

L'Essentiel

SEPTEMBRE 2018

SOMMAIRE

| | Pages : |
|--|------------|
| 1 – LE DROIT A L'ERREUR | 2 |
| 2 – LE PRÉLÈVEMENT DE L'IMPÔT À LA SOURCE | 4 |
| 3 – UN NOUVEAU BULLETIN DE PAIE | 6 |
| ❖ Les modifications applicables dès le 13 mai 2018 et au 1er octobre 2018 | 6 |
| ➤ Modèle de bulletin de paie à compter du 1^{er} octobre 2018 pour les non-cadres | 7 |
| ➤ Modèle de bulletin de paie à compter du 1^{er} octobre 2018 pour les cadres | 8 |
| ❖ Les modifications applicables au 1^{er} janvier 2019 | 8-9 |
| ➤ Modèle de bulletin de paie à compter du 1^{er} janvier 2019 pour les cadres et non-cadres | 9 |
| 4 – LES CONDITIONS DE VALIDITÉ DES ACCORDS D'ENTREPRISE | 10 |
| 5 – DÉPÔT EN LIGNE D'ACCORDS D'ENTREPRISE | 12 |
| 6 – RUPTURE CONVENTIONNELLE ET CONSENTEMENT | 14 |
| 6 – LETTRE RECOMMANDÉE ELECTRONIQUE ET DROIT DU TRAVAIL | 15 |
| 7- NOTE ECONOMIQUE DE LA CERA | 18 |

LE DROIT A L'ERREUR

La loi du 10 août 2018 pour un Etat au service d'une société de confiance a été publiée au Journal officiel du 11 août 2018. Un certain nombre de mesures concernent directement les entreprises.

UN DROIT A L'ERREUR

L'instauration d'un "droit à l'erreur" face à l'administration signifie que toute personne ou une entreprise qui a méconnu **pour la première fois** une règle applicable à sa situation ou ayant commis une erreur matérielle lors d'un renseignement, ne peut pas faire l'objet de la part de l'administration d'une sanction pécuniaire ou de la privation intégrale ou partielle d'une prestation due.

Cela suppose toutefois que la personne ait **régularisé sa situation** de sa propre initiative ou après que l'administration lui ait demandé de le faire dans un certain délai.

Par exemple, erreur de calcul sur les cotisations sociales.

ATTENTION :

Cette règle de clémence ne s'appliquera pas lorsqu'il est démontré que la personne est de **mauvaise foi** ou en situation de **fraude**. Dans ce cas, la sanction peut être prononcée sans que la personne l'entreprise en cause ne soit invitée à régulariser sa situation.

- ❖ *Est de mauvaise foi, toute personne ayant délibérément méconnu une règle applicable à sa situation. En cas de contestation, la preuve de la mauvaise foi et de la fraude incombe à l'administration.*

L'étude d'impact de la loi cite notamment deux cas d'exclusion car ils relèvent du travail dissimulé : le défaut de transmission de la déclaration sociale nominative (DSN) "qui révèle une négligence d'une particulière gravité", et l'absence de déclaration préalable à l'embauche d'un nouveau salarié qui empêche le salarié de bénéficier d'une couverture sociale.

LE DROIT A L'ERREUR N'EST PAS APPLICABLE AUX CAS SUIVANTS :

- sanctions requises pour la mise en œuvre du droit européen ;
- sanctions prononcées en cas de méconnaissance des règles préservant directement la santé publique, la sécurité des personnes et des biens ou l'environnement ;
- sanctions prévues par un contrat ;
- sanctions prononcées par les autorités de régulation à l'égard des professionnels soumis à leur contrôle.

Par ailleurs, précise l'étude d'impact, ces dispositions ne s'appliquent pas lorsque des obligations résultant d'une convention internationale s'y opposent, par exemple en droit du travail.

UNE NOUVELLE SANCTION ADMINISTRATIVE : L'AVERTISSEMENT

Désormais en cas de manquements listés à l'article [L.8115-1 du code du travail](#) (durée du travail, salaire minimum, restaurations, installations sanitaires,...) et en l'absence de poursuites pénales, la Direccte peut, soit :

- prononcer à l'encontre de l'employeur une amende,
- décider de lui adresser un simple **avertissement**.

En cas de récidive postérieurement à l'avertissement, le plafond de l'amende qui s'établit actuellement à 4 000 euros sera **majoré de 50 %** pour tout **nouveau manquement de même nature** constaté dans un délai d'un an à compter du jour de la notification d'un avertissement.

Pour déterminer si elle prononce un avertissement ou une amende (et pour fixer le montant de cette dernière le cas échéant), la Direccte prend en compte les circonstances et la gravité du manquement, le comportement de son auteur, notamment sa bonne foi, ainsi que ses ressources et charges.

NB : *Comme pour les amendes, l'avertissement peut être contesté devant le tribunal administratif.*

LIMITATION DE LA DUREE DES CONTROLES ADMINISTRATIFS DANS LES PME

Une expérimentation est lancée pour **quatre ans** à compter de la publication d'un prochain décret, dans les régions **Hauts-de-France et Auvergne-Rhône-Alpes** afin de limiter la durée des contrôles administratifs dans les PME de **moins de 250 salariés** et dont le chiffre d'affaires n'excède pas 50 millions d'euros.

Ces contrôles ne pourront pas dépasser - pour un même établissement - une durée cumulée de **neuf mois sur une période de trois ans**.

N.B : *Cette limitation n'est toutefois pas applicable s'il existe des indices précis et concordants de manquement à une obligation légale ou réglementaire.*

DUREE DES CONTROLES URSSAF DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE 20 SALARIES

A titre expérimental pour une durée de **trois ans** à compter de la publication de la loi, les contrôles Urssaf, dans les entreprises de **moins de 20 salariés**, ne pourront pas dépasser **trois mois** entre le début effectif du contrôle et la lettre d'observation, comme c'est actuellement le cas dans les entreprises de moins de dix salariés.

MEDIATION AUPRES DE L'URSSAF

La loi crée une procédure de médiation entre les Urssaf et les administrés. Le recours à la médiation n'est possible que si le demandeur a, au préalable, contacté les services concernés de l'organisme et si aucun recours contentieux n'a été formé. L'engagement d'un recours contentieux met fin à la médiation.

LE PRÉLÈVEMENT DE L'IMPÔT À LA SOURCE

L'entrée en vigueur du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu est fixée au 1er janvier 2019.

Le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu vise à adapter le recouvrement de l'impôt au titre d'une année à la situation réelle de l'usager (revenus, événements de vie) au titre de cette même année, sans en modifier les règles de calcul. Il a pour objectif de supprimer le décalage d'un an entre la perception des revenus et le paiement de l'impôt sur ces revenus.

POUR LES ENTREPRISES ET ASSOCIATIONS

La mise en œuvre du prélèvement à la source passera par la Déclaration sociale nominative (DSN). L'administration fiscale calculera le taux de prélèvement (en tenant compte des options retenues dans certains cas par le contribuable) et restera responsable de la collecte de l'impôt sur le revenu.

Son action permettra de garantir la bonne collecte de l'impôt, d'assurer la confidentialité des informations personnelles des contribuables et d'éviter que les entreprises aient en charge de calculer l'impôt de leurs salariés.

Les entreprises recevront par le même système informatique que celui par lequel elles transmettent la déclaration sociale nominative (DSN), le taux de prélèvement à appliquer sur le salaire. Aujourd'hui, la DSN est généralisée à toutes les entreprises, ce qui a entraîné une vague sans précédent de modernisation des logiciels de paie.

LE ROLE DE L'ENTREPRISE

Dans le cas général, l'entreprise aura quatre obligations :

- appliquer le taux transmis par la DGFIP. L'entreprise n'aura pas à appliquer de taux de manière rétroactive. Pour toute réclamation sur son taux, le salarié s'adressera directement à la DGFIP ;
- retenir le prélèvement à la source sur le salaire net à verser au titre du mois M, en appliquant le taux au salaire net imposable ;
- déclarer les montants prélevés pour chaque bénéficiaire de revenus ;
- reverser en M+1 à la DGFIP les prélèvements à la source du mois M.

QUAND ET COMMENT SERONT TRANSMIS LES TAUX DE PRELEVEMENT ?

Entre septembre et octobre 2018, les entreprises reçoivent le taux de prélèvement pour chacun de leurs salariés via le compte rendu métier (CRM) qui leur sera retourné suite au dépôt de la déclaration sociale nominative (DSN). A l'automne 2018, l'entreprise peut également assurer une préfiguration (simulation) du prélèvement à la source sur les bulletins de salaires. Cette préfiguration sera assurée sur la base du taux personnalisé transmis à l'employeur à compter de septembre, sauf option de l'usager pour le taux non personnalisé.

La transmission par l'administration aux entreprises du taux applicable à chaque salarié passera par la DSN. Les données de la DSN nécessaires au calcul de l'impôt sont déjà transmises à la Direction générale des

Finances publiques (DGFIP), comme le sont aussi déjà les données de la DADSU, ceci afin notamment de renseigner les déclarations de revenus pré-remplies. À compter de 2019, la DGFIP recevra également les données relatives au prélèvement à la source.

Les entreprises qui utilisent la DSN reçoivent déjà des informations de la part des opérateurs de la DSN via un « flux retour », dit compte-rendu métier (CRM). Ce flux retour sera utilisé par la DGFIP pour transmettre, pour chaque salarié, le taux de prélèvement à la source qui devra être appliqué le mois suivant.

LE REVERSEMENT A L'ÉTAT

Les entreprises reverseront l'impôt à l'administration fiscale plusieurs jours après le versement du salaire. Elles bénéficieront d'un effet positif sur leur trésorerie, de 8 jours, 18 jours ou 3 mois selon la taille de l'entreprise. En effet, les reversements des montants prélevés seront opérés :

- pour les entreprises de plus de 50 salariés ayant une date limite de dépôt de la DSN au 5 du mois : le 8 du mois ;
- pour les entreprises de moins de 50 salariés ayant une date limite de dépôt de la DSN au 15 du mois : le 18 du mois ;
- pour les entreprises de moins de 11 salariés, sur option : possibilité de reversement trimestriel.

QUE SE PASSE-T-IL POUR LE CONTRIBUABLE EN CAS D'ERREUR, VOIRE DE FRAUDE OU DE DÉFAILLANCE DE L'EMPLOYEUR ?

La détermination du taux incombe à la seule administration fiscale : les risques d'erreurs de calcul du prélèvement par l'employeur lors du paiement du salaire sont donc limités puisque le revenu net imposable est déjà connu.

Si les entreprises se trompent lors du calcul du prélèvement ou lors du reversement du prélèvement à l'administration fiscale, elles seront responsables comme elles le sont aujourd'hui pour les cotisations sociales salariales précomptées pour le compte de leurs salariés.

Si les entreprises sont défaillantes dans le reversement à l'administration fiscale de l'impôt prélevé sur les salaires de leurs employés, les services fiscaux utiliseront les prérogatives classiques à leur encontre, mais en aucun cas ils ne se tourneront vers le contribuable ayant déjà été prélevé. Cela fonctionne ainsi avec les cotisations sociales salariales.

Ce cas de figure est cependant très limité : le taux de recouvrement des cotisations sociales est supérieur à 99 % dans le secteur privé, ce qui est légèrement supérieur au taux de recouvrement de l'impôt sur le revenu actuel, qui est de 98 %.

COMMENT GARANTIR LA CONFIDENTIALITE AUX SALARIES ?

Le salarié ne donnera aucune information à son employeur. C'est l'administration fiscale qui restera l'interlocuteur unique du contribuable, et sera la seule à transmettre les taux aux collecteurs.

La seule information transmise au collecteur sera le taux de prélèvement, qui ne révèle aucune information spécifique. En effet, un même taux de prélèvement à la source peut recouvrir des situations très variées. La grande majorité des contribuables (90 %) aura un taux de prélèvement à la source compris entre 0 et 10 %.

En outre, un même taux (seule donnée transmise à l'employeur) peut recouvrir des situations différentes. La confidentialité reste donc garantie

QUE FAIRE EN CAS DE DECALAGE DE LA PAIE ?

Le décalage de paie concerne environ 70 000 entreprises en France. Il consiste à liquider la paie un mois M et à la verser en M+1.

La règle fiscale reste inchangée : un revenu imposable est soumis à l'impôt sur le revenu à partir du moment où il est mis à disposition, à savoir versé, à son bénéficiaire. Dès lors, une paie liquidée en décembre 2018 et versée à compter du 1er janvier 2019 doit être soumise au prélèvement à la source (la règle étant différente pour les cotisations sociales pour lesquelles c'est la période d'emploi qui est prise en compte).

UN NOUVEAU BULLETIN DE PAIE

Un arrêté du 09/05/2018, est venu préciser une nouvelle présentation du bulletin de paie pour tenir compte, notamment, des allègements de charges récents et de la perspective de la retenue à la source. L'arrêté s'applique à compter du 13 mai 2018, et prévoit les modifications pour le 1^{er} octobre 2018 et le 1^{er} janvier 2019.

LES MODIFICATIONS APPLICABLES AU 13 MAI 2018 ET AU 1ER OCTOBRE 2018

Outre quelques changements de terminologie des rubriques, le bulletin de paie doit désormais mentionner le montant des allègements dont les salariés bénéficient depuis le 1^{er} janvier 2018.

Juste après la rubrique relative au montant du salaire « *Net payé en euro* » il doit figurer une mention qui lui est liée : « *dont évolution de la rémunération liée à la suppression des cotisations chômage et maladie* ».

En pratique, son montant correspond à la différence entre les cotisations non versées et l'augmentation de la CSG.

Sont donc calculées, sur la rémunération du mois considéré, la valeur de 1,45% dans la limite de 4 fois le plafond de la SS (diminution du taux de la cotisation de chômage) à laquelle s'ajoutent le 0,75% sur la totalité de la rémunération au titre des cotisations d'assurances sociales supprimées.

Ces sommes sont déduites de l'augmentation de la CSG (1,70% de la rémunération, déduction faite des frais professionnels).

REMARQUE : l'arrêté précise que la cotisation d'assurance sociale est calculée selon les règles et les taux applicables au 31 décembre 2017.

A compter du 1^{er} octobre 2018, le calcul tiendra compte de la suppression du 0,95% de cotisation salariale d'assurance chômage restant due jusqu'à cette date.

A compter du 1er octobre 2018, le tableau précisant la présentation des informations mentionnées à l'article R.3243-2 du code du travail pour les non-cadres.

| Cotisations et contributions sociales | Base | Taux salarial | Part salarié | Part employeur |
|--|-------------|----------------------|---|-----------------------|
| SANTE | | | | |
| <i>Sécurité sociale - Maladie Maternité Invalidité Décès</i> | Valeur | | | Valeur |
| <i>Complémentaire Incapacité Invalidité Décès</i> | | | | |
| <i>Complémentaire santé</i> | Valeur | Valeur | Valeur | Valeur |
| ACCIDENTS DU TRAVAIL-MALADIES PROFESSIONNELLES | Valeur | | | Valeur |
| RETRAITE | | | | |
| <i>Sécurité Sociale plafonnée</i> | Valeur | Valeur | Valeur | Valeur |
| <i>Sécurité Sociale déplafonnée</i> | Valeur | Valeur | Valeur | Valeur |
| <i>Complémentaire Tranche 1</i> | Valeur | Valeur | Valeur | Valeur |
| <i>Complémentaire Tranche 2</i> | | | | |
| <i>Supplémentaire</i> | Valeur | Valeur | Valeur | Valeur |
| FAMILLE | Valeur | | | Valeur |
| ASSURANCE CHOMAGE | Valeur | | | Valeur |
| AUTRES CONTRIBUTIONS DUES PAR L'EMPLOYEUR | | | | Valeur |
| COTISATIONS STATUAIRES OU PREVUES PAR LA CONVENTION COLLECTIVE | | | | |
| <i>CSG déductible de l'impôt sur le revenu</i> | Valeur | Valeur | Valeur | |
| <i>CSG/CRDS non déductible de l'impôt sur le revenu</i> | Valeur | Valeur | Valeur | |
| EXONERATION DE COTISATIONS EMPLOYEUR | | | | Valeur |
| TOTAL DES COTISATIONS ET CONTRIBUTIONS | | | Valeur | Valeur |
| | | | Net payé en euros | |
| | | | Valeur | |
| | | | dont évolution de la rémunération liée à la suppression des cotisations chômage et maladie | Valeur |
| | | | Allègement de cotisations employeur | Valeur |
| | | | Total versé par l'employeur | Valeur |



A compter du 1er octobre 2018, le tableau précisant la présentation des informations mentionnées à l'article R.3243-2 du code du travail pour les cadres.

| Cotisations et contributions sociales | Base | Taux salarial | Part salarié | Part employeur |
|--|--------|---------------|---|----------------|
| SANTÉ | | | | |
| Sécurité sociale - Maladie Maternité Invalidité Décès | Valeur | | | Valeur |
| Complémentaire Incapacité Invalidité Décès | | | | |
| Complémentaire santé | Valeur | Valeur | Valeur | Valeur |
| ACCIDENTS DU TRAVAIL-MALADIES PROFESSIONNELLES | Valeur | | | Valeur |
| RETRAITE | | | | |
| Sécurité Sociale plafonnée | Valeur | Valeur | Valeur | Valeur |
| Sécurité Sociale déplafonnée | Valeur | Valeur | Valeur | Valeur |
| Complémentaire Tranche A | Valeur | Valeur | Valeur | Valeur |
| Complémentaire Garantie Minimale de Points | | | | |
| Complémentaire Tranche B | Valeur | Valeur | Valeur | Valeur |
| Complémentaire Tranche C | | | | |
| Supplémentaire | Valeur | Valeur | Valeur | Valeur |
| FAMILLE | Valeur | | | Valeur |
| ASSURANCE CHOMAGE | | | | |
| Chômage | Valeur | | | Valeur |
| APEC | Valeur | Valeur | Valeur | Valeur |
| AUTRES CONTRIBUTIONS DUES PAR L'EMPLOYEUR | | | | Valeur |
| COTISATIONS STATUAIRES OU PREVUES PAR LA CONVENTION COLLECTIVE | | | | |
| CSG déductible de l'impôt sur le revenu | Valeur | Valeur | Valeur | |
| CSG/CRDS non déductible de l'impôt sur le revenu | Valeur | Valeur | Valeur | |
| EXONERATION DE COTISATIONS EMPLOYEUR | | | | Valeur |
| TOTAL DES COTISATIONS ET CONTRIBUTIONS | | | Valeur | Valeur |
| | | | Net payé en euros | |
| | | | Valeur | |
| | | | dont évolution de la rémunération liée à la suppression des cotisations chômage et maladie | Valeur |
| | | | Allègement de cotisations employeur | Valeur |
| | | | Total versé par l'employeur | Valeur |



LES MODIFICATIONS APPLICABLES AU 1ER JANVIER 2019

Au 1^{er} janvier 2019, les conséquences de la fusion des régimes de retraites complémentaires ARRCO et AGIRC seront prises en compte.

Les modèles de bulletins différents pour les cadres ou les non-cadres s'effacent au profit d'un modèle unique, comportant l'indication des tranches 1 et 2 en retraite complémentaire.

Seule la ligne de la contribution APEC est maintenue pour la population cadre.

Deux nouvelles rubriques apparaissent :

La première mentionne le « *Net à payer avant impôt sur le revenu* », complétée par la ligne « *dont évolution de la rémunération liée à la suppression des cotisations salariales chômage et maladie* ».

REMARQUE : la rubrique « *Net à payer* » doit, selon l'arrêté, apparaître en caractères plus gras et plus grands que l'ensemble du bulletin, au risque d'ailleurs de tromper des salariés sur le montant de la rémunération nette versée, information qui arrive à la suite.

La seconde : « *Impôt sur le revenu* » fait apparaître la base de calcul de l'IR prélevé à la source, le taux du prélèvement (taux personnalisé ou non) ainsi que le montant de celui-ci.

L'indication du montant net versé au salarié vient enfin, ainsi que les mentions relatives aux allègements de cotisations de l'employeur et du total versé par ce dernier.

- [Arr. du 9 mai 2018, NOR : CPAS1812606A / JO, 12mai](#)

| A compter du 1er janvier 2019, les informations mentionnées à l'article R.3243-1 du code du travail seront présentées comme suit sur le bulletin de paie mentionné à l'article R. 3243-1 du même code pour les cadres et non-cadres : | | | | |
|--|-------------|---|--|-----------------------|
| Cotisations et contributions sociales | Base | Taux salarial | Part salarié | Part employeur |
| SANTE | | | | |
| Sécurité sociale - Maladie Maternité Invalidité Décès | Valeur | | | Valeur |
| Complémentaire Incapacité Invalidité Décès | | | | |
| Complémentaire santé | Valeur | Valeur | Valeur | Valeur |
| ACCIDENTS DU TRAVAIL-MALADIES PROFESSIONNELLES | Valeur | | | Valeur |
| RETRAITE | | | | |
| Sécurité Sociale plafonnée | Valeur | Valeur | Valeur | Valeur |
| Sécurité Sociale déplafonnée | Valeur | Valeur | Valeur | Valeur |
| Complémentaire Tranche 1 | Valeur | Valeur | Valeur | Valeur |
| Complémentaire Tranche 2 | | | | |
| Supplémentaire | Valeur | Valeur | Valeur | Valeur |
| FAMILLE | Valeur | | | Valeur |
| ASSURANCE CHOMAGE | | | | |
| Chômage | Valeur | | | Valeur |
| APEC | Valeur | Valeur | Valeur | Valeur |
| AUTRES CONTRIBUTIONS DUES PAR L'EMPLOYEUR | | | | Valeur |
| COTISATIONS STATUAIRES OU PREVUES PAR LA CONVENTION COLLECTIVE | | | | |
| CSG déductible de l'impôt sur le revenu | Valeur | Valeur | Valeur | |
| CSG/CRDS non déductible de l'impôt sur le revenu | Valeur | Valeur | Valeur | |
| EXONERATION DE COTISATIONS EMPLOYEUR | | | | Valeur |
| TOTAL DES COTISATIONS ET CONTRIBUTIONS | | | Valeur | Valeur |
| NET A PAYER AVANT IMPOT SUR LE REVENU | | | | Valeur |
| <i>dont évolution de la rémunération liée à la suppression des cotisations chômage et maladie</i> | | | | <i>Valeur</i> |
| Impôt sur le revenu | Base | Taux personnalisé/ Taux non personnalisé | Montant | |
| <i>Impôt sur le revenu prélevé à la source</i> | Valeur | Valeur | Valeur | |
| | | | Net payé en euros | |
| | | | Valeur | |
| | | | Allègement de cotisations employeur | Valeur |
| | | | Total versé par l'employeur | Valeur |



LES CONDITIONS DE VALIDITE DES ACCORDS D'ENTREPRISE

Pour renforcer la légitimité des textes négociés par les partenaires sociaux, la loi Travail de 2016 prévoyait de généraliser à tous les accords, à échéance du 1er septembre 2019, l'exigence majoritaire.

Compte tenu de l'autonomie encore plus forte donnée par les ordonnances Macron aux syndicats pour définir la règle de droit qui doit s'appliquer en entreprise, le gouvernement actuel a décidé d'avancer cette échéance au 1er mai 2018.

La règle, introduite il y a dix ans, d'adoption des accords collectifs soumise à la signature de syndicats représentant au moins 30 % d'audience électorale (minorité d'adhésion) et à l'absence d'opposition majoritaire n'est plus de mise.

Place à la consécration de l'accord d'entreprise majoritaire et, à défaut, de la validation par référendum des accords minoritaires.

L'ACCORD D'ENTREPRISE DOIT ETRE MAJORITAIRE

Désormais, la validité de tout accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives.

Ce seuil s'apprécie au premier tour des dernières élections des titulaires au CE ou de la DUP ou, à défaut, des DP (ou au CSE s'il est mis en place dans l'entreprise), quel que soit le nombre de votants. Logiquement, la mécanique du droit d'opposition disparaît.

Il est bien précisé que la validité de l'accord s'apprécie au regard "des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections". Cette formule signifie qu'il faut calculer le "poids relatif" des syndicats reconnus représentatifs dans l'entreprise ou l'établissement (pour rappel, cette règle facilite la conclusion de l'accord en ne prenant pas en compte les votes exprimés en faveur des syndicats qui n'ont pas franchi le seuil des 10 % d'audience électorale).

UN ACCORD MINORITAIRE PEUT ETRE VALIDE PAR REFERENDUM

Toutefois, et pour limiter les situations de blocage de la négociation collective dans l'entreprise, si les organisations syndicales signataires n'atteignent pas le seuil de 50 % mais ont recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives aux élections, quel que soit le nombre de votants, une ou plusieurs de ces organisations peuvent demander une consultation des salariés visant à valider l'accord.

Dans une telle hypothèse, la procédure se définit comme suit :

- Les syndicats signataires minoritaires disposent d'un délai d'un mois à compter de la signature de l'accord pour formuler la demande de référendum.
- Cette demande doit être notifiée par écrit à l'employeur et aux autres organisations syndicales représentatives.
- Au terme du délai de ce délai d'un mois (c'est-à-dire à défaut d'initiative des organisations syndicales signataires), l'employeur peut demander l'organisation de cette consultation, à condition toutefois qu'aucune organisation syndicale signataire ne s'y oppose.

- Si, à l'issue d'un délai de huit jours à compter de cette demande ou à l'initiative de l'employeur, les éventuelles signatures d'autres organisations syndicales représentatives n'ont pas permis d'atteindre le taux de 50 %, la consultation des salariés doit alors être organisée dans un délai de deux mois.

LA PROCEDURE DE CONSULTATION DES SALARIES

La consultation des salariés a lieu pendant le temps de travail, au scrutin secret sous enveloppe ou par voie électronique. Son organisation matérielle incombe à l'employeur.

La consultation se déroule dans le respect des principes généraux du droit électoral, selon les modalités prévues par un protocole spécifique conclu entre l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives (signataires ou non de l'accord soumis à consultation) ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au CE ou de la DUP ou, à défaut, des DP (ou au comité social et économique s'il est mis en place dans l'entreprise), quel que soit le nombre de votants.

Ce protocole doit comporter :

- la liste des salariés couverts par l'accord qui, à ce titre, doivent être consultés ;
- les modalités de transmission aux salariés du texte de l'accord ;
- le lieu, la date et l'heure du scrutin ;
- l'organisation et le déroulement du vote ;
- le texte de la question soumise au vote.
- Le résultat du vote fait l'objet d'un PV dont la publicité est assurée dans l'entreprise par tout moyen. Ce PV est annexé à l'accord lors de son dépôt.

L'accord est valide s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés. Faute d'approbation, il est réputé non écrit.

DEPOT EN LIGNE DES ACCORDS D'ENTREPRISE

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

Le code du travail est ainsi mis à jour afin d'acter la dématérialisation totale de la procédure de dépôt des accords d'entreprise avec la suppression du dépôt papier.

Un décret du 15 mai 2018 détaille les modalités de ce dépôt électronique.

ACCORDS CONCERNES

Le dépôt en ligne concerne :

- les conventions et accords collectifs de travail ;
- les plans d'action conclus dans le cadre des obligations de négociier conclus au niveau des établissements, des entreprises, des groupes et des UES (unités économiques et sociales) ;
- les accords d'adhésion et de dénonciation ;
- les procès-verbaux de désaccord conclus dans le cadre des obligations de négociier ;
- les décisions unilatérales de l'employeur

LES NOUVELLES FORMALITES DU DÉPÔT

Les accords de groupe, d'entreprise, d'établissement et interentreprises (ainsi que les pièces accompagnant le dépôt) doivent désormais être déposés sur la plateforme de télé procédure du ministère du travail mise en ligne le 28 mars 2018.

Cette plateforme nationale appelée "**TéléAccords**" est accessible depuis le site Internet dédié. <https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr>

Elle remplace ainsi l'envoi par courrier électronique des pièces constitutives du dossier de dépôt à la Direccte compétente et se substitue également à la transmission à la Direccte d'un exemplaire papier du dossier de dépôt.

Dans le cadre de la nouvelle procédure de dépôt en ligne, le déposant doit renseigner certaines informations relatives à son identité, à l'entreprise, à l'accord lui-même et joindre les fichiers numériques demandés.

Le dossier est ensuite transféré automatiquement à la Direccte compétente qui, après instruction du dossier, délivre le récépissé de dépôt. Les accords sont ensuite transmis à la Direction de l'information légale et administrative (Dila) pour publication dans la base de données nationale sur le site Légifrance.

QUI PREND L'INITIATIVE DU DÉPÔT DE L'ACCORD ?

Les formalités de dépôt doivent être effectuées, non plus par la partie la plus diligente, mais par le représentant légal du groupe, de l'entreprise ou de l'établissement. S'agissant des accords interentreprises, ce sont les représentants légaux des entreprises qui doivent procéder au dépôt.

Précisons que le déposant reste tenu, comme avant, de remettre un exemplaire de chaque convention ou accord au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

LES PIÈCES ACCOMPAGNANT LE DÉPÔT

Les pièces devant accompagner le dépôt des conventions et accords collectifs sont désormais les suivantes :

- la version de la convention ou de l'accord signée des parties ;
- une copie du courrier, du courrier électronique ou du récépissé ou d'un avis de réception daté de notification du texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature (sans changement).
- une version publiable conforme à l'article L. 2231-5-1 du code du travail, c'est-à-dire ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires et amputée, le cas échéant, des dispositions que les parties ne souhaitent pas voir publiées (rappelons que la publication partielle est exclue pour les accords de branche) ;
- le cas échéant, l'acte par lequel les parties ont convenu de la publication partielle de la convention ou de l'accord ;
- le procès-verbal du résultat du vote lorsque la convention ou l'accord a été validé par une consultation des salariés (accord conclu par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30% des suffrages aux élections ou accord conclu avec des représentants élus ou des salariés mandatés dans les entreprises de 11 salariés et plus dépourvues de délégués syndicaux).

La copie du procès-verbal des résultats du 1er tour des dernières élections professionnelles (ou le cas échéant la copie du procès-verbal de carence aux élections) ne fait en revanche plus partie des pièces devant accompagner le dépôt.

Le format de tous ces documents sera précisé par arrêté. Le site TéléAccords apporte plusieurs précisions concernant le format des fichiers :

- la version intégrale de l'accord signée des parties doit, de préférence, être fournie en pdf ;
- la version publiable anonymisée doit obligatoirement être fournie en docx ;
- les autres pièces constitutives du dossier peuvent être transmises dans les formats pdf, de préférence).

- ([Décret du 15 mai 2018](#))

RUPTURE CONVENTIONNELLE ET CONSENTEMENT

La rupture conventionnelle qui n'est ni un licenciement ni une démission, constitue un mode spécifique de rupture du contrat de travail à durée indéterminée. Ce dispositif connaît un succès incontestable en raison de la simplicité et de la rapidité de sa procédure et reste un moyen sûr de se séparer.

La jurisprudence a ainsi validé de nombreuses ruptures conventionnelles alors que le salarié était en arrêt maladie, en accident de travail ou en maternité.

Pour autant la rupture conventionnelle peut être remise en cause notamment :

- En cas d'utilisation de cette procédure pour contourner une procédure d'ordre public (inaptitude par exemple) ;
- S'il est démontré que le consentement du salarié n'a pas été valablement donné.

Malgré la sécurité juridique qui entoure la rupture conventionnelle, nous attirons votre attention sur la notion de « **consentement du salarié** » dans des situations où ce dernier semble être en situation de « fragilité ».

Ainsi, dans un récent arrêt de la cour de cassation, une salariée qui avait eu de graves problèmes de santé, mais qui néanmoins avait été déclarée apte à son poste, a sollicité une rupture conventionnelle auprès de son employeur sans lui faire aucun grief ni évoquer son état de santé. L'employeur a accédé favorablement à cette demande.

Par la suite, cette salariée conteste la validité de la rupture au motif du vice de son consentement.

Pour sa défense, la salariée verse au dossier, un certificat médical postérieur à la rupture du contrat qui atteste que son état de santé, lors de la période de rupture « *ne lui permettait pas de considérer comme valable le consentement qu'elle a donné* ». En effet, la salariée avait fait une dépression sévère et avait des troubles de la mémoire et de l'attention suite à une tumeur. Problèmes de santé qui existaient lorsqu'elle a été déclarée apte deux mois avant la procédure.

La cour de cassation lui donne raison en reconnaissant l'existence d'une altération des facultés mentales de la salariée, lors de la signature de la convention de rupture, de nature à vicier son consentement. La cour d'appel avait également relevé que le constat d'une tumeur à évolution lente de l'intéressée ne lui conférait ni la sérénité suffisante, ni même l'aptitude pleine et entière nécessaire pour négocier la rupture de son contrat de travail.

Par conséquent cette rupture conventionnelle est requalifiée en licenciement abusif.

Nous vous invitons à plus de prudence lorsqu'il s'agira de mettre en œuvre une rupture conventionnelle avec un salarié se disant ou s'étant dit récemment victime de harcèlement, de dépression ou de « burn-out ».

(Arrêt cour de cassation du 16 mai 2018 N°: 16-25852)

LETTRE RECOMMANDÉE ÉLECTRONIQUE ET DROIT DU TRAVAIL

La loi du 07/10/2016 pour une République numérique vise à simplifier les procédés de notification de la lettre recommandée électronique (LRE). Elle précise les conditions dans lesquelles la LRE est jugée équivalente à la lettre recommandée classique et propose d'offrir de nouvelles garanties à l'expéditeur (défaut de remise ou retard du prestataire de la LRE).

Un Décret du 9 mai 2018, publié au Journal officiel du 12 mai 2018, complète cette loi qui entrera en application au 1er janvier 2019.

CAS DE RECOURS DU RECOMMANDE ELECTRONIQUE EN DROIT DU TRAVAIL

En droit du travail, l'option du recommandé électronique 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.

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

- licenciement,
- rupture conventionnelle
- mise à la retraite...

Conditions d'application à compter du 1^{er} janvier 2019

A compter du 1^{er} janvier 2019, les procédés de notification de la LRE seront simplifiés et offriront des garanties supplémentaires pour l'expéditeur :

DÉPÔT DE LA LETTRE

Le prestataire de lettre recommandée électronique (LRE) doit délivrer à l'expéditeur une preuve du dépôt électronique de l'envoi. Celle-ci doit être conservée par le prestataire au moins un an. Elle comporte les informations suivantes :

- le nom et le prénom ou la raison sociale de l'expéditeur, ainsi que son adresse électronique ;
- le nom et le prénom ou la raison sociale du destinataire ainsi que son adresse électronique ;
- un numéro d'identification unique de l'envoi attribué par le prestataire ;
- la date et l'heure du dépôt électronique de l'envoi indiquées par un horodatage électronique qualifié ;

RECEPTION DE LA LETTRE

→ **Acceptation des LRE.** Dans le cas où le destinataire n'est pas un professionnel (par exemple un salarié), celui-ci doit avoir exprimé à l'expéditeur son consentement à recevoir des envois recommandés électroniques [C. postes et communications électroniques, art. L. 100].

→ **Information de la possibilité de recevoir une LRE.** Le prestataire de LRE doit informer le destinataire, par voie électronique, qu'une LRE lui est destinée et qu'il a la possibilité, pendant un délai de 15 jours à compter du lendemain de l'envoi de cette information, d'accepter ou non sa réception. Le destinataire n'est alors pas informé de l'identité de l'expéditeur de la lettre recommandée électronique.

→ **Transmission de la lettre.** En cas d'acceptation par le destinataire de la lettre recommandée électronique, le prestataire procède à sa transmission. Le prestataire doit conserver une preuve de la réception par le destinataire des données transmises et du moment de la réception, pendant au moins un an. Cette preuve comporte les mêmes informations obligatoires que la preuve de dépôt et doit en outre mentionner la date et l'heure de réception de l'envoi, indiquées par un horodatage électronique qualifié.

→ **Refus ou non-réclamation de la lettre.** En cas de refus de réception ou de non-réclamation par le destinataire, le prestataire doit mettre à disposition de l'expéditeur, au plus tard le lendemain de l'expiration du délai de 15 jours pendant lequel le destinataire peut accepter la lettre, une preuve de ce refus ou de cette non-réclamation. Cette preuve précise la date et l'heure du refus telles qu'indiquées par un horodatage électronique qualifié, et fait mention des mêmes informations que celles de la preuve du dépôt de la lettre. Le prestataire doit conserver la preuve de refus ou de non-réclamation du destinataire pendant au moins un an.

REMARQUE

Cet accusé de réception était jusqu'ici optionnel, le décret le rend automatique.

→ Conservation des informations pendant un an. L'expéditeur doit avoir accès à l'ensemble des informations relatives à la réception ou non réception de la lettre pendant au moins un an.

[\(Décret n°2018-347 du 9 mai 2018 relatif à la lettre recommandée électronique \(JO du 12 mai 2018\)\)](#)

LE RENOUVELLEMENT SYSTEMATIQUE DES PERIODES D'ESSAI N'EST PAS LA REGLE

La période d'essai a pour but d'apprécier les compétences du collaborateur nouvellement embauché.

Selon la plupart des conventions collectives, cette période d'essai peut être renouvelée si une période supplémentaire s'avère nécessaire pour parfaire l'évaluation des compétences du salarié.

Dans le cas qui nous concerne ici, une salariée a contesté la validité de la rupture de sa période d'essai au motif que le renouvellement de cette dernière était abusif.

Pour sa défense, la salariée indique que le renouvellement des périodes d'essai était systématique dans l'entreprise.

L'entreprise qui ne conteste pas cet état de fait, indique qu'une période de trois mois renouvelée une fois était « un minimum pour un collaborateur de niveau cadre ».

Cet argument n'est logiquement pas retenu puisque le renouvellement ne peut intervenir que dans le cas où la période initiale, censée être suffisante, n'a pas permis d'évaluer correctement les compétences du salarié.

Le renouvellement ne peut donc être érigé en principe de base.

En conclusion, nous vous conseillons, en cas de renouvellement de la période d'essai, d'être en mesure de démontrer que les compétences du salarié n'avaient pas pu être évaluées ou qu'elles faisaient l'objet de réserves de nature à justifier la prolongation de la période d'essai.

A défaut, comme ce fût le cas pour l'entreprise en question, la cour de cassation estime que le renouvellement de la période d'essai du salarié n'a pas pour objet d'apprécier ses compétences et est détourné de sa finalité.

L'entreprise a été condamnée pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

(Arrêt cour de cassation du 27 juin 2018 n°16-28515)



La conjoncture économique mondiale a connu une année 2017 particulièrement bien orientée. En revanche, depuis le début de l'année 2018, la dynamique s'est infléchi dans la plupart des grands pays, hormis aux Etats-Unis où, alimentée par des politiques budgétaires et monétaires accommodantes et par un quasi plein-emploi, elle est restée forte.

La conjonction de plusieurs facteurs explique ce changement de cap :

- ❖ Le prix du pétrole a poursuivi la hausse enclenchée en 2016, entraînant dans son sillage le dollar qui s'est apprécié face à l'euro ainsi que l'inflation ;
- ❖ Les risques politiques et géopolitiques se sont intensifiés, au Moyen-Orient avec notamment la sortie des Etats-Unis de l'accord sur le nucléaire iranien ;
- ❖ En Europe avec la montée du populisme et de l'euro-scepticisme, et récemment avec la crise diplomatique entre les Etats-Unis et la Turquie ;
- ❖ Certains pays d'Amérique du sud, Argentine, Venezuela et Brésil notamment, font d'ores et déjà face à des crises économiques ;
- ❖ Enfin, la menace puis la mise en place de mesures commerciales protectionnistes par le gouvernement américain a provoqué un ralentissement significatif du commerce mondial, pilier de la reprise en 2017.

Dans cet environnement, les pressions sur les devises des pays émergents se sont accentuées avec des sorties massives de capitaux. En France, à la suite de cinq trimestres consécutifs à plus de 0,5 %, la croissance du produit intérieur brut (PIB) a nettement ralenti en 2018. Après +0,2 % pour les deux premiers trimestres, la Banque de France attend, tout comme l'INSEE, une croissance de +0,4 % au troisième trimestre.

Alors que l'investissement des entreprises demeure solide, le ralentissement de la dynamique s'explique principalement par un net fléchissement de la consommation des ménages, traditionnel moteur de l'économie française. En plus de la hausse de l'inflation (effet pétrole), le calendrier fiscal (hausse de la CSG non compensée par la baisse des charges) a pesé sur le pouvoir d'achat des ménages au premier trimestre.

La baisse des cotisations salariales et la suppression de la taxe d'habitation devraient néanmoins produire des effets d'ici la fin de l'année.

Depuis 2015, on note une plus forte corrélation entre la conjoncture économique et le marché de l'emploi. Au premier semestre 2018, on assiste ainsi à un ajustement de la dynamique des créations d'emplois en parallèle du ralentissement de la croissance. Enfin, la contribution du commerce extérieur est négative au premier semestre, les importations progressant plus vite que les exportations.

Par ailleurs, la dégradation des comptes publics ne laisse que peu de manœuvres au gouvernement s'il veut respecter ses engagements budgétaires vis-à-vis de l'Union européenne. Dans ce contexte, et en l'absence d'impulsion particulière, le PIB pourrait progresser de seulement 1,5 % en 2018.

NOUVEAU > LE PREMIER MAGAZINE ÉCONOMIQUE DE VOTRE DÉPARTEMENT

*Mieux connaître
sa région
et éviter les pièges*



Abonnez-vous !
→ 50 NUMÉROS ÉCO NORD ISÈRE,
L'HEBDO DU COURRIER LIBERTÉ

OFFRE LANCEMENT 2018-2019
Offre valable jusqu'au 31 décembre 2018

75

49€ TTC

PARTENARIAT GICOB
2018 - 2019

BULLETIN D'ABONNEMENT OFFRE 2018 - 2019
À NOUS RETOURNER À LE COURRIER LIBERTÉ - BP 90343 - 38303 BOURGOIN JALLIEU CEDEX

Nom et Prénom _____ Société _____

Adresse _____

CP + Ville _____

Courriel _____ @ _____

Adresse de facturation si différente _____

CP + Ville _____

Je règle la somme de 49 € TTC par :

Chèque bancaire à l'ordre de LE COURRIER LIBERTÉ

Virement à l'ordre de LE COURRIER LIBERTÉ

Je souhaite recevoir une facture acquittée

IBAN : FR76 1009 6180 0900 0533 1900 148

CODE BIC : CMCIFRPP

Offre valable jusqu'au 31 décembre 2018
Tarif de réabonnement au terme de l'année : 59 €