

L'actualité sociale de l'été à jour

Avenir professionnel, droit à l'erreur, RGPD... Difficile de faire l'impasse sur l'actualité estivale du droit social. Pour vous mettre rapidement à jour, une revue en tableaux thématiques des principales informations à retenir.

Cette présentation inclut :

- les apports essentiels de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, dite « *loi Avenir professionnel* », qui constitue la mesure phare de cette période estivale ;
- les mesures de la loi pour un État au service d'une société de confiance, dite « *loi Confiance* » intéressant les employeurs dans leurs relations avec les organismes sociaux ;
- les principaux textes réglementaires et décisions de justice intervenus au cours de l'été.

A noter : La loi Avenir professionnel, définitivement adoptée le 1er août 2018, vient d'être publiée au Journal officiel, le Conseil constitutionnel ayant rendu sa décision. La loi Confiance est, quant à elle, entrée en vigueur le 12 août 2018, lendemain de sa publication au Journal officiel.

Embauche

CDD et interim		
À titre expérimental, il est possible de conclure un seul contrat à durée déterminée ou un seul contrat de mission pour remplacer plusieurs salariés, dans des secteurs définis par décret.	Loi Avenir professionnel art. 53	Expérimentation du 1-1-2019 au 31-12-2019, sous réserve de la parution des décrets d'application
Contrat à durée indéterminée intérimaire		
Le contrat de travail à durée indéterminée intérimaire, dont l'expérimentation devait prendre fin le 31 décembre 2018, est inscrit dans le Code du travail.	Loi Avenir professionnel art. 116	Entrée en vigueur le 7-9-2018, lendemain de la publication de la loi au JO

Exécution du contrat

Égalité de traitement			
La Cour de cassation réduit une nouvelle fois le champ d'application du principe d'égalité de traitement. Cette fois-ci, ce sont les salariés embauchés postérieurement à l'entrée en vigueur d'un accord de substitution qui ne peuvent pas l'invoquer.	<i>Cass. soc. 28-6-2018 n° 17-16.499 FS-PB</i>		
Égalité salariale femmes-hommes			
Les employeurs d'au moins 50 salariés auront à mesurer les écarts de salaires entre les femmes et les hommes et, si besoin, à négocier ou établir un plan de rattrapage pour atteindre l'égalité salariale dans les 3 ans.	Loi Avenir professionnel art. 104	Entrée en vigueur au plus tard le 1-1-2019 pour les entreprises de plus de 250 salariés et au plus tard le 1-1-2020 pour les entreprises de 50 à 250 salariés	
Harcèlement sexuel			
Les mesures visant à lutter contre le harcèlement sexuel sont renforcées avec, notamment, l'instauration d'une obligation de désigner un référent en matière de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes au sein des entreprises d'au moins 250 salariés et des CSE.	Loi Avenir professionnel art. 11, 104 et 105	Entrée en vigueur à une date fixée par décret et au plus tard au 1-1-2019	

Rupture du contrat

Rupture conventionnelle		
Seules les entreprises relevant de branches d'activité représentées par le Medef, l'UPA et la CGPME sont tenues de verser au salarié quittant l'entreprise dans le cadre d'une rupture conventionnelle de son contrat de travail une indemnité au moins égale à l'indemnité conventionnelle de licenciement.	<i>Cass. soc. 27-6-2018 n° 17-15.948 F-D</i>	
Motif de licenciement		
Dissimuler un cumul d'emplois peut constituer une faute grave.	<i>Cass. soc. 20-6-2018 n° 16-21.811 F-D</i>	
Plan de sauvegarde de l'emploi		
Jugé qu'un comité central d'entreprise ne peut pas demander au juge judiciaire de suspendre un PSE validé par l'administration au prétexte d'un défaut de consultation sur les orientations stratégiques.	<i>CA Versailles 12-7-2018 n° 18/04069</i>	
Portée de la transaction		
Après la signature d'une transaction ayant pour objet de fixer les conditions d'exécution d'un arrêt de cour d'appel, la requête en rectification d'erreurs matérielles de l'arrêt est irrecevable.	<i>Cass. soc. 4-7-2018 n° 16-28.532 FS-D</i>	

Paie

Assiette des cotisations et contributions sociales		
Une ordonnance simplifiée et harmonise la définition des assiettes des cotisations et contributions sociales en faisant de l'assiette de la CSG la référence, c'est-à-dire celle à partir de laquelle se définiront les autres assiettes de calcul des prélèvements sociaux, en particulier les cotisations de sécurité sociale.	Ord. 2018-474 du 12-6-2018 : JO 13	Entrée en vigueur au 1-9-2018
Contributions chômage		
Sauf cas particuliers, la contribution salariale va disparaître.	Loi Avenir professionnel art. 54	Entrée en vigueur au 1-1-2019
Les entreprises dont le taux de rupture de contrats avec inscription à Pôle emploi est plus important que celui de leur secteur d'activité devraient payer une contribution patronale majorée.	Loi Avenir professionnel art. 52	Entrée en vigueur de la nouvelle convention d'assurance chômage
CDD		
Pour les CDD saisonniers et les CDD d'usage d'une durée inférieure à un mois mais s'étendant sur deux mois, un seul bulletin de paie est émis par l'employeur.	Loi Confiance art. 18	Entrée en vigueur au 12-8-2018

Indemnités transactionnelles		
La Cour de cassation confirme sa position quant au régime social des indemnités transactionnelles. Si l'employeur prouve que ces indemnités ont pour objet de compenser un préjudice, celles-ci peuvent être exonérées de cotisations même si elles ne sont pas visées à l'article 80 duodecies du CGI.	Cass. 2e civ. 21-6-2018 n° 17-19.432 F-PB, n° 17-19.773 F-PB et n° 17-19.671 F-D	
Indemnité de rupture conventionnelle collective		
Revenant sur sa position, l'Acoss indique désormais que l'indemnité de rupture conventionnelle collective est totalement exonérée de forfait social.	Site Internet www.urssaf.fr	
Prévoyance		
Un arrêté étend et élargit l'ANI du 17-11-2017 relatif à la prévoyance des cadres qui maintient la garantie décès prévue par la convention Agirc du 14-3-1947 aux conditions fixées par celle-ci.	Arrêté SSAS1821500A du 27-7-2018 : JO 14-8	Entrée en vigueur au 1-1-2019 à condition qu'à cette date aucun ANI sur l'encadrement n'ait été conclu
Contrôle Urssaf		
La durée des contrôles Urssaf opérés dans les entreprises de moins de 20 salariés est limitée à 3 mois dans le cadre d'une expérimentation prenant fin le 10-8-2021.	Loi Confiance art. 32	Application aux contrôles engagés à compter du 12-8-2018.
Prescription de l'action en contestation de l'assiette des cotisations de retraite		
C'est la liquidation de ses droits à la retraite complémentaire par le salarié qui marque le début du délai de prescription de son action en contestation de l'assiette des cotisations de retraite retenue par l'employeur.	Cass. soc. 11-7-2018 n° 17-12.605 FP-PB et n° 16-20.029 FP-PB	

Formation professionnelle

Compte personnel de formation		
Le CPF devient le principal outil de développement de formation des travailleurs. Il est crédité en euros et non plus en heures de formation. Une modalité particulière d'utilisation du compte est instaurée pour financer les formations longues suivies dans le cadre d'un projet de transition professionnelle.	Loi Avenir professionnel art. 1er	Entrée en vigueur au 1-1-2019 (au mieux), sous réserve de la parution à cette date des décrets d'application

Autres dispositifs de formation professionnelle		
Le plan de formation devient le plan de développement des compétences et les congés de formation sont abrogés, à l'exception de celui consacré à la validation des acquis de l'expérience (VAE).	Loi Avenir professionnel art. 1er, 8 et 9	Entrée en vigueur au 1-1-2019
La reconversion ou promotion par alternance est un nouveau mécanisme de formation semblable à la période de professionnalisation qu'il remplace.	Loi Avenir professionnel art. 28	Entrée en vigueur au 1-1-2019, sous réserve de la parution à cette date des décrets d'application
Les dispositifs de la formation professionnelle peuvent être utilisés pour réaliser une action de formation, un bilan de compétence, une VAE ou une action d'apprentissage.	Loi Avenir professionnel art. 4	Entrée en vigueur au 1-1-2019, sous réserve de la parution à cette date des décrets d'application
Alternance		
Le contrat de professionnalisation, dont la durée maximale est portée à 36 mois, peut être conclu par une structure d'insertion et comporter une période de mobilité à l'étranger.	Loi Avenir professionnel art. 28	Entrée en vigueur au 1-1-2019, sous réserve de la parution à cette date des décrets d'application
L'âge limite d'entrée en apprentissage est fixé à 29 ans révolus, contre 25 ans auparavant. La durée minimale du contrat d'apprentissage est abaissée à 6 mois. Le contrat doit être simplement déposé, et non plus enregistré. Possibilité est ouverte à l'employeur de licencier l'apprenti dans certains cas et à l'apprenti de démissionner. Une aide financière unique, réservée aux entreprises de moins de 250 salariés, remplace le crédit d'impôt apprentissage ainsi que les 3 aides financières existant actuellement.	Loi Avenir professionnel art. 7, 13 et 27	Entrée en vigueur le 7-9-2018, lendemain de la publication de la loi au JO, sauf mention contraire dans notre commentaire et sauf disposition nécessitant un décret d'application

Représentation du personnel

Représentativité syndicale	
L'acquisition de la représentativité suppose la participation du syndicat aux élections. Un syndicat n'y ayant pas participé ne peut donc pas se prévaloir des votes obtenus sous le signe d'une confédération à laquelle il s'est affilié après les élections.	Cass. soc. 4-7-2018 n° 17-20.710 FS-PB

Élections professionnelles		
La dispense d'organisation des élections partielles en cas d'annulation d'élections de représentants du personnel pour non-respect de la parité femmes-hommes sur les listes de candidats est inconstitutionnelle.	Cons. Const. 13-7-2018 n° 2018-720 QPC	Déclaration applicable depuis le 14-7-2018
La compétence du juge judiciaire pour connaître des contestations des décisions administratives de reconnaissance des établissements distincts pour les élections du comité d'entreprise est entrée en vigueur le 10-8-2016. Le Tribunal des conflits vient de préciser qu'elle s'applique aux recours introduits avant cette date.	T. confl. 2-7-2018 n° 4123	
Protection contre le licenciement		
La procédure de consultation du comité d'entreprise sur le licenciement d'un salarié protégé est viciée, et doit être recommencée, si cette instance n'a pas pu émettre son avis en connaissance de cause ou s'est prononcée dans des conditions susceptibles d'avoir faussé sa consultation.	CE 4e-1e ch. 4-7-2018 n° 397059 et n° 410904	
Transfert d'entreprises		
La ministre du travail a apporté des précisions sur les règles applicables lorsqu'une entreprise dotée d'un CSE devient un établissement distinct d'une entreprise dotée d'anciennes institutions représentatives du personnel.	Rép. Mouiller : Sén. 19-7-2018 n° 3268	

Emploi-chômage

Salariés démissionnaires		
À certaines conditions, le salarié qui démissionne dans le but de mettre en œuvre un projet de reconversion professionnelle réel et sérieux peut bénéficier de l'allocation d'assurance chômage.	Loi Avenir professionnel art. 49, 50 et 65	Entrée en vigueur au 1-1-2019
Convention d'assurance chômage		
Les partenaires sociaux doivent renégocier de façon anticipée un accord fixant les règles de l'assurance chômage. Cet accord devra respecter les objectifs fixés par le document de cadrage que leur transmettra le Gouvernement. À défaut d'accord, celui-ci pourra fixer les mesures d'application du régime d'assurance chômage.	Loi Avenir professionnel art. 56, 57 et 64, I	Délai de 4 mois à compter de la date précisée dans le document de cadrage
Dirigeants d'entreprises		
Le contrôleur Urssaf est compétent pour se prononcer sur l'assujettissement d'un dirigeant au régime d'assurance chômage sauf si Pôle emploi a déjà pris position.	Cass. 2e civ. 12-7-2018 n° 17-16.547 F-PBR	
Insertion professionnelle		
Le travail à temps partagé est expérimenté pour les personnes en difficulté d'insertion.	Loi Avenir professionnel art. 115	Entrée en vigueur le 7-9-2018, lendemain de la publication de la loi au JO et application jusqu'au 31-12-2021

Handicap

Obligation d'emploi		
Plusieurs mesures visent à simplifier les démarches des entreprises et à améliorer le taux d'emploi des travailleurs handicapés. Citons la généralisation de la déclaration d'effectif des bénéficiaires de l'obligation d'emploi, la révision tous les 5 ans du taux de cette obligation, l'application de celle-ci au niveau de l'entreprise, la déclaration via la DSN, la préférence donnée à l'emploi direct et le remaniement de la contribution annuelle.	Loi Avenir professionnel art. 67, 71 et 74	Entrée en vigueur au 1-1-2020, sous réserve de la parution des décrets d'application
Accès à l'emploi		
Les entreprises employant au moins 250 salariés doivent désigner un référent en matière de handicap.	Loi Avenir professionnel art. 69	Entrée en vigueur le 7-9-2018, lendemain de la publication de la loi au JO
Un nouveau cas de recours à l'intérim spécifiquement dédié à l'emploi des travailleurs handicapés sera expérimenté.	Loi Avenir professionnel art. 67	Expérimentation du 1-1-2019 au 31-12-2021
Le refus d'accorder le télétravail à un travailleur handicapé doit être motivé.	Loi Avenir professionnel art. 68	Entrée en vigueur le 7-9-2018, lendemain de la publication de la loi au JO

Contrôle-contentieux

Droits à l'erreur et au contrôle		
Toute personne (dont les entreprises) ayant méconnu pour la première fois une règle applicable à sa situation ou ayant commis une erreur matérielle lors du renseignement de sa situation bénéficie d'un droit à régularisation.	Loi Confiance art. 2	Entrée en vigueur au 12-8-2018
Toute personne peut demander à faire l'objet d'un contrôle prévu par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur afin d'obtenir soit la validation de ses pratiques soit leur correction.	Loi Confiance art. 2	Entrée en vigueur au 12-8-2018
Opposabilité des circulaires		
Toute personne peut se prévaloir des instructions, circulaires, notes et réponses ministérielles, émanant des administrations centrales et déconcentrées de l'État (notamment des Direccte) publiées sur des sites internet désignés par décret et de l'interprétation d'une règle, même erronée, opérée par ces documents.	Loi Confiance art. 20	Entrée en vigueur subordonnée à la parution d'un décret d'application

Nouveaux rescrits		
Des nouveaux rescrits sont créés concernant le contrôle administratif des règlements intérieurs, l'identification des travailleurs exerçant sur un chantier, le nombre maximal de stagiaires autorisé dans les organismes d'accueil et la situation des mandataires sociaux vis-à-vis du régime d'assurance chômage.	Loi Confiance art. 21	Entrée en vigueur subordonnée à la parution d'un décret d'application
Amendes administratives		
Un avertissement peut être prononcé au lieu et place d'une amende pour certains manquements.	Loi Confiance art. 18	Entrée en vigueur au 12-8-2018
L'amende encourue en cas de manquement aux droits fondamentaux du salarié peut atteindre 4000 euros, immédiatement exigibles même en cas de recours.	Loi Avenir professionnel art. 95 et 97	Entrée en vigueur le 7-9-2018, lendemain de la publication de la loi au JO

Contrôle-contentieux (suite et fin)

Protection des données		
Un décret parachève l'adaptation du droit français au RGPD. Il précise notamment les modalités de désignation du délégué à la protection des données et du contrôle en ligne.	Décret 2018-687 du 1-8-2018 : JO 3	Entrée en vigueur au 4-8-2018
Médiation		
La médiation est généralisée à l'ensemble des Urssaf et des caisses de sécurité sociale.	Loi Confiance art. 34	Entrée en vigueur subordonnée à la parution d'un décret d'application
Détachement de salariés en France		
Le détachement de salariés en France est rendu plus facile pour certains employeurs étrangers avec la suppression de l'obligation de déclaration préalable et de désignation d'un représentant. En revanche, le plafond des amendes encourues en cas de manquement est relevé.	Loi Avenir professionnel art. 89 à 96	Entrée en vigueur subordonnée à la parution des textes d'application, à l'exception des mesures relatives aux sanctions qui s'appliquent dès le 7-9-2018, lendemain de la publication de la loi au JO
Travail illégal		
Pour lutter plus efficacement contre le travail illégal, il est reconnu aux agents de contrôle un droit de communication élargi et le droit d'arrêter toute activité exercée hors établissement. Par ailleurs, le recours frauduleux au détachement est assimilé à du travail dissimulé.	Loi Avenir professionnel art. 98, 99, 102 et 103	Entrée en vigueur le 7-9-2018, lendemain de la publication de la loi au JO, sauf pour les mesures modernisant le pouvoir de communication des agents, nécessitant un décret d'application