

ACTU SOCIALE

N° 63

Sommaire

I – Agenda social	2
II – Le périmètre d'établissement du Comité social et économique	5
III – Le document de suivi de l'état de santé de l'apprenti par le médecin de ville	5
IV– La fixation de la journée de solidarité le lundi de pentecôte : conséquences en paye	6
V– La validation par le Conseil d'état de la procédure de précision à postériori des motifs de licenciement	6
VI– L'absence d'obligation de reclassement pour les apprentis	7
VII – L'évolution de la procédure de reconnaissance des accidents de travail (AT) et maladies professionnelles (MP)	7
VIII– Jurisprudence	9
IX. PETITES ANNONCES	10
IX.1 Recherche d'emploi	10
IX.2 Entreprise en liquidation judiciaire recherche acquéreur	10

Contact :

Aurélie 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

AGENDA SOCIAL – Juin 2019	
Au plus tard Le 5 juin 2019	<ul style="list-style-type: none">❖ Entreprises de 50 salariés et plus Transmission de la DSN relative aux salaires de mai versés en mai 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 employeurs de 50 salariés et plus ne pratiquant pas 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 mai. ❖ Employeurs et travailleurs indépendants Paiement mensuel des cotisations d'assurance maladie, d'allocations familiales, de CSG et de CRDS pour les travailleurs indépendants relevant de la sécurité sociale pour les indépendants ainsi que, sauf pour les 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
Au plus tard Le 7 juin	<ul style="list-style-type: none">❖ Travailleurs indépendants Déclaration des revenus professionnels 2018 via Internet (www.net-entreprises.fr)
Au plus tard Le 13 juin	<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 pour lesquels la TVA est devenue exigible au cours du mois de mai 2019
Au plus tard Le 14 juin	<ul style="list-style-type: none">❖ Redevables de la taxe sur les surfaces commerciales (TASCOM) Déclaration pour chaque établissement et paiement au service des impôts des entreprises du lieu d'établissement.
Au plus tard Le 15 juin	<ul style="list-style-type: none">❖ Employeurs occupant 50 salariés et plus Transmission de la DSN relative aux salaires de mai versés en juin. Paiement à l'URSSAF des cotisations dues sur les salaires de mai versés en juin La date limite est reportée au 17 juin, le 15 étant un samedi. ❖ Employeurs occupant moins de 50 salariés Pour tous, transmission de la DSN relative aux salaires de mai.

	<p>Pour les employeurs payant mensuellement, paiement à l'URSSAF des cotisations dues sur les salaires de mai.</p> <p>❖ Reversement du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu</p> <p>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 mai.</p>
<p>Au plus tard le 17 juin</p>	<p>❖ Tous contribuables</p> <p> Paiement au centre des finances publiques des impositions mises en recouvrement en avril 2019</p> <p>❖ Sociétés passibles de l'IS ayant clos leur exercice le 28 février 2019 Télé règlement du solde de liquidation de l'IS et de contribution sociale de 3,3 % restant à payer après déduction des versements anticipés déjà effectués.</p> <p>❖ Sociétés passibles de l'impôt sur les sociétés Télé règlement de l'acompte d'IS (si l'IS de référence excède 3 000 €) ou, le cas échéant, sans qu'aucune formalité soit requise, limitation ou dispense de l'acompte si le montant des acomptes déjà versés au titre de l'exercice est au moins égal à l'impôt exigible pour cet exercice.</p> <p>❖ Entreprises redevables de la CFE-IFER Paiement par télé règlement de l'acompte de CFE 2019 égal à 50 % des cotisations 2018.</p> <p>❖ Redevables de la CVAE Télépaiement du premier acompte de CVAE 2019.</p> <p>❖ Employeurs assujettis à la taxe sur les salaires</p> <p>Télé déclaration et télépaiement de la taxe sur les salaires afférente aux rémunérations versées en mai 2019, si le montant total de la taxe sur les salaires acquitté en 2018 est supérieur à 10 000 €.</p> <p>❖ Toute personne ayant payé des produits de placements à revenu fixe et/ou des dividendes en mai 2019</p> <p>Télé déclaration 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.</p> <p>Déclaration et paiement à la recette de la Direction des non-résidents du prélèvement correspondant aux produits de source européenne ou étrangère.</p> <p>Déclaration et paiement à la recette de la Direction des non-résidents des dividendes payés par une personne établie hors de France et soumis au prélèvement forfaitaire.</p>

	<p>❖ Sociétés ayant prélevé, en mai 2019, une retenue à la source sur des revenus mobiliers</p> <p>Télédéclaration à la direction des non-résidents et télépaiement de la retenue à la source sur les revenus mobiliers versés à des non-résidents</p>
Au plus tard le 20 juin	<p>❖ Employeurs et travailleurs indépendants</p> <p>Paiement des cotisations sociales pour ceux ayant opté pour un paiement mensuel à cette date.</p>
Au plus tard le 25 juin	<p>❖ Employeurs occupant 50 salariés et plus</p> <p>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 à l'URSSAF des cotisations dues sur les salaires de mai versés du 21 au 30 juin.</p> <p>❖ Employeurs occupant plus de 9 et moins de 50 salariés</p> <p>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 à l'URSSAF des cotisations dues sur les salaires de mai versés du 11 au 30 juin</p> <p>❖ Contributions AGIRC-ARRCO</p> <p>Paiement des cotisations AGIRC-ARRCO de mai 2019 (employeur payant ses cotisations mensuellement)</p>
Au plus tard le 30 juin	<p>❖ Sociétés passibles de l'IS ayant clos leur exercice le 31 mars 2019</p> <p>Souscription par TDFC de la déclaration 2065, de ses annexes et du relevé des frais généraux. Délai supplémentaire de 15 jours.</p>
(Délai variable) Du 15 au 24 juin	<p>❖ Redevables de taxes sur le chiffre d'affaires</p> <p>Après du service des impôts des entreprises par voie électronique :</p> <ul style="list-style-type: none"> -régime réel normal si la somme payée en 2018 a excédé 4 000 € : déclaration CA 3 et paiement des taxes afférentes au mois de mai 2019 ; -régime réel simplifié pour les redevables ayant opté pour les modalités du réel normal : déclaration CA 3 et paiement par voie électronique des taxes afférentes au mois de mai 2019 ; -régime des acomptes provisionnels : -déclaration CA 3 et paiement par voie électronique de l'acompte du mois de mai 2019 ; -déclaration et paiement par voie électronique du solde des taxes afférentes aux opérations du mois d'avril 2019

II – Le périmètre d'établissement du Comité social et économique

En principe, l'élection du CSE s'effectue au niveau de l'entreprise. Toutefois, dans les entreprises d'au moins 50 salariés composées de deux établissements, la représentation du CSE va s'articuler sur deux niveaux ; l'entreprise et les établissements. On mettra donc en place un CSE d'établissement et un CSE central. Le découpage de l'entreprise en établissements distincts est déterminé par un accord collectif conclu avec le délégué syndical, à défaut, l'employeur peut négocier sur le nombre et le périmètre des établissements distincts avec le CSE. L'accord au sein du CSE sera valable à la majorité des membres des titulaires.

En cas d'impossibilité de conclure un accord, l'employeur peut procéder seul à la fixation du nombre et du périmètre des établissements distincts, en prenant en compte l'autonomie de gestion du responsable d'établissement, notamment en matière de gestion du personnel.

Cette faculté, laissée à l'employeur, doit intervenir uniquement après une tentative de négociation loyale. C'est ce qu'il ressort d'un récent arrêt de la Cour de cassation du 17 avril 2019. Ainsi, l'employeur ne peut pas décider du périmètre unilatéralement, sans même ouvrir une négociation.

Dans le cas d'une détermination unique de l'employeur, sans la tentative de parvenir à un accord, la décision doit être annulée. Néanmoins, la Direccte n'aura pas à déterminer le périmètre et le nombre d'établissements distincts, tant que des négociations n'auront pas préalablement été engagées.

Dans l'arrêt, l'employeur avait considéré que la législation n'imposait pas l'obligation de négocier, et qu'il était en droit d'opter d'office pour la voie unilatérale. La Cour de cassation réfute donc cette interprétation du texte.

(Cass.soc.,17avril 2019, n°18-22.948)

III – Le document de suivi de l'état de santé de l'apprenti par le médecin de ville

La loi Avenir du 5 septembre 2018 donne la possibilité de réaliser la visite de prévention et d'information de l'apprenti auprès d'un médecin de ville, si le service de santé au travail (SST), n'a pas pu donner de rendez-vous dans un délai de 2 mois. Cette possibilité est mise en place, à titre expérimental, pour les contrats conclus à partir du 1^{er} janvier 2019 jusqu'au 31 décembre 2021.

Un arrêté du 24 avril 2019 vient donner un exemple du document de suivi remis par le médecin de ville à l'apprenti, attestant la réalisation de la visite médicale.

Le modèle indique que l'employeur avant la réalisation de la visite doit renseigner :

- Le nom ou la raison sociale de l'entreprise,
- Les coordonnées du SST dont il dépend,
- Le nom de l'apprenti,
- Le diplôme préparé par l'apprenti,
- Le poste de travail occupé par l'apprenti.

Quant à lui, le médecin de ville va indiquer :

- Les noms et prénoms et adresse de l'apprenti,
- S'il est conventionné avec le SST de l'employeur,
- La date de la visite et les heures de départ et de sortie de l'apprenti,
- S'il a reçu la fiche de poste de l'apprenti avant la visite,
- S'il a dirigé l'apprenti vers le médecin du travail ou le SST, si son état de santé ou les risques auxquels il est exposé le demandent.

Pour rappel, la visite médicale a pour objet :

- De questionner l'apprenti sur son état de santé ;
- De l'informer des risques professionnels du métier ;
- De le sensibiliser sur les moyens de prévention des risques ;
- D'identifier si son état de santé nécessite de le tourner vers le médecin du travail ;
- De l'informer sur les modalités de suivi de son état de santé par le SST.

IV– La fixation de la journée de solidarité le lundi de pentecôte : conséquences en paye

En 2019, le lundi de pentecôte tombe un 10 juin. L'employeur peut demander à ses salariés de travailler 7h maximum, cette journée ne donnera pas lieu à rémunération dans la limite de 7h.

Ces heures effectuées ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires, elles ne donnent pas non plus droit à une contrepartie obligatoire en repos, ni à du repos compensateur de remplacement.

Néanmoins, si les salariés effectuent un travail de plus de 7h, ils seront rémunérés pour les heures au-delà de 7h.

Concernant le salarié qui a déjà effectué sa journée de solidarité au titre de l'année en cours, et qui doit réaliser une nouvelle journée de solidarité pour son nouvel employeur, les heures travaillées donneront droit à une rémunération supplémentaire et les heures effectuées vont s'imputer au contingent annuel d'heures supplémentaires ou donnent lieu à une contrepartie obligatoire en repos. Le salarié est en droit de refuser d'exécuter cette journée.

V– La validation par le Conseil d'état de la procédure de précision à postériori des motifs de licenciement

Dans une décision du 6 mai 2019, le conseil d'état a rejeté le recours de plusieurs syndicats qui avaient formulé un recours pour excès de pouvoir contre la procédure de précisions des motifs de la lettre de licenciement à postériori. Ce recours concernait un décret d'application qui permet à l'employeur de préciser à son initiative ou celle du salarié, le ou les motif(s) énoncés dans la lettre de licenciement.

Dans les 15 jours suivant la lettre de licenciement, le salarié a la possibilité par LRAR ou par lettre remise contre récépissé, de demander à son employeur de préciser les motifs contenus dans la lettre. A son tour, l'employeur dispose d'un délai de 15 jours pour répondre à la demande du travailleur.

Comme énoncé précédemment, cette initiative peut venir de l'employeur qui aura 15 jours à compter de la notification du licenciement pour le faire.

Le conseil d'état n'a donc pas donné raison aux syndicats et a approuvé cette procédure.

(CE, 4^{ème} et 1^{ère} chambres réunies, 06/05/2019, n°417299)

VI– L'absence d'obligation de reclassement pour les apprentis

L'employeur n'est pas tenu de rechercher le reclassement d'un apprenti, compte tenu de la finalité du contrat d'apprentissage. En effet, le contrat d'apprentissage a pour but de former les travailleurs pour une qualification professionnelle. Toutefois, le reclassement a pour finalité le maintien dans l'emploi et non la poursuite de l'action de formation engagée.

Pour la Cour de cassation, quelque soit la date de conclusion du contrat d'apprentissage, c'est-à-dire soit avant ou après le 1^{er} janvier 2019, l'employeur n'a pas à procéder à la recherche de reclassement d'un apprenti inapte.

Pour les contrats conclus avant le 1^{er} janvier 2019, l'employeur doit saisir le juge prud'homale pour obtenir la résiliation du contrat pour inaptitude ; pour les contrats après le 1^{er} janvier 2019, l'employeur peut rompre unilatéralement le contrat pour inaptitude sans passer par le juge.

(Cass.soc., 9 mai 2019, Pourvoi n° 18-10.618)

VII – L'évolution de la procédure de reconnaissance des accidents de travail (AT) et maladies professionnelles (MP)

Un décret du 23 avril 2019 vient modifier la procédure de reconnaissance des AT/MP applicable à partir du 1^{er} décembre 2019.

➤ Une déclaration réalisée par tout moyen donnant date certaine

A partir du 1^{er} décembre 2019, la déclaration de l'AT auprès de l'employeur pourra être réalisée par tout moyen conférant date certaine à sa réception et non plus seulement par LRAR. Cette solution s'applique aussi à l'employeur qui doit déclarer l'accident de travail dans les 48 heures de la connaissance de celui-ci auprès de la CPAM.

➤ Procédure de reconnaissance des AT

- Procédure hors investigation

L'employeur, à partir de la date à laquelle il réalise la déclaration, dispose de **10 jours francs** pour émettre par tout moyen ses réserves motivées auprès de la caisse. Le délai pour statuer de la caisse sur le caractère professionnel ou engager des investigations est de **30 jours francs**.

- Procédure en cas d'investigation

Quand la caisse décide d'ouvrir une enquête, elle dispose d'un délai de **90 jours francs** à compter de la date à laquelle elle dispose de la déclaration d'accident et du certificat médical initial pour statuer sur le caractère professionnel de l'accident. Lors de l'enquête, elle adresse un questionnaire préalable à l'employeur et à la victime ou ses représentants, qui doit être renvoyé dans **les 20 jours francs** suivant sa réception.

A la fin des investigations et au plus tard **70 jours francs** à compter de la date à laquelle elle dispose de la déclaration d'accident et du certificat médical initial, la caisse met le dossier constitué à disposition de la victime et de l'employeur. Ils auront **10 jours francs** pour le consulter et faire connaître leurs observations.

➤ Procédure de reconnaissance des maladies professionnelles

- En dehors de la saisine du comité régional

A compter de la réception de la déclaration de la maladie professionnelle et, le cas échéant, du résultat des analyses complémentaires, la caisse a un délai de **120 jours francs** pour statuer sur le caractère professionnel ou saisir le comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP).

La caisse peut réaliser des investigations ; elle adresse un questionnaire à l'employeur et au salarié, qui sera retourné dans **les 30 jours francs** à compter de sa réception. A la fin des investigations, ou au plus tard **100 jours francs** après la réception de la déclaration de la MP, comme pour les AT, la caisse met à disposition le dossier constitué à l'employeur et à la victime, qui disposent de **10 jours francs** pour faire connaître leurs observations.

- Saisine du comité régional

La saisine du CRRMP entraîne un nouveau délai de **120 jours**, où la caisse devra statuer sur le caractère professionnel ou non de la maladie. La caisse va informer l'employeur et la victime par tout moyen conférant date certaine. Le CRRMP rend son avis motivé à la caisse dans un délai de **110 jours francs** suivant sa saisine **soit 10 jours avant le terme du délai de la caisse pour statuer**. Ce dossier après la saisine sera à la disposition de l'employeur et de la victime pendant **40 jours francs**. A l'issue de ce délai, le comité examine le dossier pour rendre son avis. La caisse notifie la décision de reconnaissance ou non à l'employeur et à la victime.

Jours francs : Pour décompter en jours francs, il faut exclure le jour de la réalisation de l'évènement, le délai commence donc le lendemain.

Les jours suivants sont décomptés de 0h à 24h, si le dernier jour tombe un samedi, un dimanche ou un jour férié, il est repoussé jusqu'au prochain jour ouvrable.

VIII– Jurisprudence

➤ Une clause de non-concurrence imprécise

Dans cette affaire, un conseiller de clientèle dans une société démissionne pour un autre poste dans des fonctions similaires, par une société de crédit concurrente. Le salarié contenait une clause de non-concurrence dans son contrat de travail. Estimant que cette clause était violée, l'employeur saisit la juridiction.

Les juges ne font pas droit à la demande de l'employeur, car selon eux, la clause était nulle aux motifs qu'elle était imprécise, ayant pour effet de rendre impossible l'exercice d'une activité normale conforme à son expérience professionnelle.

Pour rappel, une clause de non-concurrence pour être conforme doit remplir ces conditions cumulatives :

- Être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise,
- Être limitée dans le temps et l'espace, pour ne pas empêcher le salarié d'exercer une activité,
- Prévoir une contrepartie financière,
- Prendre en compte les spécificités réelles de l'emploi du salarié.

En l'espèce, la clause était floue sur le périmètre géographique et sur les secteurs d'activités, puisque la clause interdisait le travail dans les banques, les assurances et dans les entreprises de prévoyance.

La Cour de cassation rejoint le raisonnement des juges du fond, en **confirmant la nullité de la clause qui était trop imprécise.**

(Cass. Soc. 13 mars 2019, n° 17-11197)

➤ L'absence de signature d'un CDD par le salarié

En l'espèce, un salarié avait travaillé 3 semaines pour une agence de communication ; il demande la requalification de son CDD en CDI pour défaut de signature au contrat, alors qu'il avait volontairement refusé de signer le CDD.

La règle de l'assimilation du défaut de signature d'un CDD à l'absence d'écrit, et donc la prise en compte du contrat comme un CDI, **ne joue pas lorsque le salarié a délibérément refusé de signer le contrat de mauvaise foi ou dans une intention frauduleuse.**

La Cour d'appel déboute le salarié sur sa demande de requalification du CDD en CDI, considérant que le refus était délibéré, puisque le travailleur ne conteste pas avoir commencé sa prestation de travail en CDD et à connaître le motif de son recours.

La Cour de cassation casse l'arrêt de la Cour d'appel, selon elle, les éléments ne suffisaient pas à caractériser une mauvaise foi de la part du salarié ou son intention frauduleuse.

(Cass. Soc. 10 avril 2019, n° 18-10614)

➤ **Une clause précisant la rupture de plein droit du contrat de travail en raison de l'âge est nulle**

Une salariée avait notifié son départ à la retraite en application d'une clause de son contrat de travail, qui prévoyait la rupture de plein droit du contrat à l'âge de 65 ans.

La salariée saisit la juridiction prud'homale pour reconnaître son départ à la retraite comme un licenciement nul.

La Cour d'appel ne fait pas droit à la demande de la salariée, en estimant que la rupture s'analyse comme un départ à la retraite.

La Cour de cassation, casse l'arrêt de la Cour d'appel, en considérant que la rupture résulte d'une clause prévue dans le contrat de travail qui était nulle. Le départ en retraite doit résulter d'une volonté propre et non-équivoque, or cette condition n'est pas respectée dans l'affaire.

(Cass.soc.,17 avril. 2019, n° 18-10.476)

IX- PETITES ANNONCES

IX.1. Recherche d'emploi

Suite à une inaptitude prononcée par l'ACMS, une entreprise dans le secteur du caoutchouc cherche à trouver une solution de reclassement pour l'un de ses salariés.

Cet ouvrier Caoutchoutier (Cat PCS-ESE 674a) était spécialisé dans les domaines suivants :

- Opérateur de fabrication de mélanges caoutchouc,
- Opérateur de confection manuelle de pièces en caoutchouc et tuyaux,
- Opérateur de moulage de pièces caoutchouc.

Il a été déclaré inapte à tous les postes mentionnés ci-dessus et ne pourra effectuer que des tâches sans manutention manuelle répétée, sans contrainte musculaire de la main droite et sans geste fin répété exigeant une dextérité permanente.

Si vous êtes intéressé par cette annonce, merci de nous contacter au 01.55.78.28.98 ou par mail à secretariat@ucaplast.fr afin que nous puissions vous mettre en contact avec l'entreprise.

IX2. .Entreprise en liquidation judiciaire recherche acquéreur

Entreprise de fabrication de moules et injection plastique

Situation : proche de Nantes – Pornic

- Atelier d'une superficie d'environ 500 m2
- Ensemble de bureaux d'une superficie d'environ 110 m2
- Vestiaires et sanitaires d'une superficie d'environ 20 m2
- Un bâtiment de stockage d'une superficie d'environ 200 m2

Bail consenti le 1^{er} février 2017 pour une durée de 9 ans

Volet social : 9 salariés en cours de licenciement

Le bail, l'inventaire et le dernier bilan seront remis sur demande au mandataire judiciaire.

Si vous êtes intéressé par cette annonce, merci de nous contacter au 01.55.78.28.98 ou par mail à secretariat@ucaplast.fr afin que nous puissions vous mettre en contact avec le mandataire judiciaire.

oOo