette réforme, **le juge peut ordonner une médiation en cours d'instance**. En plus de cela, toute saisine du tribunal judiciaire est précédée d'une tentative de conciliation, sauf dans le cas où :

- L'homologation d'un accord est sollicitée,
- Les parties justifient d'autres diligences entreprises en vue de parvenir à une résolution amiable,
- L'absence de recours à la conciliation est justifiée par un motif légitime,
- L'exercice d'un recours administratif préalable soit obligatoire.

Le gouvernement prendra, par la voie d'ordonnances, les mesures pour transférer, à la caisse des dépôts et consignations, la tâche de gérer les saisies sur la rémunération.

IX– Jurisprudence

➤ Le solde de tout compte et l'obligation de mentionner une date

Un salarié, qui fut licencié pour faute grave, saisit le conseil de prud'hommes pour récupérer ses primes et ses rappels de salaire. Le salarié en question avait reçu son solde tout compte qu'il avait signé, mais selon lui le délai de dénonciation de 6 mois ne pouvait lui être opposable, puisque le reçu n'avait pas été daté par lui, mais par l'employeur.

Les juges du fond donnent raison au salarié et condamnent l'employeur à verser les sommes réclamées par le salarié.

La Cour de Cassation ne partage pas cet avis, elle censure la décision des juges. Elle estime que le salarié disposait de 6 mois pour dénoncer le reçu. Il importe que le reçu ne soit pas daté par le salarié lui-même, dès lors que la date est certaine.

(Cass. Soc. 20 février 2019, n° 17-27600)

➤ Revenir sur sa décision de rupture de période d'essai

Dans cet arrêt, un salarié avait été embauché en CDI avec une période d'essai de 2 mois. Le salarié fut victime d'un accident de travail, et donc placé en arrêt de travail.

Durant son arrêt, le salarié reçoit plusieurs lettres de rupture de la période d'essai de la part de l'employeur. A chaque fois, ces lettres étaient suivies de lettres pour annuler la rupture.

Le salarié sera licencié plus tard pour faute grave. Le salarié décide de saisir la juridiction pour obtenir l'annulation des ruptures de la période d'essai. Pour rappel du principe en droit du travail, la rupture du contrat pendant un arrêt de travail ne peut intervenir que pour une faute grave ou l'impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif qui est étranger à l'arrêt.

La Cour d'Appel ne partage pas l'avis du salarié, car l'employeur avait annulé les ruptures par l'envoi des lettres.

La Cour de Cassation rappelle dans son arrêt que **l'employeur ne peut revenir sur la rupture d'une période d'essai qu'avec l'accord du salarié**. Ainsi, la période d'essai fut rompue pendant l'arrêt sans que soit démontrée une faute grave.

(Cass. Soc. 20 février 2019, n° 17-27089)

➤ **L'interdiction pour le juge de requalifier une faute simple en faute grave**

Dans cet arrêt, une société de transport de fond avait licencié avec préavis « un chef de mouvement ». L'existence du préavis sous-entend que le licenciement n'est pas pour faute grave.

Le salarié conteste le caractère réel et sérieux de son licenciement. Néanmoins, la Cour d'appel estime que les griefs retenus contre le salarié sont constitutifs d'une faute grave.

La Cour de cassation casse l'arrêt de la Cour d'Appel, en estimant que **le juge ne peut pas aggraver la qualification de la faute retenue par l'employeur**.

(Cass. Soc. 13 février 2019, n° 17-15940)

➤ **Seules les voix des titulaires comptent pour les réunions extraordinaires du CE / CSE**

Dans une entreprise, 6 élus titulaires au CE (comité d'entreprise) d'une unité économique et sociale, ainsi que 3 suppléants et un représentant syndical demandent la tenue d'une réunion extraordinaire. Toutefois, l'employeur refuse l'organisation de cette réunion. Une action en justice est donc introduite. La Cour d'Appel donne raison aux représentants du personnel en estimant que la majorité permettant de demander une réunion extraordinaire était atteinte.

La Cour de Cassation casse l'arrêt de la Cour d'Appel en affirmant que la majorité des membres du comité d'entreprise s'entend de la majorité des membres élus ayant voix délibérative. Pour la Cour, **il ne faut donc pas prendre en compte le représentant syndical, le président et les suppléants, ces derniers n'ayant pas de voix délibérative**.

Cette solution est applicable au CSE.

(Cass.soc.,13 févr. 2019, n° 17-27.889)

oOo