

N°056
OCTOBRE 2019



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 :

- Réforme de l'Assurance – Chômage
 - o Nouvelles règles d'indemnisation au 1er Novembre 2019
 - o Droit à l'assurance chômage pour les démissionnaires à compter du 1er Novembre 2019
 - o Chômage des indépendants opérationnel au 1er Novembre 2019
 - o Un bonus-malus CDD pour les entreprises de plus de 11 salariés
- Allongement du congé paternité en cas d'hospitalisation de l'enfant
- Travailleurs handicapés : Ordonnance du 21 Août 2019
- Nouvelles règles pour l'évaluation de l'avantage en nature « véhicules électriques »
- Précision de l'URSSAF concernant le versement Transport et les salariés itinérants

En Bref :

- Mise en place du CSE : dernière ligne droite !
- Nouvelle procédure pour émettre des réserves en cas d'accident du travail

Jurisprudences :

- Confirmation du barème d'indemnisation pour licenciement injustifié : Oui mais ...
- Refus de signature du CDD et requalification en CDI
- Le maintien de salaire doit intégrer la part variable de rémunération

Rendez-vous en Janvier 2020 pour notre prochaine lettre sociale.

Le Service Social & RH.

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

www.walterfrance-allinial.com

Member of
Allinial
GLOBAL®

A LA UNE :

REFORME DE L'ASSURANCE CHOMAGE

NOUVELLES REGLES D'INDEMNISATION AU 1^{ER} NOVEMBRE 2019

Le décret du 26 Juillet 2019 n° 2019-797 vient modifier les modalités d'indemnisation en matière d'Assurance-Chômage.

Les principales modifications sont récapitulées dans le tableau ci-dessous, sachant que la prise en charge des salariés démissionnaires et celle des travailleurs indépendants fait l'objet de développements spécifiques dans la présente lettre sociale.

	Fin de contrat avant le 01/11/2019	Fin de contrat à compter du 01/11/2019
Ouverture du droit aux allocations chômage : durée minimale d'affiliation	88 jours travaillés ou 610 heures de travail, soit 4 mois d'activité au cours des 28 derniers mois précédant la fin du contrat (au cours des 38 derniers mois pour les salariés de 53 ans et plus)	130 jours travaillés ou 910 heures soit 6 mois d'activité sur les 24 derniers mois précédant la fin du contrat (au cours des 36 derniers mois pour les salariés de 53 ans et plus)
Durée minimale d'indemnisation	122 jours	182 jours
Rechargement des droits	Avoir travaillé 1 mois ou 150 heures au cours des 28 derniers mois (au cours des 38 derniers mois pour les salariés de 53 ans et plus)	Avoir travaillé 6 mois soit 910 heures ou 130 jours.
Réduction de l'indemnité en fonction des revenus	Pas de réduction prévue. Simplement un montant maximum de 248.19 euros brut par jour	Les allocataires de moins de 57 ans bénéficiant d'une allocation journalière supérieure ou égale à 4 505 € bruts par mois subiront une réduction de leur indemnité de 30 % à partir du 7 ^{ème} mois ou du 183 ^{ème} jour avec un plancher fixé à 2 261 € nets par mois.
Calcul du salaire journalier de référence (SJR)	SJR : rémunération des 12 derniers mois/nombre de jours travaillés pendant cette période x 1.4	SJR : rémunération des 24 derniers mois (36 pour les salariés d'au moins 53 ans)/nombre de jours calendaires pendant cette période
Démission	Pas d'indemnisation à l'exception de certains cas précis (si motif légitime)	Les salariés justifiant de 1 300 jours travaillés au cours des 60 mois précédant la fin du contrat de travail (soit 5 ans d'ancienneté) dans leur entreprise pourront bénéficier de l'assurance chômage en cas de démission pour réaliser un projet professionnel. La démission devra être postérieure à la mise en œuvre d'un conseil en évolution professionnelle visant à mettre en place un projet de reconversion professionnelle dont le caractère réel et sérieux doit être attesté par la CPIR ¹
Cas des travailleurs indépendants	Pas d'indemnisation	Les travailleurs indépendants pourront toucher, sous certaines conditions, une indemnisation de 800 € par mois pendant 6 mois.

¹ CPIR : Commissions Paritaires Interprofessionnelles Régionales (CPIR) aussi appelées "Transitions Pro".

DROIT A L'ASSURANCE CHOMAGE POUR LES DEMISSIONNAIRES

Les personnes qui démissionnent en ayant un projet de création, de reprise d'entreprise ou de reconversion professionnelle auront désormais droit à l'assurance chômage au même niveau d'indemnisation que les autres.

Cette disposition, applicable à compter du 1er novembre 2019, sera très encadrée puisque le démissionnaire devra respecter une procédure stricte pour pouvoir prétendre à l'assurance chômage.

- **Les conditions à remplir :**
 - Etre apte.
 - Etre inscrit comme demandeur d'emploi.
 - Avoir accompli les démarches nécessaires à la mise en œuvre de son projet.
 - Avoir **minimum 5 ans consécutif de travail** (soit 1300 jours).
 - Poursuivre un projet de reconversion professionnelle nécessitant le suivi d'une formation, un projet de création ou de reprise d'entreprise.
 - Avoir une attestation de la CPIR (Commission Paritaire Interprofessionnelle Régionale) qui valide le caractère réel et sérieux du projet **préalablement à la démission**.
 - Demander un conseil en évolution professionnelle.

- **Examen de la demande auprès de la Commission Paritaire Interprofessionnelle Régionale :**
 - La demande doit être effectuée et envoyée par le salarié « par tout moyen donnant date certaine à sa réception) à la CPIR agréée de son lieu de résidence principale ou de son lieu de travail.
 - **Attention**, pour faire cette demande le salarié ne doit pas avoir démissionné, il doit toujours être en poste.
 - Un arrêté est en attente pour les précisions des documents à joindre à la demande.

- **Examen de la demande par la CPIR :**
 - Dans le cadre d'une reconversion :

La commission (CPIR) examine :

- Le projet de reconversion.
- Les caractéristiques du métier souhaité.
- La formation envisagée et les modalités de financement envisagées.
- Les perspectives d'emploi à l'issue de la formation.

- Dans le cadre d'une reprise ou d'une création d'entreprise :

La commission (CPIR) examine :

- Les perspectives du marché de l'entreprise.
- Les besoins de financement et les ressources financières de l'entreprise.
- Les moyens techniques et humains de l'entreprise.

- **Décision de la CPIR et contrôle par Pôle Emploi :**

- La commission notifie sa décision « par tout moyen donnant date certaine à sa réception ».
- En cas de refus, la commission justifie celui-ci et le salarié dispose d'un délai de 2 mois pour exercer un recours gracieux.
- En cas de validation, le salarié peut faire sa demande d'allocation chômage dans les 6 mois suivant la décision de la CPIR.
- Lors de l'acceptation, la réalité des démarches sera contrôlée dans les 6 mois suivant l'ouverture des droits.
- Si l'intéressé ne peut justifier de ces démarches il sera radié pendant 4 mois et ne percevra plus ses indemnités qui ne seront reversées que sous certaines conditions.

⇒ Ce droit pourra être renouvelé tous les cinq ans, soit huit fois sur une vie professionnelle de 40 ans.

CHOMAGE DES INDEPENDANTS OPERATIONNEL AU 1^{ER} NOVEMBRE 2019 :

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a créé une prestation spécifique à destination de certains travailleurs indépendants **involontairement privés d'activité**, dénommée « Allocation des Travailleurs Indépendants » (ATI).

Le droit au versement de l'allocation est réservé aux travailleurs qui étaient **indépendants au titre de leur dernière activité** et dont l'entreprise a fait l'objet :

- D'un jugement d'ouverture de **liquidation judiciaire** ;
- Ou d'une procédure de **redressement judiciaire**, lorsque l'adoption du plan de redressement est subordonnée par le tribunal au remplacement du dirigeant.

A noter que le décret du 26 Juillet 2019 n° 2019-797 précise que sont considérés comme des travailleurs indépendants les artisans, commerçants, mandataires sociaux de SA / SAS (PDG, président, DG), les gérants de SARL « assimilés salariés » (gérant minoritaire).

L'allocation forfaitaire est fixée à 800 € par mois et sera versée pendant 6 mois.

4 conditions à remplir pour bénéficier de la prise en charge :

Le travailleur indépendant devra remplir les conditions suivantes :

- Etre à la recherche d'un emploi.
- Une durée antérieure minimale d'activité non salariée pendant une **période ininterrompue de 2 ans** au titre d'une seule et même entreprise avec des revenus professionnels **égaux ou supérieur à 10 000 € par an**.
- Les ressources des travailleurs indépendants, **autres que les revenus d'activité** visés ci-dessus, devront être inférieures au montant forfaitaire mensuel du **revenu de solidarité active** pour une personne seule (soit 559,74 € depuis le 1^{er} avril 2019).

Les ressources prises en considération pour l'application de ce plafond comprendront l'ensemble des revenus de l'intéressé déclarés à l'administration fiscale pour le calcul de l'impôt sur le revenu, **à l'exception** des revenus déclarés au titre de l'activité non salariée, de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) et de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), et avant déduction des divers abattements.

Le montant effectivement pris en compte sera le 12^{ème} du total des ressources perçues pendant les 12 mois précédant celui au cours duquel la demande a été présentée.

- Une condition supplémentaire liée à la fin de l'activité indépendante : les droits à l'allocation des travailleurs indépendants seront ouverts à compter de la fin d'activité non salariée. Celle-ci devra se situer **dans un délai de 12 mois** précédant la veille de l'inscription comme demandeur d'emploi.

L'Allocation des Travailleurs Indépendants cumulable avec les revenus tirés d'une activité professionnelle dans certaines conditions et limites

Lorsque le bénéficiaire de l'ATI exerce une activité professionnelle salariée ou non salariée, la rémunération tirée de l'exercice de cette activité sera **intégralement cumulée** avec le versement de l'Allocation des Travailleurs Indépendants pendant une **période de 3 mois**, consécutifs ou non, **dans la limite** des droits aux allocations restants.

Si l'activité professionnelle se poursuit au-delà de la période de 3 mois, le versement de l'allocation des travailleurs indépendants sera interrompu.

Lorsque le bénéficiaire de l'allocation des travailleurs indépendants **interrompt** son activité professionnelle pendant une durée minimale de 3 mois, il pourra à nouveau bénéficier du dispositif de cumul dans la limite des droits aux allocations restants.

UN BONUS-MALUS POUR LES ENTREPRISES DE PLUS DE 11 SALARIES A COMPTER DU 1ER MARS 2021

Dans le cadre de la réforme de l'assurance chômage, un décret du 26 Juillet 2019 n° 2019-797 met en place à compter de 2021 un système de bonus-malus sur les cotisations patronales d'assurance chômage afin de limiter le recours aux contrats courts et d'inciter les entreprises à proposer des contrats à durée indéterminée.

Entreprises et secteurs concernés :

Ce bonus-malus s'appliquera aux entreprises de 11 salariés et plus.

Dans un premier temps, 7 secteurs d'activité seraient concernés mais ce dispositif pourra être étendu à d'autres secteurs :

- Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac ;
- Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques ;
- Hébergement et restauration ;
- Production et distribution d'eau-assainissement, gestion des déchets et dépollution ;
- Transports et entreposage ;
- Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique, et d'autres produits non métalliques ;
- Travail du bois, industrie du papier et imprimerie.

Ces secteurs ont été retenus car leur taux de séparation (rapport en le nombre d'inscriptions à Pôle emploi de salariés ayant travaillé pour l'entreprise et l'effectif de l'entreprise) est supérieur à 150%.

Principe du bonus-malus :

Plus le nombre de salariés qui s'inscrira à Pôle Emploi après avoir travaillé pour une entreprise sera important par rapport à son effectif, plus cette entreprise paiera de cotisations patronales à l'assurance chômage.

A l'inverse, plus l'entreprise réduira le nombre de personnes qui s'inscrivent à Pôle Emploi, moins elle paiera de cotisations.

Toutes les fins de contrats de travail seront prises en compte à l'exception :

- Des démissions ;
- Des fins de contrat de mission (salarié-entreprise d'intérim) ;
- Des fins de contrat d'apprentissage ;
- Des fins de contrat de professionnalisation ;
- Des fins de contrat à durée déterminée ou de mise à disposition qui ont pour objet de favoriser le retour vers l'emploi ;
- Des fins de contrat unique d'insertion.

Le taux de la contribution patronale d'assurance chômage sera majoré ou minoré en fonction de la comparaison entre le taux de séparation de l'entreprise et le taux de séparation médian calculé dans le secteur d'activité de l'entreprise. Il variera entre **3% et 5,05%**.

Ce taux, qui sera applicable à tous les contrats de travail (y compris aux salariés sous contrats à durée indéterminée) et pas uniquement aux contrats courts, sera communiqué à l'employeur dans des conditions fixées par un arrêté à paraître.

Le taux majoré ou minoré notifié à l'employeur sera applicable aux rémunérations dues au titre des périodes d'emploi courant du 1^{er} Mars d'une année civile au 28 ou 29 Février de l'année suivante.

Le taux notifié étant directement fonction des pratiques de l'entreprise au cours de deux années précédentes, les entreprises susceptibles d'être concernées par un malus pourront d'ores et déjà tenter de diminuer le recours aux contrats à durée déterminée courts sur 2020 afin de limiter le risque de se voir attribuer un malus à partir du 1^{er} Mars 2021.

ALLONGEMENT DU CONGE DE PATERNITE EN CAS D'HOSPITALISATION DE L'ENFANT

Pour mémoire, la durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant est de 11 jours consécutifs et peut être portée à 18 jours lorsqu'il s'agit de naissances multiples.

Un décret du 24 Juin 2019 est venu prévoir un **allongement de la durée du congé de paternité en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant** dans une unité de soins spécialisés.

Selon un arrêté du 24 Juin 2019, sont considérées comme unités de soins spécialisés :

- Les unités de néonatalogie ;
- Les unités de réanimation néonatale ;
- Les unités de pédiatrie de nouveau-nés et de nourrissons ;
- Les unités indifférenciées de réanimation pédiatrique et néonatale.

La durée maximale de l'allongement du congé est de **trente jours consécutifs**. Ce congé devra être pris dans les quatre mois suivant la naissance de l'enfant.

Le salarié n'aura pas à prévenir son employeur un mois à l'avance comme pour le congé de paternité. Il devra cependant l'en informer sans délai en transmettant un document justifiant de l'hospitalisation.

Les indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale sont les mêmes que pour un congé de paternité « classique », sous réserve de justifier de l'hospitalisation de l'enfant.

Ces nouvelles mesures s'appliquent **pour les naissances à compter du 1^{er} juillet 2019**.

TRAVAILLEURS HANDICAPES : PRECISIONS APPORTEES PAR UNE ORDONNANCE-BALAI DU 21 AOUT 2019

L'Ordonnance N°2019-861 du 21 Août 2019 apporte **3 précisions** relatives au futur régime de la contribution AGEFIPH qui entrera en vigueur le **1^{er} Janvier 2020**.

- **Pour rappel, le premier décret (décret n° 2019-522) précisait que le recouvrement de la contribution serait assuré à compter du 1^{er} Janvier 2020 par les URSSAF et les caisses de MSA** dont relève l'employeur, dans les mêmes conditions que les cotisations de la Sécurité sociale, ces organismes la reversant ensuite à L'AGEFIPH. Ce décret avait également supprimé la possibilité de faire un rescrit à L'AGEFIPH.

Dans ce prolongement, la possibilité de faire un rescrit AGEFIPH initialement prévu a été remplacé par un rescrit analogue donné aux Urssaf et CMSA à partir du 1^{er} Janvier 2020. De même, dès cette date, le contentieux et les sanctions à mettre en œuvre seront confiées à l'URSSAF.

- **Pour rappel, le deuxième décret (décret n° 2019-523) modifiait les modalités de calcul de la contribution AGEFIPH** pour les entreprises d'au moins 20 salariés et dont le taux d'emploi de travailleurs handicapés est inférieur à 6%. Cette contribution sera calculée en fonction du nombre de bénéficiaires manquants et suivant un barème défini en fonction de la taille de l'entreprise.

Ce même décret prévoyait que les emplois indirects (à savoir les contrats de sous-traitance avec des établissements et service d'aide par le travail (ESAT) ou des entreprises adaptés (EA) ainsi que les travailleurs indépendants handicapés (TIH)) ne seraient plus comptabilisés dans le taux d'emploi de 6% mais viendraient en déduction de la contribution financière calculée.

L'Ordonnance complète cette disposition en précisant que pourront également venir en déduction de la contribution financière calculée les dépenses supportées par l'entreprise dans le cadre d'un contrat passé avec une entreprise de PORTAGE SALARIAL lorsque le salarié porté sera bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

- **Pour rappel, le troisième décret (décret n° 2019-521) révisait les modalités de mise en œuvre de l'OETH par application d'un accord collectif conclu au niveau de l'entreprise** (accord de branche, de groupe ou d'entreprise agréé).

Sur ce point, il est précisé par l'Ordonnance que **SEULS les accords agréés ET ENTRES EN VIGUEUR avant le 1^{er} Janvier 2020** continueront de produire leurs effets jusqu'à leur terme et pourront être renouvelés une fois pour une durée maximale de 3 ans (sauf s'agissant des accords d'établissement).

- **Rappel du Calendrier** : la déclaration relative à l'année 2019 est inchangée (déclaration au 1^{er} trimestre 2020 auprès de l'AGEFIPH) ; **les nouvelles règles s'appliqueront pour la déclaration relative à l'année 2020 à réaliser en 2021.**

Si vous confiez la réalisation de vos payes au cabinet, nous vous remercions de nous faire parvenir d'ores et déjà les reconnaissances « Travailleurs handicapés » de vos salariés concernés (et ce quel que soit votre effectif), ces informations devant être intégrées aux DSN à compter du 1^{er} Janvier 2020.

NOUVELLES DISPOSITIONS POUR LE CALCUL DE L'ÉVALUATION DE L'AVANTAGE EN NATURE « VEHICULES ELECTRIQUES »

Afin d'adapter l'évaluation de l'avantage en nature « véhicules électriques », l'arrêté du 21 Mai 2019 est venu modifier l'article 3 de l'arrêté du 10 Décembre 2002 (JO du 12 Juin dernier) relatif à l'évaluation des avantages en nature pour le calcul des cotisations sociales.

Ainsi, l'employeur mettant un véhicule électrique à la disposition permanente d'un salarié durant la période comprise entre le 1^{er} Janvier 2020 et le 31 Décembre 2022 pourra bénéficier des nouvelles règles spécifiques d'évaluation.

Ces règles spécifiques s'appliqueront exclusivement **aux véhicules fonctionnant 100 % à l'énergie électrique**, les véhicules hybrides en étant exclus.

Rappel des mesures existantes

Lorsqu'un employeur qui met un véhicule d'entreprise à la disposition permanente d'un salarié qui l'utilise à des fins à la fois professionnelles et personnelles, l'utilisation privée constitue un avantage en nature qui doit être soumis à cotisations sociales.

Deux méthodes de calcul existent : soit évaluation sur la base des dépenses réellement engagées, soit sur la base d'un forfait annuel.

Les apports du nouvel arrêté pour les véhicules électriques

Le nouvel arrêté précise les 3 points suivants :

- Les dépenses prises en compte pour calculer l'avantage en nature des véhicules électriques seront évaluées après **un abattement de 50% pour favoriser le passage à l'électrique dans la limite de 1 800 € par an.**
- Elles ne doivent pas prendre en compte les frais d'électricité engagés par l'employeur pour la recharge du véhicule.
- L'avantage en nature lié à l'utilisation des bornes de recharge mises à disposition de l'employeur, à des fins non professionnelles entre le 1^{er}

Janvier 2019 et le 31 Décembre 2022, est évalué à hauteur d'un montant nul. De ce fait, aucune cotisation sociale ne sera due sur cet avantage.

Exemple :

Pour des dépenses évaluées à 15 000 €, l'assiette de calcul sera ramenée à 13 200 € (50% de 15 000 € plafonné à 1800 €).

Pour des dépenses évaluées à 3 000 €, l'assiette de calcul sera ramenée à 1 500 € (50% de 3 000 €)

Un nouvel arrêté fixera avant fin 2022 l'abattement applicable aux véhicules mis à disposition du salarié à compter du 1^{er} janvier 2023, pour prendre en compte la différence de coût entre un véhicule électrique et un véhicule thermique équivalent à cette date.

PRECISIONS DE L'URSSAF POUR LE VERSEMENT TRANSPORT ET LES SALARIES ITINERANTS

L'entreprise qui emploie au moins **11 salariés** dans une zone de versement transport est assujettie à la contribution versement de transport sur cette zone.

Sur la question de savoir comment rattacher les salariés à ladite zone, les précisions de l'URSSAF permettent d'y voir plus clair et apportent des réponses pratiques. Cependant, ces précisions n'ont pas fait l'objet d'une circulaire publiée.

- **Le registre unique du personnel (RUP) comme principe de rattachement !**

Ainsi, pour l'assujettissement et l'assiette de versement transport, tout salarié, y compris itinérant, doit être pris en compte dans l'effectif de l'établissement tenant le registre unique du personnel (RUP) où il est inscrit.

En cas d'établissements multiples, si le salarié exerce son activité dans un autre établissement de l'employeur, il reste rattaché à son établissement d'origine tenant le RUP.

- **Exception à cette règle de rattachement à l'établissement tenant le RUP : il est tenu compte du lieu de travail du salarié et de la durée de la mission.**

Lorsque le salarié exerce son activité ou sa mission hors de l'établissement de l'employeur assujetti au versement transport, deux situations se présentent :

- Si l'activité exercée est inférieure à 3 mois : le salarié est rattaché à son établissement d'origine pour le calcul de l'effectif et de l'assiette assujettie au versement transport.
- Si l'activité exercée est supérieure à 3 mois consécutifs, le salarié est rattaché à son établissement de destination, dès le 1^{er} jour du 4^{ème} mois de sa mission pour le calcul de l'effectif et de l'assiette.

Dans l'hypothèse où il exerce son activité sur plusieurs zones de transport, le salarié reste pris en compte sur l'établissement tenant le RUP sur lequel il est inscrit.

Lorsque le salarié exerce hors de l'établissement de l'employeur et plus de trois mois consécutifs en dehors de toute zone de versement transport, il n'est plus pris en compte dans l'effectif et sa rémunération n'est pas soumise à la contribution versement transport à partir du 1^{er} jour du 4^{ème} mois.

La durée de trois mois s'apprécie de date à date. L'assujettissement au versement transport peut donc commencer à courir en plein milieu du mois.

- **Les cas particuliers :**

- **Les groupements d'employeurs :**

L'effectif des groupements d'employeurs comprend d'une part les salariés permanents et d'autre part les salariés mis à disposition des différents membres du groupement.

Lorsque le salarié exerce auprès d'entreprises situées dans des zones de transport différentes, il est pris en compte au prorata de son temps de travail sur chacune des zones où il exerce son activité.

- **Les entreprises de travail temporaire :**

Lorsque l'entreprise est assujettie au versement transport, les rémunérations des intérimaires sont incluses dans l'assiette servant au calcul du versement transport, quelle que soit la durée de leur mission.

EN BREF

MISE EN PLACE DU CSE : DERNIERE LIGNE DROITE !

Le Comité Social et Economique (CSE) doit impérativement être mis en place dans les entreprises de plus de 11 salariés (sur 12 mois consécutifs), qu'elles soient dotées ou non d'élus en cours de mandat, et ce avant le 1^{er} Janvier 2020.

Pour rappel, les Ordonnances Macron de Septembre 2017 ont institué une instance unique de représentation du personnel (dit CSE) en lieu et place des délégués du personnel (DP), délégation unique du personnel (DUP), comité d'entreprise (CE) ou du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Les entreprises concernées ont donc jusqu'au 31 Décembre 2019, dernier délai, pour procéder aux élections si elles ne veulent pas être pénalisées par la suite (délict d'entrave, invalidation de procédures nécessitant la consultation des représentants du personnel, remise en cause des exonérations de charges sociales, etc.).

Compte tenu de la durée du processus électoral (entre 2 et 3 mois), il devient urgent d'agir, et ce d'autant plus que la mise en place du CSE peut poser de nombreuses questions.

Si vous êtes concernés et que vous souhaitez avoir plus d'informations sur le sujet, nous vous encourageons vivement à contacter, sans attendre, le Pôle Social du cabinet. Le temps presse !

UN DELAI SUPPLEMENTAIRE POUR EMETTRE DES RESERVES EN CAS D'ACCIDENT DU TRAVAIL

La procédure de reconnaissance des accidents du travail et des maladies professionnelles a été réformée par un décret du 23 Avril 2019.

La Caisse nationale d'assurance maladie, dans une circulaire du 9 Août 2019, apporte des précisions sur la nouvelle procédure de reconnaissance des accidents du travail et maladies professionnelles.

Cette nouvelle procédure sera applicable **à compter du 1^{er} Décembre 2019**.

La principale mesure concerne les accidents du travail.

En effet, l'employeur disposera désormais d'un délai de 10 jours francs à compter de la déclaration d'accident du travail pour émettre des réserves suite à une déclaration d'accident du travail.

Ce délai court à compter de la date inscrite sur le formulaire de la déclaration d'accident du travail et non la date d'envoi de la déclaration.

Si la déclaration émane du salarié, le délai court à compter du jour où l'employeur reçoit le double de la déclaration.

Rappelons qu'auparavant les employeurs devaient impérativement émettre leurs réserves sur la déclaration d'accident du travail.

Ce délai permettra donc aux entreprises de mieux appréhender la situation et de pouvoir vérifier la véracité des faits pour motiver leurs réserves !

JURISPRUDENCE

CONFIRMATION DU BAREME D'INDEMNISATION POUR LICENCIEMENT : OUI MAIS...

COUR DE CASSATION, AVIS., 17/07/ 2019 – N°15012 ET 15013

Le 17 juillet dernier la Cour de cassation a donné son avis sur la compatibilité du barème MACRON d'indemnisation pour licenciement abusif avec la convention de l'Organisation internationale du travail (OIT) d'application directe en droit interne.

Pour rappel, concernant les licenciements prononcés après le 23 septembre 2017, les juges ne sont en principe plus totalement libres d'attribuer l'indemnité de leur choix en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse mais doivent respecter un barème (dit barème MACRON) comprenant des planchers et des plafonds. Sachant qu'il existe « 2 » barèmes MACRON liés à l'effectif, un pour les entreprises de moins de 11 salariés et l'autre pour les entreprises de 11 salariés et plus.

La convention de l'OIT prévoit en effet que les juges doivent être « habilités à ordonner le versement d'une indemnité adéquate ou toute autre forme de réparation considérée comme appropriée ».

Plusieurs conseils de prud'hommes ont estimé ces derniers mois, que le barème MACRON ne permettait pas cette indemnisation adéquate.

Néanmoins, la Cour de cassation n'a pas adopté la même position et a estimé le 17 Juillet dernier qu'il n'y avait aucune incompatibilité entre le barème MACRON et la convention OIT.

Mais malgré une position précise de la Cour, plusieurs conseils des prud'hommes font front contre cette décision...

Dès le 22 juillet dernier, le Conseil des prud'hommes de GRENOBLE a en effet refusé d'appliquer ce barème estimant ne pas être lié par l'avis de la Cour de cassation. Les juges ont en effet estimé qu'au regard de l'ancienneté de la salariée, de son âge, ... ainsi que de la perte du bénéfice de l'allocation de fin de carrière, le préjudice réel subi par la salariée était nettement supérieur à cette fourchette.

Le Conseil des prud'hommes a donc écarté le barème et a condamné l'employeur à verser une somme bien supérieure au plafond.

Puis c'est au tour du Conseil des prud'hommes de TROYES le 29 juillet dernier, d'écarter le barème **au motif qu'il ne permettrait pas d'indemniser de façon adéquate le salarié licencié à tort.**

Pour permettre une « réparation adéquate » ou « appropriée », le juge doit intégrer, outre l'ancienneté qui détermine le plancher et le plafond, la situation individuelle du salarié, la situation de l'entreprise (TPE ou multinationale n'ont rien à voir), l'indemnisation pour non-respect de la procédure de consultation des instances représentatives ou défaut d'information de la DIRECCTE..., celle pour non-respect de la priorité de réembauchage...

Toutes ces indemnités se cumulent en principe avec l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse mais uniquement dans les limites du plafond du barème MACRON.

Or, les juges des conseils des Prud'hommes de GRENOBLE et de TROYES ont donc estimé que dans des situations particulières permettant de quantifier un préjudice supérieur au plafond du barème MACRON, celui-ci devait être écarté.

Cette résistance des juges du fond recrée donc pour les employeurs une réelle insécurité juridique et financière en cas de licenciement.

Enfin, rappelons que le plafonnement du barème MACRON n'est en aucun cas applicable en cas de licenciement frappé de nullité (discrimination, harcèlement... situation remettant en cause des droits fondamentaux) pouvant donner droit à réintégration du salarié le cas échéant.

Le feuillet juridique n'est donc certainement pas terminé... Affaire à suivre par conséquent...

REFUS DE SIGNATURE DU CONTRAT A DUREE DETERMINEE : LA FRAUDE ET LA MAUVAISE FOI EMPECHENT LA REQUALIFICATION

COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, 10/04/2019, N°18-10614

Un salarié avait été embauché sous contrat à durée déterminée en qualité d'Assistant Chef de projet pour accroissement temporaire d'activité à compter du 24 Octobre 2013. Le salarié a travaillé environ 3 semaines.

Il avait ensuite demandé la requalification de son contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée au motif qu'il n'avait pas signé son contrat de travail.

La Cour d'Appel a débouté le salarié de sa demande de requalification au motif que le contrat de travail avait bien été fourni au salarié, mais que ce dernier avait délibérément refusé de signer le contrat. En effet, le salarié reconnaissait avoir commencé en contrat à durée déterminée et en connaître le motif ainsi que la date de fin (qui étaient notamment mentionnés dans sa promesse d'embauche).

Le salarié, débouté de sa demande, se pourvoit donc en Cassation.

Lors de l'examen de cette affaire, les magistrats de la Cour de Cassation rappellent que « ***si la signature d'un contrat à durée déterminée a le caractère d'une prescription d'ordre public dont l'omission entraîne, à la demande du salarié, la requalification en contrat à durée indéterminée*** », **il en va autrement si le salarié a volontairement refusé de signer le contrat de travail de mauvaise foi ou dans une intention frauduleuse.**

En cas de mauvaise foi ou d'intention frauduleuse établie, le salarié ne peut donc obtenir la requalification en contrat à durée indéterminée.

La Cour de Cassation confirme par cet attendu une jurisprudence antérieure.

Mais dans l'affaire jugée le 10 Avril 2019, les magistrats de la Haute Cour ont toutefois estimé que la preuve de la mauvaise foi ou de l'intention frauduleuse du salarié n'avait pas été caractérisée et ont rendu un arrêt de cassation.

LE MAINTIEN DE SALAIRE DOIT INTEGRER LA PART VARIABLE DE REMUNERATION

COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, 5/06/2019, N°18-12-862

En cas de suspension du contrat de travail pour cause de maladie, maternité ou encore accident, l'employeur est souvent tenu, en application du Code du travail et/ou de la Convention Collective, de procéder à un maintien de salaire en complément des indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

Ce maintien de salaire correspond en tout ou partie à la rémunération qui aurait été perçue si le salarié avait travaillé pendant la période d'arrêt.

Si le calcul de la rémunération à maintenir est sans difficulté en cas de salaire fixe, il en est autrement en cas de rémunération variable en fonction des mois.

En l'espèce, un employeur avait retenu pour le calcul du salaire à maintenir la moyenne des trois derniers mois de salaires complets précédant le départ en maternité. La salariée intente une action en justice pour résiliation judiciaire de son contrat de travail au motif que la moyenne des douze derniers mois de salaires était plus favorable pour le calcul du maintien de salaire.

La Cour de Cassation estime que la part variable ayant un caractère fluctuant en fonction des mois et des périodes de l'année, l'évaluation annuelle de l'activité permettait de lisser ces écarts de rémunération variable. L'employeur ne pouvait donc retenir la moyenne des trois derniers mois précédant l'arrêt maternité dès lors que la salariée n'avait réalisé aucun chiffre d'affaires sur cette période.

En pratique, si la Convention Collective ne prévoit pas de règle pour définir le salaire à maintenir, il conviendra de retenir la moyenne des douze derniers mois de salaires complets précédant l'arrêt dès lors que l'activité et, par voie de conséquence, la rémunération variable sont fluctuantes en fonction des périodes de l'année.



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

www.walterfrance-allinial.com

EXPERTISE COMPTABLE ET FISCALE – SOCIAL – AUDIT – CONSEIL



Member of
Allinial
GLOBAL®