

**N°051**  
**JUILLET 2018**



**WALTER FRANCE**

membre indépendant d'Allinial Global International

# **POINT DE VUE D'EXPERTS**

## **LETTRE SOCIALE - RH**

**Chers lecteurs,**

Nous sommes heureux de vous présenter l'actualité sociale de ces derniers mois.

**A la une :**

**Le projet de Loi PACTE**

**Focus sur les accords d'entreprise**

**Bâtiment : les nouvelles conventions collectives sont signées**

Aide à l'embauche : les emplois francs

Nouvelle assiette de cotisation sociales

**En bref :**

Lettre recommandée électronique : son recours est facilité.

Particuliers employeurs et prélèvement à la source.

**Jurisprudences :**

Elections du CSE : les isolements ne sont plus obligatoires

Requalification du CDD en CDI : délai de prescription

Inaptitude professionnelle et obligation de prévention

Au plaisir de vous retrouver à la rentrée. D'ici là, nous vous souhaitons un **agréable été !**

Le Pôle Social.



Member of  
**Allinial**  
GLOBAL®

# LE PROJET DE LOI PACTE

Le projet de loi PACTE (Plan d'Action pour la Croissance et la Transformation des Entreprises) qui a été présenté mi-Juin 2018 en Conseil des ministres, sera examiné par le Parlement à la rentrée.

Ce projet intègre notamment de nombreuses dispositions en matière de seuils sociaux et de calcul des cotisations sociales, points qui n'avaient pas été abordés dans les ordonnances dites MACRON du 22 Septembre 2017.

Sous réserve des amendements qui pourraient être apportés, nous vous proposons une synthèse des principales mesures du projet de loi PACTE en matière sociale :

## EPARGNE SALARIALE DANS LES PETITES ENTREPRISES :

Différentes mesures du projet de la loi PACTE visent à favoriser la mise en place de dispositifs d'épargne salariale.

Par exemple, **en cas de mise en place d'un accord de participation dans une entreprise de moins de 50 salariés, l'employeur serait exonéré de forfait social sur les sommes versées au titre de cet accord.** La même exonération s'appliquerait également pour les employeurs de moins de 50 salariés sur les versements de l'employeur sur les **PEE, PEI et PERCO.**

Les employeurs de moins de 250 salariés bénéficieraient aussi de **l'exonération du forfait social sur les sommes versées au titre de l'intéressement.**

Par ailleurs, la mise en place de la participation ne deviendrait obligatoire qu'après franchissement du seuil de 50 seuils pendant 5 années civiles consécutives (au lieu de 12 mois consécutif ou non au cours des 3 derniers exercices actuellement).

## DISPOSITIFS D'EPARGNE RETRAITE :

Le projet de la loi PACTE comprend également différentes mesures visant à favoriser l'épargne retraite, comme par exemple :

- ▶ La réduction du forfait social à 16 % pour les plans d'épargne retraite d'entreprise comportant une affectation par défaut de l'encours en gestion pilotée à hauteur de 10 % de titres éligibles au PEA – PME ;
- ▶ La possibilité pour les salariés de verser des sommes dans un plan d'épargne retraite sans aucune autre condition ;
- ▶ 6 cas de sortie anticipée d'un dispositif retraite (décès du conjoint ; invalidité de l'assuré, de ses enfants ou de son conjoint ; surendettement ; affectation des sommes à l'acquisition d'une résidence principale ; ...)
- ▶ La possibilité de transférer les droits individuels en cours de constitution vers tout autre plan d'épargne retraite.

## **HARMONISATION DU DECOMPTE DES EFFECTIFS DES SALARIES :**

**Les modalités de décompte des effectifs prévues à ce jour par le Code de la Sécurité Sociale devraient être étendues à différents dispositifs relevant d'autres domaines du droit**, comme par exemple le droit du travail ou encore le droit commercial. Pour mémoire, le Code de la Sécurité Sociale prévoit que l'effectif salarié annuel d'un employeur correspond à la moyenne du nombre de personnes employées au cours de chacun des mois de l'année civile précédente.

## **FRANCHISSEMENT DU SEUIL D'EFFECTIF PENDANT 5 ANNEES CONSECUTIVES :**

Avec le projet de loi PACTE, pour que le franchissement de seuil produise ses effets, ledit seuil devra avoir été atteint ou dépassé **pendant 5 années consécutives**.

En revanche, si l'effectif redevient inférieur au seuil sur une année, l'obligation serait alors immédiatement supprimée.

Cette nouvelle modalité s'appliquerait notamment :

- ▶ Au seuil de 20 salariés pour l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés ;
- ▶ À la majoration de 50 à 100 % de la contrepartie obligatoire en repos lors du dépassement du seuil de 20 salariés ;
- ▶ Pour la participation à l'effort de construction à la charge des employeurs de plus de 50 salariés (contre 20 actuellement) ;
- ▶ Pour le versement transport dû par les employeurs d'au moins 11 salariés ;
- ▶ ...

## **RELEVEMENT DU SEUIL POUR LA MISE EN PLACE OBLIGATOIRE UN REGLEMENT INTERIEUR :**

Seraient dorénavant concernées par l'obligation de mettre en place un règlement intérieur les entreprises **d'au moins 50 salariés (au lieu de 20 actuellement), ayant franchi ce seuil depuis 12 mois consécutifs (contre 6 mois actuellement)**.

## MODIFICATIONS DE CERTAINES MODALITES DE CALCUL DE COTISATIONS ET EXONERATIONS :

A titre d'exemples :

- ▶ Le FNAL au taux de 0,50 % serait appliqué aux **employeurs occupant 50 salariés** et plus (au lieu de 20 actuellement) ;
- ▶ Le seuil d'assujettissement à la participation à l'effort de construction serait relevé de 20 à **50 salariés**.

## RELEVEMENT DU SEUIL POUR LA MISE A DISPOSITION D'UN LOCAL SYNDICAL :

La mise à disposition d'un local à la disposition des sections syndicales ne concernerait que **les entreprises et établissements d'au moins 250 salariés** et non plus de 200 salariés.

*Compte tenu de l'importance du projet PACTE sur les domaines Social – RH et Paie, nous ne manquerons pas de revenir vers vous lors d'une prochaine lettre sociale, dès que le projet aura été définitivement adopté par le Parlement.*

# FOCUS SUR LES ACCORDS D'ENTREPRISE

Depuis les ordonnances du 22 septembre 2017, dites ordonnances MACRON, **la négociation collective a acquis une place accrue au sein de l'entreprise**. En effet, la conclusion d'un accord d'entreprise est facilitée dans les TPE, les champs de négociation et de primauté de l'accord d'entreprise sur les accords de branches sont élargis.

Nous commençons déjà à en percevoir les effets. De plus en plus d'employeurs, quelle que soit la taille de l'entreprise franchissent le pas aujourd'hui et adaptent, par accord, les dispositions légales ou conventionnelles aux particularités de leurs entreprises.

Dans ce contexte, nous vous rappelons les dernières actualités sur le sujet :

## **DEPUIS LE 1ER MAI 2018, L'ACCORD MAJORITAIRE EST DESORMAIS LA NORME.**

En préambule, notons que ces précisions concernent les entreprises, en général de 50 salariés et plus mais également celles de moins de 50 salariés, disposant d'un délégué syndical.

La généralisation progressive du principe de l'accord majoritaire, initiée par la loi Travail en 2016, est terminée. Jusqu'ici réservé à certains accords collectifs, ce principe est, depuis le 1<sup>er</sup> mai 2018, applicable à tous les accords d'entreprise.

### **Principe**

Désormais, pour être valables les accords d'entreprise doivent être signés par une ou plusieurs Organisation(s) Syndicale(s) Représentative(s) (OSR) ayant obtenu plus de 50% des suffrages exprimés au 1<sup>er</sup> tour des dernières élections professionnelles et ce, quel que soit le nombre de votants.

A défaut d'avoir recueilli la majorité, le ou les syndicats minoritaire(s) auront recueilli plus de 30% des suffrages peuvent toutefois faire valider l'accord signé par un vote majoritaire des salariés de l'entreprise. Faute d'avoir obtenu plus de 30%, aucun accord ne pourra être validé.

### **Pour quels accords ?**

Pour rappel, la loi Travail du 8 août 2016 avait déjà, tout en élargissant le champ de la négociation d'entreprise, soumis certains accords à la règle majoritaire. Toutefois, la généralisation de ce principe était progressive selon les thèmes abordés par l'accord :

- les accords de préservation de l'emploi depuis août 2016,
- les accords sur la durée du travail et les congés depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017,
- pour tous les autres accords la généralisation du principe majoritaire était initialement fixée au 1<sup>er</sup> septembre 2019 mais compte tenu des nouveautés portées par les ordonnances MACRON, celle-ci a été avancée au 1<sup>er</sup> mai 2018.

*A noter : certains accords restent soumis à des règles spécifiques, tels que l'accord PSE (Plan de sauvegarde de l'emploi, l'accord qui institue le Conseil d'entreprise ou encore le protocole d'accord préélectoral.*

**RAPPEL de la Réforme des accords conclus avec des élus**

*Jusqu'à présent, l'accord conclu avec des élus non mandatés devait être soumis à la commission paritaire de branche pour validation. La loi Travail lève cette condition. Il suffit désormais que l'accord soit signé par des élus titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections (c. trav. art. L. 2232-22 modifié).*

**NOUVEAUTES : DEPOT DEMATERIALISE ET PUBLICATION DES ACCORDS D'ENTREPRISE**

Depuis le 28 mars 2018, les accords collectifs d'entreprise doivent être déposés sur la plateforme en ligne « TéléAccords » qui le transmet ensuite à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) et le publie sur la base de données nationales.

**Ce dépôt dématérialisé permet la publication des accords, obligation introduite par la loi du 8 août 2016, puis étendue et modifiée par les ordonnances MACRON et la loi de ratification du 29 mars 2018.**

Cette publication a notamment pour vocation, dans un environnement où la conclusion des accords est assouplie, de favoriser l'accès des salariés et des employeurs aux droits conventionnels d'autres entreprises et permettre ainsi le partage des bonnes pratiques (durée du travail, salaires, frais professionnels, ...).

La loi fait donc désormais obligation de publier « les conventions de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement » (c. trav., art. L2231-5-1 du code du travail). Sont donc visés les accords conclus avec des délégués syndicaux (DS), mais aussi en l'absence de DS, les accords conclus avec des élus du personnel, des salariés mandatés par une OSR et enfin, ratifiés avec les 2/3 du personnel pour les entreprises de moins de 11 salariés ou pour les entreprises dont l'effectif atteint 20 salariés sans élu du personnel.

**Exclusion de l'obligation**

De manière logique, sont exclus expressément de cette obligation de publication certains accords qui par nature comportent des données économiques sensibles tels que les accords d'intéressement, de participation, PEE, PERCO, PSE ou accords de performance collective.

**Possibilité de publication partielle :**

Après conclusion de l'accord, les parties peuvent décider de n'en publier qu'une partie pour des raisons de confidentialité. Cette demande requiert un acte express signé par l'employeur et approuvé à la majorité des organisations syndicales signataires et doit exposer les raisons de cette publication partielle.

**En pratique**

Même si la réglementation n'est pas encore à jour de cette nouvelle procédure, il n'y aurait donc plus à déposer de version papier à la DIRECCTE.

Les entreprises doivent déposer une version intégrale de l'accord signé au format PDF.

Elles doivent également déposer une version au format docx. Il s'agit de la version qui sera rendue publique, sur internet. Il incombe à l'employeur de supprimer sur cette version toute mention de nom, prénom, paraphe ou signature d'une personne physique. En effet, la loi de ratification des ordonnances Macron a imposé l'anonymisation systématique des accords dans leur version publiée.

Le dépôt au format docx ne concerne pas les accords qui, par exception, ne sont pas publiés sur internet (comme vu plus haut, il s'agit des accords relatifs à l'épargne salariale, des accords de performance collective et des accords de plan de sauvegarde de l'emploi). En revanche, il faut les déposer au format PDF.

En cas de demande de publication partielle par les parties signataires, l'employeur efface également du fichier docx les éléments qui doivent rester confidentiels.

Le dépôt des éléments à joindre éventuellement à l'accord (P-V d'approbation de l'accord par référendum, acte de demande de publication partielle, etc.) s'effectue aussi par téléprocédure. A noter qu'il n'y a plus à déposer le P-V des élections.

Une fois ces formalités accomplies, la DIRECCTE adresse à l'employeur un récépissé de dépôt.

Notons enfin que cette réforme n'a pas remis en cause l'obligation de déposer un exemplaire papier de l'accord au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion (c. trav. art. D. 2231-2).

*<https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/>*

# BATIMENT : NOUVELLES CONVENTIONS COLLECTIVES DES OUVRIERS DU BATIMENT AU 1ER JUILLET 2018

Les partenaires sociaux du secteur du Bâtiment ont négocié et signé deux nouvelles conventions collectives nationales des ouvriers du Bâtiment.

Ces nouveaux accords, applicables à compter du 1er juillet 2018 aux employeurs adhérant aux syndicats patronales signataires et au lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel pour les employeurs non adhérents, prévoient des mesures phares.

Parmi les modifications les plus importantes, les nouvelles conventions collectives portent sur :

- ▶ **Le contingent d'heures supplémentaires à 300 heures par an et par salarié hors annualisation (265 heures en cas d'annualisation)**
- ▶ **Le non-cumul de la rémunération et de l'indemnisation des trajets, dans le cadre des petits déplacements**
- ▶ Le calcul des 5 zones désormais via un logiciel de type Via Michelin ou Mappy et non plus à vol d'oiseau

Parmi les autres modifications, il convient de citer :

- ▶ L'instauration de majorations de 100 % pour travaux exceptionnels de nuit (à compter de 20 heures), du dimanche ou des jours fériés ; majoration de 25 % pour travaux programmés de nuit à compter de 3 jours
- ▶ L'alignement du barème d'indemnité de licenciement sur le barème légal (la maladie non professionnelle n'étant alors plus prise en compte dans l'ancienneté)

## **QUELQUES QUESTIONS PRATIQUES SUR LA REFORME DES INDEMNITES DE PETITS DEPLACEMENTS :**

Les partenaires sociaux du secteur du Bâtiment ont profité de la réécriture de la convention collective pour clarifier le sujet des indemnités de petits déplacements.

Alors que dans les faits de nombreux employeurs du secteur continuent d'appliquer l'usage « *un trajet pour l'employeur, un trajet pour le salarié* », (usage pourtant sans fondement juridique depuis 1998), les nouvelles dispositions conventionnelles confirment l'existence des indemnités de repas, de trajet et de frais de transport et précisent les conditions dans lesquelles les indemnités de trajet seront dorénavant dues aux ouvriers non sédentaires.

### **Quel est l'objet des indemnités de petits déplacements ?**

Le régime des petits déplacements a pour objet d'indemniser forfaitairement les ouvriers travaillant dans les entreprises du bâtiment des frais supplémentaires qu'entraîne pour eux la fréquence des déplacements, inhérente à la mobilité de leur lieu de travail.

L'indemnisation des petits déplacements couvre l'indemnité de repas, l'indemnité de trajet et l'indemnité de frais de transport.

### **Qui sont les salariés bénéficiaires des indemnités de petits déplacements ?**

Il s'agit des ouvriers non sédentaires du bâtiment pour les petits déplacements qu'ils effectuent quotidiennement pour se rendre sur le chantier avant le début de la journée et pour en revenir après la journée de travail. Sont considérés comme ouvriers non sédentaires du bâtiment ceux qui sont occupés sur les chantiers.

### **Quel est l'objet des indemnités de trajet ?**

L'indemnité de trajet a pour objet d'indemniser forfaitairement l'amplitude que représente pour l'ouvrier le trajet nécessaire pour se rendre quotidiennement sur le chantier avant le début de la journée de travail et d'en revenir après la journée de travail.

La nouvelle convention collective précise dorénavant que l'indemnité de trajet n'est pas due lorsque le temps de trajet est rémunéré en temps de travail, ce qui n'était pas le cas antérieurement.

## Comment sont calculées les indemnités de trajet ?

Il est institué un système de zones concentriques dont les limites sont distantes entre elles de 10km mesurés au moyen d'un site internet reconnu de calcul d'itinéraire. Le choix du site internet est laissé au libre choix de l'employeur.

A noter : Le même système de zones concentriques est également appliqué pour les indemnités de frais de transport, indemnités qui ont pour objet d'indemniser forfaitairement les frais de transport engagés quotidiennement par l'ouvrier pour se rendre sur le chantier avant le début de la journée de travail et pour en revenir à la fin de la journée de travail (notamment en cas d'utilisation de son véhicule personnel).

## Quels ouvriers bénéficient de l'indemnité de repas ?

L'indemnité de repas doit désormais être versée à tout ouvrier qui, pour des raisons de service, se trouve dans l'impossibilité de regagner son domicile et prend son déjeuner en dehors de sa résidence habituelle. Ainsi, le versement de l'indemnité de repas n'est pas laissé au bon vouloir de l'ouvrier de rentrer chez lui ou non. Si l'ouvrier prend la décision de ne pas rentrer chez lui pour déjeuner, l'indemnité de repas ne lui sera pas versée dès lors que les raisons de service lui permettent de rentrer à son domicile.

## Quel est l'objet de l'indemnité de trajet ?

L'indemnité de trajet sert désormais à indemniser « l'amplitude » et non plus « la sujétion » que représente pour l'ouvrier le trajet nécessaire pour se rendre quotidiennement sur le chantier. Par ailleurs, les partenaires sociaux précisent désormais clairement que **cette indemnité de trajet n'est pas due lorsque le trajet est déjà rémunéré en temps de travail.**

***Les employeurs concernés devront donc revoir leurs pratiques d'indemnisation des trajets en fonction de ces nouvelles dispositions conventionnelles. En cas de non-respect, les salariés pourraient réclamer une régularisation des indemnités de trajet non versées et l'URSSAF procéder à un redressement de cotisations sur cette même base.***

## Aide à l'embauche : les emplois francs

Vous embauchez un **demandeur d'emploi résidant dans un quartier prioritaire** de la politique de la ville en **CDI ou en CDD d'au moins 6 mois** entre **le 1<sup>er</sup> avril 2018 et le 31 décembre 2019** ?

### **Vous pouvez peut-être bénéficier d'une aide !**

#### **Les entreprises concernées**

Toutes les entreprises et toutes les associations affiliées à l'assurance chômage.

Ne peuvent bénéficier de cette aide :

- ▶ Les particuliers employeurs,
- ▶ Les employeurs publics, notamment les établissements publics administratifs, les établissements industriels et commerciaux et les sociétés d'économie mixte.

#### **Les salariés concernés**

Le salarié doit **résider dans l'un des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) des territoires suivants** :

- ▶ Tout le département de la Seine-Saint Denis,
- ▶ Les agglomérations de Roissy Pays de France et de Cergy-Pontoise dans le Val d'Oise,
- ▶ Le territoire de Grand Paris Sud Seine Essonne Sénart englobant Evry et Grigny dans l'Essonne et la Seine et marne,
- ▶ La métropole européenne de Lille (MEL)
- La métropole d'Aix-Marseille-Provence,
- La communauté urbaine d'Angers Loire Métropole.

#### **Le montant de l'aide**

Pour un temps plein :

- ▶ 5000 € par an sur 3 ans pour une embauche en CDI,
- ▶ 2500 € par an sur 2 ans maximum pour une embauche en CDD d'au moins 6 mois.

Ces montants sont proratisés en fonction du temps de travail et de la durée du contrat.

### Les conditions

- ▶ **Embaucher un demandeur d'emploi en CDD ou en CDI, inscrit à Pôle emploi, qui réside dans l'un des quartiers faisant partie de l'expérimentation,**
- ▶ Ne pas embaucher une personne ayant fait partie de l'entreprise dans les 6 mois avant sa date d'embauche,
- ▶ Ne pas avoir procédé, dans les 6 mois précédant l'embauche, à un licenciement pour motif économique sur le poste à pourvoir.

*Si vous pensez être concerné par ce dispositif, n'hésitez pas à revenir vers le service social de votre cabinet comptable qui vérifiera votre éligibilité et vous accompagnera dans vos démarches !*

## Harmonisation des assiettes de cotisations et contributions sociales

L'ordonnance n° 2018-474 du 12 juin 2018 relative à la simplification et à l'harmonisation des définitions des assiettes des cotisations et contributions de sécurité sociale a été publiée au Journal officiel le 13 juin 2018.

Ces nouvelles dispositions s'appliqueront aux cotisations et contributions sociales dues pour les périodes courant à compter du **1er septembre 2018**.

### L'assiette de référence devient l'assiette de la CSG.

L'assiette de la CSG constitue dorénavant la règle de droit commun pour les autres assiettes de calcul des prélèvements sociaux, en particulier l'assiette des cotisations de sécurité sociale dues au titre du régime général de la sécurité sociale (article L. 242-1 du code de la sécurité sociale), applicable aux salariés.

Elle vise « toutes les sommes, ainsi que les avantages et accessoires en nature ou en argent qui y sont associés, dus en contrepartie ou à l'occasion d'un travail, d'une activité ou de l'exercice d'un mandat ou d'une fonction élective, quelles qu'en soient la dénomination ainsi que la qualité de celui qui les attribue, que cette attribution soit directe ou indirecte » (art. L. 136-1-1 du code de la sécurité sociale).

L'Ordonnance prévoit également les différents cas d'exonération, comme par exemple le financement patronal de la protection sociale complémentaire, les indemnités de rupture, l'actionariat salarié, l'épargne salariale ou encore le financement de chèques vacances.

Est aussi modifiée la définition de l'assiette de la contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS) afin qu'elle renvoie logiquement à l'assiette de la CSG.

Par ailleurs, afin d'harmoniser et d'unifier la définition des revenus d'activité et de remplacement qui servent de base à la définition des assiettes sociales, les textes apportent une définition unifiée de la notion de « revenus d'activité » se substituant ainsi aux termes de « salaires, gains, rémunérations, primes, gratifications, indemnités, etc. ».

La présente ordonnance simplifie la législation applicable en matière de définition des assiettes sociales et **ne devrait emporter aucun effet sur les niveaux de prélèvements des assurés et des cotisants.**

Des précisions seront apportées ultérieurement.

## EN BREF

### Le recours à la lettre recommandée électronique est facilité

Le Décret du 9 mai 2018, publié au Journal officiel du 2 mai 2018 et applicable à compter du 1er janvier 2019, vise à simplifier les procédés de notification de la lettre recommandée électronique (LRE), précise les conditions dans lesquelles la LRE est jugée équivalente à la lettre recommandée classique et apporte de nouvelles garanties à l'expéditeur.

Ainsi, désormais la LRE peut être utilisée pour :

- ▶ L'envoi du contrat de travail,
- ▶ L'envoi de la promesse d'embauche
- ▶ L'envoi des documents relatifs à l'exécution du contrat de travail (convocation du salarié à un entretien préalable à sanction disciplinaire et notification de la sanction (hors licenciement), proposition de modification du contrat de travail pour motif économique, ...)

**Attention** l'utilisation de la LRE reste exclue pour l'envoi des notifications de rupture du contrat :

- ▶ Licenciement,
- ▶ Rupture conventionnelle
- ▶ Mise à la retraite...

Le prestataire de lettre recommandée électronique délivrera à l'expéditeur une preuve du dépôt électronique de l'envoi.

Cette preuve comportera un certain nombre d'informations telles que l'identité de l'expéditeur et du destinataire ; la date et l'heure du dépôt électronique.

Comme pour l'envoi par courrier postal, le destinataire pourra, pendant un délai de 15 jours, accepter ou non sa réception. S'il accepte, le prestataire procède à la transmission de la lettre électronique. S'il refuse ou ne réclame pas le courrier, le prestataire remet à l'expéditeur une preuve de ce refus.

## **Particuliers employeurs et prélèvement à la source**

Le portail de l'économie et des finances ([www.economie.gouv.fr](http://www.economie.gouv.fr)) a publié **l'annonce du report d'un an du prélèvement à la source pour les particuliers employeurs.**

Pour 2019, le particulier employeur continuera donc à déclarer au CESU ou à PAJEMPLOI le nombre d'heures et le salaire net, sans effectuer de retenue à la source. Aucun impôt ne sera retenu sur la paie du salarié pendant l'année 2019.

L'année 2020 sera, selon le site du ministère - éventuellement - une année de paiement double de l'IR. Plusieurs mesures d'accompagnement seront mises en place pour aider les salariés concernés.

En 2020, le CESU et PAJEMPLOI proposeront aux employeurs une formule « tout-en-un », qui leur permettra de bénéficier immédiatement de certaines prestations sociales.

Le ministère rappelle, enfin, que les contribuables bénéficiant en 2018 d'un crédit d'impôt « service à la personne » recevront un acompte de 30 % dès janvier 2019.

## JURISPRUDENCES

### Mise en place du Comité Social Economique : les isolements ne sont pas obligatoires

**Cour de Cassation, Chambre Sociale 28-3-2018 n° 17-60.278**

Dès lors que les électeurs bénéficient d'un dispositif d'isolement assurant le secret de leur vote lors des élections professionnelles, l'installation d'isolements n'est pas nécessaire.

Dans **un arrêt du 28 mars 2018**, la Cour de cassation rappelle que le secret du vote peut être assuré par l'utilisation d'autres procédés.

La jurisprudence est relativement souple en la matière et valide, par exemple, la mise à disposition de deux petites pièces contigües à celle où avait lieu le vote (*Cass. soc., 18 juill. 1978, n° 78-60.634*).

Cependant, notons que le scrutin est jugé irrégulier quand l'agencement des locaux prévus pour le scrutin n'assure pas le secret du vote (*Cass. soc., 6 juill. 1983, n° 82-60.292*) ou encore que le vote se déroule dans une pièce adjacente dépourvue de porte (*Cass. soc., 8 juill. 1976, n° 76-60.040*).

Pour rappel, le votant demeure libre d'utiliser ou non de manière effective le dispositif d'isolement mis à sa disposition (*Cass. soc., 11 juin 1986, n° 85-60.637 ; Cass. soc., 30 mars 1978, n° 78-60.016*). Le fait que certains électeurs ne soient pas passés par l'isoloir n'a pas d'incidence sur la régularité des élections ; celles-ci ne peuvent être annulées pour ce seul motif.

Par ailleurs, au terme d'une jurisprudence ancienne et constante, la Cour a pu établir que les votants (*Cass. soc., 26 mai 1998, n° 97-60.092*) ne peuvent exiger via les organisations syndicales l'installation effective d'isolements traditionnels du type de ceux utilisés lors des élections politiques.

L'élection du comité social et économique (CSE) se déroulant également au scrutin secret (*C. trav. art. L. 2314-26*), la solution retenue ici lui est transposable.

## Requalification de CDD en CDI : point de départ de la prescription

**Cour de Cassation, Chambre Sociale. 3-5-2018 n° 16-26.437.**

**Publié au bulletin**

Voici, l'histoire...Un salarié est engagé, sous contrat CDD, du 12 au 31 juillet 2004.

Il est par la suite engagé par le même employeur sous contrats CDD allant du 12 janvier au 10 mars 2010, du 3 janvier au 30 septembre 2011, du 17 octobre 2011 au 17 juillet 2012, du 18 juillet 2012 au 15 janvier 2013, et du 15 janvier 2013 au 15 janvier 2014.

Le 6 janvier 2014, il saisit la juridiction prud'homale d'une demande en requalification du contrat CDD conclu le 12 juillet 2004 en contrat CDI, mettant en avant le fait qu'aucun motif de recours au contrat CDD n'était indiqué.

Dans son arrêt du 28 septembre 2016, la Cour d'appel de Poitiers déboute le salarié de sa demande, estimant que son action en requalification **était prescrite** dans la mesure où les actions en la matière se prescrivent par 2 ans.

Mécontent de l'arrêt de la cour d'appel, le salarié décide de se pourvoir en cassation.

Mais la Cour de cassation suit l'avis de la cour d'appel, au motif que :

- ▶ Toute action portant sur l'exécution ou la rupture du contrat de travail se prescrit par **2 ans** à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit ;
- ▶ Qu'il en résulte que le délai de prescription d'une action en requalification d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, fondée sur l'absence d'une mention au contrat susceptible d'entraîner sa requalification, **court à compter de la conclusion de ce contrat.**

Il convient toutefois de rappeler que les délais de prescription ont été profondément modifiés par la loi Travail et les Ordonnances MACRON puisqu'il existe 2 délais de prescription. En effet, l'article L 1471-1 du Code du travail fixe un délai de prescription de :

- ▶ 2 ans pour toute action portant sur **l'exécution du contrat de travail** ;
- ▶ 1 an pour toute action portant sur la **rupture du contrat de travail**. La question que nous pouvons légitimement nous poser est de savoir quel sera dorénavant le délai de prescription retenu pour la requalification d'un contrat CDD en CDI : 2 ans ou 12 mois ?

## **Inaptitude professionnelle et manquement à l'obligation de prévention : le juge prud'homal est compétent**

**Cour de Cassation, Chambre Sociale, 3 mai 2018 n°16-26.850**

L'obligation de sécurité impose à l'employeur de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs.

Lorsque l'employeur ne respecte pas cette obligation, et que le dommage qui en résulte n'est pas pris en charge au titre de la législation sur les accidents de travail/maladies professionnelles, le salarié peut engager une action contre son employeur devant la juridiction prud'homale.

En revanche, le salarié ne peut former devant cette juridiction une action en dommages et intérêts pour manquement de l'employeur à cette obligation de sécurité pour obtenir une indemnisation. Seuls les tribunaux de sécurité sociale demeurent compétents dans le cadre du contentieux de la faute inexcusable.

La Cour de Cassation dans deux arrêts du 3 mai 2018 revient sur la compétence du juge prud'homal.

Notamment dans une des affaires, un salarié victime d'un accident de travail avait été licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement. Ce dernier soutenait que son licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse en raison de la violation par l'employeur de son obligation de sécurité.

Il est rappelé que la juridiction prud'homale est seule compétente pour allouer le cas échéant, une indemnisation au titre d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Elle rappelle également que le licenciement est sans motif lorsqu'il est démontré que l'inaptitude était consécutive à un manquement préalable de l'employeur qui l'a provoquée.

Ainsi, lorsque le salarié démontre que son licenciement pour inaptitude est dépourvu de cause réelle et sérieuse, car l'employeur n'a pas rempli son obligation de sécurité, il peut obtenir des dommages et intérêts devant la juridiction prud'homale pour licenciement abusif et non pour faute inexcusable.



# WALTER FRANCE

membre indépendant d'Allinial Global International

76, avenue des Champs Élysées  
75008 PARIS - Tél : 01 42 89 44 43  
E-mail : [contact@walter-allinial.com](mailto:contact@walter-allinial.com)

[www.walterfrance-allinial.com](http://www.walterfrance-allinial.com)

**EXPERTISE COMPTABLE ET FISCALE - SOCIAL - AUDIT - CONSEIL**



Member of  
**Allinial**  
GLOBAL®