PRINCIPALES NOUVEAUTÉS

19

Accidents du travail et maladies professionnelles

Effet sur le contrat de travail

Terme du CDD lors de sa suspension pour accident du travail : attention à la requalification
La suspension d'un CDD consécutive à un accident du travail ne fait pas obstacle à sa rupture par arrivée du terme. Mais si le contrat est requalifié, cette rupture est nécessairement nulle.

Pour en savoir plus, consultez le § **280**

Le paiement de l'indemnité compensatrice au salarié inapte ne repousse pas la date de rupture
L'indemnité compensatrice versée au salarié licencié pour inaptitude physique d'origine professionnelle n'a pas la nature d'une indemnité de préavis. Son paiement n'a pas pour effet de reculer la date de cessation du contrat de travail, fixée au jour de la notification du licenciement.

Pour en savoir plus, consultez le § **340**

Si l'inaptitude physique résulte d'un manquement de l'employeur, le licenciement est abusif
Si le manquement de l'employeur – par exemple, un défaut de prise en compte des recommandations du médecin du travail – a contribué à la dégradation de l'état de santé du salarié, le licenciement pour inaptitude physique est sans cause réelle et sérieuse.

Pour en savoir plus, consultez le § **350**

Sécurité sociale

L'accident de ski au cours d'un séminaire peut être un accident du travail
L'accident survenu lors d'un séminaire, au cours d'une activité de loisir, comme le ski, est un accident du travail si pendant cette période, rémunérée comme du temps de travail, le salarié reste soumis à l'autorité de son employeur.

Pour en savoir plus, consultez le § **625**

Maladie professionnelle : l'employeur a accès aux résultats des examens prescrits dans le tableau
Le dossier médical mis à la disposition de l'employeur par la caisse doit comprendre les résultats des examens prescrits par les tableaux de maladies professionnelles, ceux-ci échappant au secret médical.

Pour en savoir plus, consultez le § **885**

Les indemnités journalières cessent d'être versées lorsque la victime peut reprendre un emploi
Le versement des indemnités journalières prend fin à la date à laquelle le salarié peut exercer une activité salariée quelconque et pas nécessairement son emploi antérieur à l'arrêt de travail.

Pour en savoir plus, consultez le § **1060**

Faute inexcusable : l'employeur peut devoir réparer le refus d'assurance opposé à la victime
L'employeur ayant commis une faute inexcusable peut être condamné à réparer le préjudice résultant d'un refus d'assurance opposé à la victime pour un prêt immobilier.

Pour en savoir plus, consultez le § **1322**

L'employeur ne peut pas remettre en cause une décision de prise en charge
L'employeur ne peut pas contester la décision de prise en charge de la caisse pour faire échec à la reconnaissance de sa faute inexcusable.

Pour en savoir plus, consultez le § **1330**

L'employeur coupable d'une faute inexcusable supporte les frais d'expertise engagés par le salarié
Les frais de l'expertise réalisée en vue de l'évaluation du préjudice de la victime d'un accident du travail dû à la faute inexcusable de l'employeur sont à la charge de celui-ci.

Pour en savoir plus, consultez le § **1330**

Que doit l'employeur auteur d'une faute inexcusable si le juge majore le taux d'IPP de la victime ?
Si la victime obtient en justice une majoration de son taux d'incapacité, la caisse ne peut exercer son action en récupération qu'en fonction du taux d'incapacité initialement notifié à l'employeur.

Pour en savoir plus, consultez le § **1330**

Si l'accident est jugé non professionnel, l'employeur ne peut être condamné pour faute inexcusable
Si une décision de justice définitive a reconnu que l'accident n'avait pas de caractère professionnel, la caisse ne peut pas récupérer auprès de l'employeur les sommes qu'elle a versées à la victime en raison de sa faute inexcusable.

Pour en savoir plus, consultez le § **1330**

Activité partielle

La fraude au dispositif plus sévèrement sanctionnée
La fraude ou la fausse déclaration de l'employeur en vue d'obtenir des allocations d'activité partielle est passible de 2 ans de prison et de 30 000 € d'amende.

Pour en savoir plus, consultez le § **1400**

Le délai de demande d'indemnisation est réduit
La demande d'indemnisation de l'employeur doit être effectuée dans le délai d'un an suivant le terme de la période couverte par l'autorisation de recours à l'activité partielle.

Pour en savoir plus, consultez le § **1470**

Aides à l'emploi

Création ou reprise d'activité

L'Accre est remplacée par l'exonération de début d'activité
L'aide aux chômeurs créateurs ou repreneurs d'une entreprise est remplacée depuis le 1er janvier 2019 par l'exonération de début d'activité de création ou de reprise d'entreprise qui bénéficie à tous les créateurs et repreneurs d'entreprises.

Pour en savoir plus, consultez les § **1720 s.**

Allègements de cotisations patronales

Réduction générale : la cotisation AT n'est plus prise en compte que pour 0,78 %
La réduction générale de cotisations patronales peut s'imputer sur les cotisations dues au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles, sans pouvoir excéder 0,78 % de la rémunération.

Pour en savoir plus, consultez le § **1890**

La contribution chômage n'intègrera le champ de la réduction générale qu'au 1-10-2019
Initialement prévu pour le 1er janvier 2019, l'élargissement de la réduction générale aux contributions patronales d'assurance chômage est reporté au 1er octobre 2019.

Pour en savoir plus, consultez le § **1890**

Les modalités d'imputation de la réduction générale sont détaillées
La réduction générale s'impute sur toutes les cotisations et contributions déclarées aux Urssaf et aux institutions de retraite complémentaire en fonction de la part que représente leurs taux, dans la limite de la valeur maximale du coefficient de réduction.

Pour en savoir plus, consultez le § **1890**

Les valeurs maximales du coefficient de la réduction générale sont modifiées
Du 1er janvier 2019 au 30 septembre 2019, la valeur maximale du coefficient de la réduction générale de cotisations patronales est fixée à :
– 0,2809 pour les entreprises soumises à la contribution Fnal de 0,10 % ;
– 0,2849 pour les entreprises soumises à la contribution Fnal de 0,50 %.
À partir du 1er octobre 2019, elle sera égale à :
– 0,3214 pour les entreprises soumises à la contribution Fnal de 0,10 % ;

– 0,3254 pour les entreprises soumises à la contribution Fnal de 0,50 %.
Le coefficient maximal est ajusté pour correspondre aux taux de chacune des cotisations effectivement à la charge de l'employeur lorsqu'ils sont inférieurs aux taux dont les valeurs maximales prévues ci-dessus sont la somme.

Pour en savoir plus, consultez les § **1890 s.**

ZFU : les apprentis sont exclus de l'effectif pour l'application de l'exonération
Les apprentis n'entrent pas dans les effectifs pris en compte pour l'application de l'exonération de cotisations en zone franche urbaine (ZFU).

Pour en savoir plus, consultez le § **1990**

L'avis de l'administration fiscale ne détermine pas l'éligibilité d'une entreprise au statut de JEI
L'avis délivré par l'administration fiscale saisie par une entreprise souhaitant s'assurer qu'elle constitue bien une jeune entreprise innovante (JEI) au sens du CGI ne détermine pas l'éligibilité de celle-ci au bénéfice de l'exonération prévue pour ce type d'entreprises.

Pour en savoir plus, consultez le § **2075**

Aides à l'embauche et au retour à l'emploi

Prime d'activité : une seconde bonification est créée
En réaction au mouvement social « Gilets jaunes », la prime d'activité, dont le montant devait augmenter progressivement jusqu'en 2021, peut faire l'objet depuis le 1er janvier 2019 d'une seconde bonification. En contrepartie, son montant ne sera pas réévalué en 2019.

Pour en savoir plus, consultez les § **2350 s.**

Apprentissage

L'âge limite d'entrée en apprentissage est relevé
L'âge maximal pour entrer en apprentissage est fixé à 29 ans révolus, contre 25 ans auparavant.

Pour en savoir plus, consultez le § **3180**

La durée du contrat est adaptée selon le profil de l'apprenti
La durée minimale du contrat d'apprentissage est ramenée de 1 an à 6 mois. Cette durée est adaptée selon le niveau initial de l'apprenti, mais aussi en fonction des compétences acquises lors d'une mobilité à l'étranger ou d'activités civiques et militaires.

Pour en savoir plus, consultez le § **3260**

Apprenti sans employeur : la formation en CFA est limitée à 3 mois
Alors qu'un jeune n'ayant pas trouvé d'employeur pouvait auparavant suivre une formation en CFA pendant 1 an, cette possibilité n'est désormais ouverte que pour une durée maximale de 3 mois.

Pour en savoir plus, consultez le § **3270**

Une aide financière unique se substitue aux dispositifs existants
Les contrats d'apprentissage conclus dans les entreprises de moins de 250 salariés, afin de préparer un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalant au plus au baccalauréat, ouvrent droit à une aide dégressive unique versée par l'État.

Pour en savoir plus, consultez le § **3275**

Les salaires minimaux des apprentis sont révisés
Les rémunérations minimales dues aux apprentis sont augmentées pour les apprentis de moins de 21 ans et prennent en compte le relèvement de l'âge maximal d'entrée en apprentissage.

Pour en savoir plus, consultez le § **3395**

Le régime spécifique d'exonération laisse place à la réduction générale
À compter du 1er janvier 2019, les employeurs entrent dans le champ d'application de la réduction générale « renforcée » et les cotisations salariales ne sont pas dues sur la partie de la rémunération inférieure ou égale à 79 % du Smic.

Pour en savoir plus, consultez le § **3430**

Le contrat peut être rompu sans passer devant le conseil de prud'hommes
La rupture du contrat d'apprentissage au-delà des 45 premiers jours en entreprise est facilitée par l'ouverture de nouvelles voies de résiliation unilatérale.

Pour en savoir plus, consultez le § **3600**

Assujettissement au régime général de la sécurité sociale

La réunion des conditions légales requises à cet effet suffit à être affilié à la sécurité sociale
L'affiliation d'une personne à un régime obligatoire de sécurité sociale est exclusivement subordonnée à la réunion des conditions fixées à cet effet par la loi.

Pour en savoir plus, consultez le § **4210**

L'expert judiciaire relevant déjà d'un régime de non-salariés n'est pas affilié au régime général
Sont exclus de la liste des collaborateurs occasionnels du service public devant être affiliés au régime général de la sécurité sociale les experts judiciaires qui sont affiliés à un régime de travailleurs non salariés.

Pour en savoir plus, consultez le § **4360**

Chômage

Bientôt des droits à chômage après une démission pour reconversion professionnelle
À certaines conditions, le salarié qui démissionne dans le but de mettre en œuvre un projet de reconversion professionnelle réel et sérieux pourra bénéficier de l'allocation d'assurance chômage.

Pour en savoir plus, consultez le § **6550**

Comité d'entreprise

Budget du CE : la Cour de cassation change la définition de la masse salariale
Revenant sur sa jurisprudence, la chambre sociale de la Cour de cassation juge que la masse salariale servant au calcul de la subvention de fonctionnement et de la contribution aux activités sociales et culturelles du comité d'entreprise s'entend de la masse salariale brute constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale.

Pour en savoir plus, consultez le § **7840**

Comité social et économique et conseil d'entreprise

Mise en place

Des précisions sur la mise en place du CSE
Période transitoire entre anciennes IRP et CSE, représentants de proximité, CSE interentreprises… : l'administration et la jurisprudence ont apporté un certain nombre d'éclairages concernant la mise en place du CSE.

Pour en savoir plus, consultez les § **8570 s.**

Impossible de renégocier, lors des élections partielles, sur le nombre de sièges
Les élections partielles étant organisées pour pourvoir aux sièges vacants et se déroulant sur la base des dispositions en vigueur lors de l'élection précédente, un syndicat ne peut pas, à cette occasion, demander de renégocier le nombre de sièges à pourvoir.

Pour en savoir plus, consultez le § **8685**

Si l'employeur refuse de négocier le protocole avec un syndicat intéressé, le scrutin sera annulé
L'employeur est tenu de rechercher avec toutes les organisations syndicales intéressées un accord sur la répartition du personnel dans les collèges électoraux et des sièges entre les différentes catégories, ainsi que sur les modalités d'organisation et de déroulement des opérations élec-

torales. Son refus de négocier avec une organisation syndicale intéressée entraîne en lui-même l'annulation des élections.

Pour en savoir plus, consultez le § **8720**

La création d'un collège spécifique n'entraîne pas la création d'un siège supplémentaire
S'il est prévu la mise en place dans certaines entreprises d'un collège électoral spécial pour une catégorie de personnel, il n'est pas institué de dérogation au nombre de représentants à élire en fonction des effectifs de l'entreprise.

Pour en savoir plus, consultez le § **8740**

Répartition du personnel dans les collèges électoraux : dans quels cas saisir l'administration ?
Dès lors qu'une organisation syndicale a manifesté son intention de participer à la négociation préélectorale, l'employeur doit, à défaut d'accord préélectoral valide, saisir l'autorité administrative pour faire procéder à la répartition des sièges et des électeurs au sein des collèges électoraux.

Pour en savoir plus, consultez le § **8745**

Dépôt de 2 listes de candidats par des syndicats de même affiliation : laquelle retenir ?
S'il n'est pas justifié de dispositions statutaires permettant de départager des listes de candidats concurrentes déposées par des syndicats affiliés à la même confédération syndicale, c'est la liste déposée en premier qui doit être retenue.

Pour en savoir plus, consultez le § **8770**

Quelles sont les règles de parité femmes-hommes applicables aux candidatures individuelles ?
Dès lors qu'il y a plusieurs sièges à pourvoir dans un collège mixte, il n'est pas possible de présenter des candidatures individuelles. Ainsi, si dans un tel collège, 2 sièges sont à pourvoir, les listes de candidats doivent nécessairement comporter une femme et un homme.

Pour en savoir plus, consultez le § **8771**

L'exigence de parité sur les listes de candidats est d'ordre public absolu
Les dispositions du Code du travail relatives à la représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidats aux élections professionnelles sont d'ordre public absolu. Dès lors, un syndicat est recevable à contester l'élection des candidats figurant sur les listes ne respectant pas ces dispositions, peu important à cet égard les stipulations du protocole préélectoral dont il est signataire.

Pour en savoir plus, consultez le § **8771**

Le non-respect de la règle de l'alternance n'entraîne pas nécessairement l'annulation de l'élection
La constatation par le juge, après l'élection, du non-respect par une liste de candidats de la règle de l'alternance des femmes et des hommes entraîne l'annulation de l'élection de tout élu dont le positionnement sur la liste de candidats ne respecte pas cette exigence, à moins que la liste corresponde à la proportion de femmes et d'hommes au sein du collège concerné et que tous les candidats de la liste aient été élus.

Pour en savoir plus, consultez le § **8771**

Parité femmes-hommes : le résultat du vote peut-il couvrir l'irrégularité des listes de candidats ?
Le fait que la représentation des femmes et des hommes soit conforme à leur proportion sur la liste électorale à l'issue du scrutin ne compense pas les irrégularités dans la composition des listes de candidats.

Pour en savoir plus, consultez le § **8771**

Dans quels cas le juge peut-il décider du recours au vote par correspondance ?
En l'absence de dispositions conventionnelles dérogatoires, le vote physique est la règle. Le vote par correspondance ne peut donc être décidé par le juge qu'en raison de circonstances exceptionnelles ou de la spécificité des fonctions exercées par les personnels concernés.

Pour en savoir plus, consultez le § **8784**

Un électeur ne peut pas demander à un autre de voter à sa place
Un salarié ne peut pas voter par voie électronique en lieu et place d'autres salariés qui lui ont confié leur code confidentiel.

Pour en savoir plus, consultez le § **8785**

Composition du CSE

Le CSE doit désigner un référent en matière de harcèlement sexuel
Le comité social et économique doit désigner parmi ses membres, à la majorité des présents, un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Pour en savoir plus, consultez le § **8845**

Statut des membres

Les dérogations conventionnelles à la limitation des mandats successifs sont cantonnées
Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le protocole d'accord préélectoral ne peut pas déroger à la limitation à 3 des mandats successifs des membres du CSE. Par ailleurs, les règles limitant le nombre de mandats successifs sont applicables aux membres du CSE central d'entreprise et à ceux des CSE d'établissement.

Pour en savoir plus, consultez le § **8900**

Fonctionnement

La commission des marchés devient incontournable
Prévue à l'origine à titre supplétif, en l'absence d'accord collectif majoritaire, l'obligation, pour les comités dépassant certains seuils, de créer en leur sein une commission des marchés est désormais d'ordre public.

Pour en savoir plus, consultez le § **9012**

Dans les entreprises entre 50 et 300 salariés, une réunion tous les 2 mois suffit
Si, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le CSE doit être réuni une fois par mois, dans celles de 50 à moins de 300 salariés, l'employeur n'est tenu de le convoquer qu'une fois tous les 2 mois, sauf stipulations différentes d'un accord majoritaire.

Pour en savoir plus, consultez le § **9020**

Les règles relatives aux expertises du CSE à nouveau remodelées
La loi de ratification des ordonnances du 22 septembre 2017 a un peu élargi les cas de financement intégral des expertises par l'employeur, prévu que les délais de remise des rapports des experts du CSE peuvent être fixés par accord d'entreprise et réduit à 2 le type d'experts auxquels le CSE, hors expertises libres, peut avoir recours.

Pour en savoir plus, consultez les § **9040 s.**

Les règles relatives au budget du CSE à nouveau modifiées
Simplification du mode de calcul de la contribution aux activités sociales et culturelles, exclusion de la participation et de l'intéressement la masse salariale brute servant d'assiette aux budgets du CSE, transfert des excédents annuels de fonctionnement au budget des activités sociales limité à une partie seulement desdits excédents… la loi de ratification des ordonnances du 22 septembre et ses décrets d'application ont encore modifié les règles relatives au budget du CSE.

Pour en savoir plus, consultez les § **9110 s.**

Le règlement du comité peut encadrer l'accès de ses membres à sa comptabilité, pas le juge des référés
En l'absence de dispositions dans le règlement intérieur du comité, il n'appartient pas au juge des référés de limiter l'exercice par certains membres de cette institution de leur droit à consultation des archives et des documents comptables et financiers de celui-ci.

Pour en savoir plus, consultez le § **9154**

Attributions

Sans BDES, le délai de consultation du CSE sur les orientations stratégiques ne court pas
Pour la Cour de cassation, le délai de consultation du comité ne court qu'à compter de la communication des documents prévus par la loi ou l'accord collectif : c'est le cas, dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise, de la base de données

économiques et sociales qui est le support de cette consultation. Rendue pour le comité d'entreprise, cette solution vaut pour le CSE.

Pour en savoir plus, consultez le § **9236**

Le CSE des entreprises de moins de 50 salariés récupère certains droits d'alerte
Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le CSE exerce les droits d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise, ainsi qu'en matière d'hygiène et sécurité – situation de danger grave et imminent et risque grave pour la santé publique et l'environnement.

Pour en savoir plus, consultez le § **9445**

Le CSE dans les entreprises à établissements distincts

Mise en place du CSE : la Cour de cassation définit l'établissement distinct
La Cour de cassation affirme la pleine compétence du tribunal d'instance pour se prononcer sur les contestations des décisions du Direccte fixant le nombre et le périmètre des établissements distincts et précise la définition de l'établissement distinct que doit appliquer l'employeur, en l'absence d'accord sur le sujet.

Pour en savoir plus, consultez le § **9485**

Congés

Les salariés peuvent donner des jours de repos à leurs collègues proches aidants
Tout salarié proche aidant peut bénéficier de jours de congés payés, de RTT ou de récupération cédés par d'autres salariés, afin qu'il puisse s'absenter tout en continuant à être rémunéré.

Pour en savoir plus, consultez le § **12000**

Contentieux de la sécurité sociale

La réforme du contentieux de la sécurité sociale est entrée en vigueur
Depuis le 1er janvier 2019, l'ensemble du contentieux de la sécurité sociale relève du TGI, sauf celui de la tarification des accidents du travail qui est confié à la cour d'appel d'Amiens. En outre, le recours amiable préalable obligatoire est généralisé avec la création d'une commission médicale de recours amiable qui connaît des contestations relatives à l'invalidité, l'incapacité permanente et l'inaptitude au travail relevant du contentieux technique de la sécurité sociale.

Pour en savoir plus, consultez les § **15400 s.**

Accident du travail : le litige relatif à la date de guérison complète d'une victime relève du TGI
Les litiges relatifs à la détermination de la date de guérison complète ou de consolidation de l'état de la victime après un accident du travail ou une maladie professionnelle sont de la compétence des juridictions du contentieux général de la sécurité sociale.

Pour en savoir plus, consultez le § **15435**

La médiation est généralisée à tous les organismes locaux du régime général
À compter du 7 juin 2019, un médiateur sera institué dans tous les organismes locaux du régime général de la sécurité sociale.

Pour en savoir plus, consultez le § **15460**

Point de départ du délai de recours contre la prise en charge de l'accident
Si la date de réception de la notification de la décision de prise en charge de l'accident du travail est inconnue, mais que celle de retour de l'avis de réception est connue, le recours formé auprès de la CRA de la caisse plus de 2 mois après cette dernière est irrecevable.

Pour en savoir plus, consultez le § **15485**

L'irrégularité de la décision de la CRA n'empêche pas le juge de statuer sur le fond du litige
Si elle n'est valablement saisie qu'après rejet explicite ou implicite de la réclamation préalable portée devant la CRA, la juridiction du contentieux général doit statuer sur le fond du litige, les moyens tirés d'une irrégularité de la décision de la CRA étant inopérants.

Pour en savoir plus, consultez le § **15495**

Contrat de travail

Définition

Un contrat de travail lie le coursier à la plateforme web qui peut le géolocaliser et le sanctionner

Une cour d'appel ne peut écarter l'existence d'un contrat de travail entre un coursier à vélo auto-entrepreneur et une plateforme web de mise en relation avec les clients, dès lors que celle-ci est dotée d'un système de géolocalisation du travailleur permettant de contrôler son activité et dispose d'un pouvoir de sanction à son égard, éléments caractérisant un lien de subordination.

Pour en savoir plus, consultez le § **16375**

Conclusion du contrat

En cas de nullité du contrat de travail, le salarié ne peut pas prétendre au paiement de salaires

Si son contrat de travail est annulé, le travailleur doit être indemnisé pour les prestations qu'il a fournies. Mais cette indemnité n'a pas la nature d'un salaire.

Pour en savoir plus, consultez le § **16520**

Période d'essai

Peut être jugé abusif le renouvellement de la période d'essai s'il est pratiqué systématiquement

Le renouvellement systématique de la période d'essai, sans lien avec la qualité professionnelle des salariés concernés, est abusif. En conséquence, la rupture du contrat au cours de ce renouvellement s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Pour en savoir plus, consultez le § **16725**

Pas d'indemnité de préavis en cas de rupture discriminatoire de la période d'essai

Les dispositions du Code du travail relatives à la rupture du contrat à durée indéterminée n'étant pas applicables pendant la période d'essai, la nullité de la rupture pendant cette dernière en raison d'une discrimination n'ouvre pas droit à l'indemnité compensatrice de préavis pour le salarié.

Pour en savoir plus, consultez le § **16755**

Droits et obligations des parties

L'entretien professionnel et l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel sont aménagés

Depuis le 1er janvier 2019, les modalités d'appréciation du parcours professionnel et la périodicité des entretiens professionnels peuvent être modifiées par accord collectif d'entreprise ou de branche.

Pour en savoir plus, consultez le § **17010**

Une conversation privée au sein d'un groupe Facebook ne justifie pas un licenciement pour faute grave

La Cour de cassation qualifie de conversation privée les propos tenus par un salarié sur son compte Facebook dès lors que celui-ci est sécurisé.

Pour en savoir plus, consultez le § **17035**

Renforcement de la législation en matière de lutte contre le harcèlement sexuel

Obligation de désigner un salarié dans les entreprises d'au moins 250 salariés, création d'une infraction d'outrage sexiste, précision de la définition du délit de harcèlement sexuel : de nombreuses mesures adoptées par le Parlement.

Pour en savoir plus, consultez les § **17080 s.**

Modification du contrat

Accord de performance collective et forfait annuel

Si un accord de performance collective met en place un dispositif de forfait annuel, les dispositions du Code du travail relatives aux conventions de forfait s'appliquent. En revanche, s'il se contente de le modifier, certaines de ces règles sont écartées.

Pour en savoir plus, consultez le § **17573**

Contrat de travail à durée déterminée

Une expérimentation permet de conclure un seul CDD pour remplacer plusieurs salariés
À titre expérimental et dérogatoire, en 2019 et 2020, il est possible, dans des secteurs définis par décret, de conclure un seul CDD ou un seul contrat de travail temporaire pour remplacer plusieurs salariés, en même temps ou successivement.

Pour en savoir plus, consultez le § **19908**

Contrats d'insertion

Contrat de professionnalisation

L'objet du contrat de professionnalisation est élargi à titre expérimental
Une expérimentation permettant de conclure un contrat de professionnalisation en vue d'acquérir des compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences en accord avec le salarié est mise en place.

Pour en savoir plus, consultez le § **20715**

La durée maximale du contrat de professionnalisation est relevée
La durée maximale du contrat de professionnalisation est portée de 24 à 36 mois. Elle correspond à la durée de nombreux cycles de formation (baccalauréats et licences professionnels).

Pour en savoir plus, consultez le § **20725**

Le contrat de professionnalisation peut comporter une période de mobilité à l'étranger
Depuis le 1er janvier 2019, le contrat de professionnalisation peut être exécuté en partie à l'étranger pour une durée maximale de un an. L'exécution du contrat en France doit être au minimum de 6 mois.

Pour en savoir plus, consultez le § **20735**

L'exonération spécifique des cotisations patronales est supprimée
L'exonération spécifique de cotisations patronales qui était accordée au titre des contrats conclus avec des demandeurs d'emploi d'au moins 45 ans ou aux groupements d'employeurs est supprimée depuis le 1er janvier 2019. La réduction générale est désormais applicable à la rémunération de ces salariés.

Pour en savoir plus, consultez le § **20745**

Contrat unique d'insertion

Les exonérations de cotisations patronales d'assurances sociales au titre des contrats d'insertion sont réservées aux employeurs de droit public
Depuis le 1er janvier 2019, seuls les collectivités locales et autres personnes de droit public ainsi que les employeurs publics mettant en place des ateliers et chantiers d'insertion conventionnés peuvent bénéficier de l'exonération spécifique au titre des embauches réalisées respectivement en CUI-CAE et en CDD d'insertion. Les autres employeurs relèvent de la réduction générale de cotisations patronales.

Pour en savoir plus, consultez les § **20820 et 20930**

Les CUI pris en compte dans les effectifs pour la mise en place des IRP
Les salariés titulaires d'un contrat unique d'insertion sont intégrés dans le calcul des effectifs de l'entreprise pour apprécier le seuil de mise en place des instances représentatives du personnel.

Pour en savoir plus, consultez le § **20835**

Cotisations de sécurité sociale : régime général

Rémunérations assujetties

Vers une baisse des cotisations versées par les caisses de congés payés
Depuis le 1er janvier 2019, le taux applicable par les caisses de congés payés, sur les versements effectués par l'employeur, au titre des cotisations de sécurité sociale est de 5,09 % (au lieu de 5,88 %) dans le BTP pour les entreprises situées en métropole.

Pour en savoir plus, consultez le § **22375**

Comment l'indemnité transactionnelle peut-elle être affranchie de cotisations ?
Est affranchie de cotisations l'indemnité transactionnelle versée à un salarié pour faute grave, dès lors que l'employeur démontre qu'il n'a pas renoncé à se prévaloir de cette faute, qu'aucun préavis n'a été exécuté et que l'indemnité ne comportait aucune indemnité de préavis ni aucun élément soumis à cotisations.

Pour en savoir plus, consultez le § **22855**

Les indemnités de reclassement dans le cadre d'une RCC sont exonérées
Le régime social de faveur applicable à l'indemnité de rupture conventionnelle collective (RCC) est étendu aux indemnités versées dans le cadre des mesures visant à faciliter l'accompagnement et le reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents.

Pour en savoir plus, consultez les § **22887 s.**

Réforme 100 % santé : les contrats responsables frais de santé doivent couvrir de nouvelles dépenses
La couverture des contrats de santé responsables est étendue aux aides auditives et renforcée pour l'optique médicale et les soins dentaires prothétiques. Cette mesure fait l'objet de dates d'entrée en vigueur différenciées selon la nature des dépenses de santé concernées.

Pour en savoir plus, consultez le § **22990**

Calcul des cotisations

La cotisation maladie réduite de 6 points pour les salaires n'excédant pas 2,5 Smic
Le taux de la cotisation patronale maladie, qui est en principe de 13 %, est ramené à 7 % pour les rémunérations inférieures à 2,5 Smic versées par les employeurs entrant dans le champ de la réduction générale de cotisations patronales.

Pour en savoir plus, consultez les § **23525 s.**

De nouvelles mesures pour limiter les effets de seuil pourraient voir le jour
Le projet de loi relatif à la croissance et la transformation des entreprises, dit projet « Pacte », devrait s'attaquer aux effets de seuil. D'une part, certains seuils d'effectif en sécurité sociale et en droit du travail seraient relevés et un processus d'harmonisation de leur décompte serait amorcé. D'autre part, un mécanisme pérenne et unifié de limitation des effets de seuil serait institué.

Pour en savoir plus, consultez le § **23640**

Paiement et déclarations

Les entreprises d'au moins 500 salariés doivent verser leurs cotisations auprès d'une Urssaf unique
En 2019, les entreprises d'au moins 500 salariés doivent verser les cotisations afférentes à l'ensemble de leurs établissements auprès d'une seule Urssaf remplissant une fonction d'interlocuteur unique. Ce seuil passera à 250 salariés en 2020.

Pour en savoir plus, consultez le § **23880**

Entreprises en grand décalage de paie : le rapprochement du droit commun se poursuit
Les dates de paiement des cotisations à l'Urssaf par les entreprises en grand décalage de paie continuent de se rapprocher progressivement du droit commun. Par exemple, les cotisants du 18 passent au 15.

Pour en savoir plus, consultez les § **23920 s.**

L'échéancier de paiement accordé par l'Urssaf vaudra pour la retraite complémentaire
L'Urssaf est tenue de communiquer les demandes d'échéancier qu'elle reçoit aux caisses de retraite complémentaire. Si elle accorde un échéancier, celui-ci vaut aussi pour les cotisations de retraite complémentaire (dans des conditions à fixer par un décret à paraître).

Pour en savoir plus, consultez les § **23960 s.**

L'activité des tiers déclarants est encadrée par un régime juridique spécifique
Le tiers, et notamment l'expert-comptable, qui effectue la DSN pour le compte de l'employeur est l'interlocuteur principal de l'Urssaf. Il peut accomplir, pour le compte de cet employeur, toute autre formalité auprès de l'Urssaf et des CPAM et Carsat. Il est passible de sanctions personnelles s'il ne dématérialise pas les déclarations et paiements faits pour son client ou s'il fraude ou aide son client à commettre une fraude ou un abus de droit. Néanmoins, son

intervention ne décharge l'employeur ni de l'obligation de répondre aux demandes des organismes ni des contrôles ou sanctions pouvant être menés par l'Urssaf.

Pour en savoir plus, consultez le § **24040**

La taxation provisionnelle devient plus progressive
L'employeur qui ne souscrit pas sa DSN doit verser ses cotisations Urssaf sur les rémunérations majorées de 25 % le premier mois, de 30 % le deuxième mois, de 35 % le troisième, etc..

Pour en savoir plus, consultez le § **24075**

Contrôle

Le droit de communication des organismes de sécurité sociale est renforcé
Le droit de communication, qui permet aux organismes de sécurité sociale d'obtenir de la part de tiers des documents et informations nécessaires pour accomplir leurs missions, est renforcé. En effet, les pénalités prévues en cas de refus du tiers de déférer à une demande de communication sont étendues au fait de garder le silence et leur montant est doublé en cas de récidive.

Pour en savoir plus, consultez le § **24235**

La procédure de constat de l'obstacle à contrôle est définie
La procédure de constat d'obstacle à contrôle se traduit par l'établissement d'un procès-verbal transmis au directeur de l'Urssaf. Ce dernier fixe le montant de la pénalité dont le montant maximal est de 7 500 € par salarié, dans la limite de 750 000 € par employeur.

Pour en savoir plus, consultez le § **24250**

Entreprises de moins de 20 salariés : le contrôle Urssaf est limité à 3 mois à titre expérimental
Dans le cadre d'une expérimentation de 3 ans, pour les contrôles engagés depuis le 12 août 2018, la durée du contrôle Urssaf opéré dans une entreprise de moins de 20 salariés est limitée à 3 mois entre le début effectif du contrôle et la lettre d'observations. Cette limitation ne s'appliquait, pour les contrôles engagés avant cette date, qu'aux entreprises de moins de 10 salariés.

Pour en savoir plus, consultez le § **24275**

Le report de la date de la première visite ne nécessite pas un nouvel avis de contrôle
L'Urssaf qui souhaite reporter la date de la première visite de l'inspecteur de recouvrement n'a pas à envoyer un nouvel avis de contrôle mais doit en informer l'employeur en temps utile et par tout moyen approprié. En cas de contentieux, la charge de la preuve de la réception de cette information incombe à l'Urssaf.

Pour en savoir plus, consultez le § **24290**

L'audition dans l'entreprise du salarié d'un prestataire vicie le contrôle Urssaf
Les inspecteurs du recouvrement ne peuvent pas auditionner le salarié d'un prestataire de services de l'entreprise contrôlée. Une telle audition entraîne l'irrégularité du contrôle et la nullité du redressement concerné.

Pour en savoir plus, consultez le § **24310**

Le redressement est nul en cas de non-respect de la procédure de contrôle par échantillonnage
Le non-respect de la procédure prévue pour l'utilisation de la technique de vérification par échantillonnage et extrapolation entraîne la nullité du redressement fondé sur cette technique, y compris pour les éléments recueillis sur une base réelle.

Pour en savoir plus, consultez le § **24315**

La lettre d'observations n'a pas à préciser le point de départ du délai de réponse du cotisant
La lettre d'observations doit, pour être valable, mentionner le délai dont dispose le cotisant pour y répondre. Cette obligation ne s'étend pas à l'indication du point de départ de ce délai.

Pour en savoir plus, consultez le § **24330**

Recouvrement contentieux

La mise en demeure de l'Urssaf peut être notifiée par tout moyen
La mise en demeure est adressée par lettre recommandée ou, depuis le 1er janvier 2019, par tout moyen donnant date certaine à sa réception par l'employeur.

Pour en savoir plus, consultez le § **24600**

CSG et CRDS sur revenus d'activité et de remplacement

L'assiette de la CSG est devenue l'assiette de référence
Depuis le 1er septembre 2018, l'assiette de la CSG et de la CRDS sert de référence pour l'assiette des cotisations de sécurité sociale, alors qu'auparavant le principe était inverse.

Pour en savoir plus, consultez le § **25005**

Un taux intermédiaire de CSG s'applique aux pensions de retraite de moins de 2 000 €
Les pensions de retraite et d'invalidité dont les bénéficiaires perçoivent un peu moins de 2 000 € mensuels sont soumises au taux de CSG de 6,6 %.

Pour en savoir plus, consultez le § **25025**

Dirigeants de société

Une procédure de rescrit sur l'assujettissement des mandataires sociaux au régime Unedic est créée
Les entreprises peuvent sécuriser la situation d'un de leurs mandataires sociaux vis-vis de l'assurance chômage en demandant à Pôle emploi de se prononcer sur celle-ci via un rescrit.

Pour en savoir plus, consultez le § **28645**

Durée du travail

Ne pas distinguer heures travaillées et de pause sur la fiche de paie ne prouve pas leur non-paiement
Le défaut de distinction sur le bulletin de paie entre les heures travaillées et les heures de pause rémunérées non travaillées en vertu d'un accord collectif ne signifie pas nécessairement que les temps de pause n'ont pas été effectivement payés.

Pour en savoir plus, consultez le § **29610**

Des conditions de travail insalubres peuvent imposer l'habillage sur le lieu de travail
Les conditions d'insalubrité dans lesquelles des salariés travaillent peuvent imposer de procéder aux opérations d'habillage et de déshabillage sur le lieu de travail, peu important la décision d'autres salariés de ne pas procéder ainsi.

Pour en savoir plus, consultez le § **29615**

Salariés itinérants : le temps de trajet domicile-client n'est pas rémunéré comme du travail effectif
Le mode de rémunération des travailleurs qui n'ont pas de lieu de travail fixe ou habituel et qui effectuent des déplacements quotidiens entre leur domicile et les sites des premier et dernier clients désignés par leur employeur, relève, non pas de la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003, mais des dispositions pertinentes du droit national.
Or, en application de l'article L 3121-4 alinéa 2 du Code du travail, le temps de déplacement qui dépasse le temps normal de trajet doit faire l'objet d'une contrepartie, soit sous forme de repos, soit sous forme financière.
Ainsi, une cour d'appel peut retenir qu'un salarié, qui bénéficie d'un forfait au titre de ses déplacements professionnels, est indemnisé de ses temps de trajet domicile-client.

Pour en savoir plus, consultez le § **29622**

Le temps de trajet domicile-chantier n'est pas du temps de travail effectif si le trajet est direct
Le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas considéré comme un temps de travail effectif dès lors que le salarié n'a pas l'obligation de passer par le siège de l'entreprise avant de se rendre sur le chantier.

Pour en savoir plus, consultez le § **29622**

Un salarié ne peut subir aucune perte de salaire au titre de la prise de jours de RTT
La prise des jours de RTT ne doit faire subir aucune perte de salaire au salarié, sauf dispositif spécifique de l'accord collectif.

Pour en savoir plus, consultez le § **30365**

En l'absence de récidive, le nombre d'amendes est limité en cas d'infraction au travail de nuit
En cas de poursuite unique pour plusieurs infractions et en l'absence de récidive, l'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de personnes employées dans des conditions contraires aux prescriptions légales.

Pour en savoir plus, consultez le § **30450**

Recours au travail de nuit : la preuve du trouble manifestement illicite incombe au demandeur
Pour la chambre sociale de la Cour de cassation, il appartient à celui qui conteste, devant le juge des référés, la validité d'un accord collectif organisant le recours au travail de nuit, d'apporter la preuve de l'existence d'un trouble manifestement illicite.
Sur le fond, pour la chambre criminelle, lorsque sa mise en place résulte d'un accord de branche, c'est à l'entreprise poursuivie d'établir en quoi le recours au travail de nuit est justifié en application des dispositions légales et conventionnelles.

Pour en savoir plus, consultez le § **30455**

Forfait jours : le salaire minimal prévu dans la convention collective est une condition d'éligibilité
Le salarié qui ne bénéficie pas du niveau de rémunération exigé par la convention collective ne peut pas valablement conclure une convention de forfait en jours.

Pour en savoir plus, consultez le § **30680**

Une convention de forfait en jours est valable même si le salarié dépasse le nombre de jours prévu
La circonstance que le cadre dépasse le nombre de jours prévus par le forfait n'emporte ni la nullité de la convention de forfait, ni son absence d'effet.

Pour en savoir plus, consultez le § **30685**

Égalité professionnelle

Verser un 13e mois aux seuls cadres est licite
La Cour de cassation admet que l'employeur puisse unilatéralement décider de verser une prime de 13e mois aux seuls cadres de l'entreprise sans pour autant violer le principe d'égalité de rémunération entre les salariés.

Pour en savoir plus, consultez le § **32120**

Quand l'application ou l'invalidation d'un accord collectif justifie une différence de traitement
Les salariés engagés postérieurement à l'entrée en vigueur d'un accord de substitution ne peuvent pas revendiquer le bénéfice des dispositions conventionnelles antérieures au titre du principe d'égalité de traitement.
Par ailleurs, la différence de traitement entre cadres et non-cadres est justifiée par un élément objectif et pertinent lorsqu'elle résulte de l'impossibilité d'appliquer l'accord relatif aux non-cadres comportant les mêmes avantages que celui des cadres, en raison de l'invalidation du premier.

Pour en savoir plus, consultez le § **32135**

Un protocole de fin de grève peut bénéficier de la présomption de justification
Les différences de traitement entre salariés issues d'un protocole de fin de grève sont présumées justifiées au regard du principe d'égalité de traitement dès lors que ce texte a la valeur d'un accord collectif.

Pour en savoir plus, consultez le § **32145**

Les entreprises doivent réduire les écarts de salaire femmes-hommes à compter de 2019
Un nouveau dispositif, dont l'entrée en vigueur s'effectue de manière progressive depuis le 1er janvier 2019, impose aux employeurs d'au moins 50 salariés d'évaluer la situation des femmes et des hommes sur la base d'indicateurs, de publier annuellement leurs résultats et de prévoir, le cas échant, un plan de rattrapage en vue de réduire les écarts de salaire injustifiés.

Pour en savoir plus, consultez le § **32200**

Embauche

Le dispositif d'exonération de cotisations propre aux associations intermédiaires est supprimé
Ce dispositif d'exonération devenant moins avantageux que la réduction générale de cotisations patronales « renforcée », il est supprimé à compter du 1er janvier 2019.

Pour en savoir plus, consultez le § **33045**

Associations et entreprises de services à la personne : une exonération de cotisations dégressive
À partir du 1er janvier 2019, l'exonération de cotisations devient dégressive et son champ d'application est étendu.

Pour en savoir plus, consultez le § **33050**

Pas de promesse de contrat de travail si des pourparlers sur la rémunération sont en cours
En application de sa récente jurisprudence sur les offre et promesse de contrat de travail, la Cour de cassation juge qu'il ne peut pas y avoir promesse unilatérale de contrat engageant le promettant en l'absence d'accord sur la rémunération.

Pour en savoir plus, consultez le § **33160**

Emplois familiaux

Services à la personne : le Cesu ne nécessite plus l'accord du salarié pour être utilisé
Depuis le 1er janvier 2019, lorsque le Cesu est utilisé en vue de déclarer un salarié entrant dans le champ des services à la personne ou un stagiaire aide familial placé au pair, il peut l'être sans l'accord de l'intéressé.

Pour en savoir plus, consultez le § **33505**

Épargne salariale

Participation et intéressement

Calcul de la participation : pas de contestation du montant du bénéfice net, même pour fraude
Est irrecevable l'action d'un syndicat contestant le montant du bénéfice net et des capitaux propres, certifié par une attestation du commissaire aux comptes, pris en compte pour le calcul de la participation, même si sont invoqués la fraude ou l'abus de droit à l'encontre des actes de gestion de la société.

Pour en savoir plus, consultez le § **33865**

Participation et intéressement : les litiges individuels relèvent du conseil de prud'hommes
Les litiges individuels entre un salarié et son employeur en matière de participation ou d'intéressement relèvent de la compétence du conseil de prud'hommes.

Pour en savoir plus, consultez le § **33890**

Des précisions sur les bénéficiaires de l'épargne salariale
Les salariés remplissant la condition d'ancienneté éventuellement fixée dans l'accord doivent bénéficier de la participation, même si leur rémunération est exclue du calcul de la réserve. Quant aux salariés détachés ou expatriés, ils continuent de bénéficier des dispositifs d'épargne salariale mis en place au sein de l'entreprise française, s'ils font toujours partie des effectifs de celle-ci.

Pour en savoir plus, consultez le § **33895**

Deux nouveaux cas d'exonération de forfait social sur l'épargne salariale dans les petites entreprises
Depuis le 1er janvier 2019, la participation et l'abondement à un plan d'épargne salariale dans les entreprises non obligatoirement assujetties à la participation et l'intéressement dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 250 salariés sont exonérés de forfait social.

Pour en savoir plus, consultez les § **33985 et 34295**

Plan d'épargne d'entreprise

Un taux réduit du forfait social pour certains abondements à un PEE
Depuis le 1er janvier 2019, le versement de l'entreprise à un PEE bénéficie d'un taux réduit du forfait social, égal à 10 %, lorsqu'elle abonde la contribution des bénéficiaires destinée à l'acquisition d'actions ou de certificats d'investissement émis par elle ou par une entreprise incluse dans le même périmètre de consolidation ou de combinaison des comptes.

Pour en savoir plus, consultez le § **34485**

Options de souscription ou d'achat d'actions

La contribution patronale ne peut pas être réduite en raison du turn-over dans l'entreprise
L'assiette de la contribution patronale spécifique due en cas d'attribution d'options de souscription ou d'achat d'actions ne peut pas être minorée en appliquant un ratio déterminé en fonction du départ prévisible de salariés.

Pour en savoir plus, consultez le § **34680**

Étrangers

Détachement de salariés en France : les formalités administratives sont assouplies
Le prestataire de services établi hors de France détachant ses salariés sur le territoire national peut, dans certains cas, obtenir de l'administration un aménagement de son obligation déclarative, voire même en être exonéré d'office.

Pour en savoir plus, consultez le § **36230**

Le non-paiement des amendes administratives peut entrainer l'interdiction de la prestation de services
Depuis le 7 septembre 2018, le Direccte peut ordonner l'interdiction de la prestation de services pendant une durée maximale de 2 mois si l'employeur étranger détachant ses salariés en France n'a pas réglé ses éventuelles amendes administratives.

Pour en savoir plus, consultez le § **36270**

Formation professionnelle

La réforme de la formation professionnelle est entrée en vigueur le 1er janvier 2019
La loi 2018-771 du 5 septembre 2018 modifie en profondeur le système de la formation professionnelle en France.
Depuis le 1er janvier 2019, le compte personnel de formation est ainsi comptabilisé en euros ; le congé individuel de formation et la période de professionnalisation sont respectivement remplacés par le congé de transition professionnelle et la reconversion ou promotion par alternance ; le plan de formation de l'entreprise est transformé en plan de développement des compétences. S'agissant du financement de la formation, les modalités de collecte des contributions sont sensiblement aménagées.
La rubrique est par conséquent largement réécrite pour tenir compte de cette réforme d'ampleur.

Pour en savoir plus, consultez les § **38000 s.**

Handicap

Certaines entreprises ont l'obligation de désigner un référent « handicap »
Dans les entreprises employant au moins 250 salariés, un référent en matière de handicap, chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap, doit être désigné.

Pour en savoir plus, consultez le § **40202**

Le cadre d'intervention des entreprises adaptées est renforcé
Les centres de distribution de travail à domicile sont supprimés, seule étant maintenue la catégorie des entreprises adaptées, et le contrat d'objectif triennal conclu entre l'entreprise adaptée et l'État est remplacé par un contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens.
Par ailleurs, il est prévu, à titre expérimental, de permettre aux entreprises adaptées de recourir à un contrat à durée déterminée « tremplin » et de créer des entreprises de travail temporaire.

Pour en savoir plus, consultez les § **40250 s.**

Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires rendues nécessaires par les tâches confiées au salarié doivent être payées
Un salarié peut prétendre au paiement des heures supplémentaires accomplies, soit avec l'accord au moins implicite de l'employeur, soit s'il est établi que la réalisation de telles heures a été rendue nécessaire par les tâches qui lui ont été confiées.

Pour en savoir plus, consultez le § **40955**

La rémunération des heures supplémentaires est exonérée de cotisations salariales
Depuis le 1er janvier 2019, les rémunérations dues au titre des heures supplémentaires et complémentaires bénéficient d'une exonération de cotisations salariales d'assurance vieillesse et d'impôt sur le revenu.

Pour en savoir plus, consultez les § **41300 s.**

Inspection du travail

Certains manquements peuvent donner lieu à un avertissement au lieu d'une amende
La Direccte peut, sur rapport de l'inspection du travail, prononcer, sous réserve de l'absence de poursuites pénales, un avertissement au lieu d'une amende administrative en cas de manquement aux dispositions relatives à la durée du travail, au salaire minimum, aux règles d'hygiène, de restauration et d'hébergement des salariés. Par ailleurs, le plafond de l'amende encourue est relevé.

Pour en savoir plus, consultez le § **43765**

De nouvelles garanties pour les usagers
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.

Pour en savoir plus, consultez le § **43890**

Les modalités de publication et les conditions d'opposabilité des circulaires sont modifiées
Les circulaires et instructions administratives qui n'ont pas été publiées sur l'un des supports prévus par le CRPA ne sont pas applicables et leurs auteurs ne peuvent s'en prévaloir à l'égard des administrés. Parallèlement toute personne peut se prévaloir des documents administratifs précités (instructions, circulaires, notes et réponses ministérielles) émanant des administrations centrales et déconcentrées de l'État (notamment des Direccte) et publiés sur des sites internet dédiés et de l'interprétation d'une règle, même erronée, opérée par ces documents.

Pour en savoir plus, consultez le § **43890**

Jeunes

Les dérogations à la durée du travail des jeunes sont facilitées dans certains secteurs
Pour certaines activités visées par décret, lorsque l'organisation collective du travail le justifie, il peut être dérogé à la durée du travail des jeunes sans autorisation préalable.

Pour en savoir plus, consultez le § **45495**

Le travail d'un mineur dans les débits de boissons est assoupli
Le mineur peut désormais occuper tout poste dans un débit de boissons non agréé dès lors qu'il n'est pas affecté au service du bar.

Pour en savoir plus, consultez le § **45530**

Des précisions sur l'appréciation du plafond de stagiaires autorisé
Toutes les personnes physiques employées dans l'entreprise d'accueil sont à retenir dans l'effectif servant au calcul du plafond de stagiaires autorisé, qu'elles soient rémunérées par celle-ci ou par une autre entreprise et quelles que soient leur quotité de travail ou leur durée de présence dans l'entreprise. Dans le cas d'une société ayant plusieurs établissements non dotés de la personnalité morale, le plafond s'apprécie tous établissements confondus.

Pour en savoir plus, consultez le § **46040**

Une procédure de rescrit pour sécuriser le calcul du plafond de stagiaires autorisé
Le Direccte doit répondre à toute demande d'une entreprise d'accueil sur les modalités de prise en compte des effectifs servant au calcul du plafond de stagiaires autorisé. Sa réponse est opposable pour l'avenir à l'administration.

Pour en savoir plus, consultez le § **46040**

L'aide à la recherche du premier emploi est supprimée
L'aide à la recherche du premier emploi, destinée aux anciens étudiants boursiers, est supprimée depuis le 1er janvier 2019. Toutefois, les jeunes ayant obtenu leur diplôme au plus tard le 31 décembre 2018 peuvent encore en bénéficier.

Pour en savoir plus, consultez le § **46165**

Licenciement

Motif du licenciement

Agresser physiquement l'employeur ou le menacer de mort est une faute lourde
Le fait pour un salarié d'agresser physiquement et de manière préméditée son employeur ou de le menacer de mort en mimant à son intention le geste de l'égorgement procède d'une intention de nuire caractérisant une faute lourde.

Pour en savoir plus, consultez le § **47160**

Une ancienneté importante ne s'oppose pas au licenciement pour insuffisance professionnelle
Le licenciement est justifié lorsque le salarié ne parvient pas à remplir ses fonctions malgré les efforts de formation et d'adaptation de l'employeur, même s'il a plus de 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Pour en savoir plus, consultez le § **47195**

Le salarié empêché d'exécuter sa mission à la suite de la saisie de son véhicule peut être licencié
La saisie du véhicule d'un salarié est un motif non disciplinaire pouvant fonder son licenciement si elle rend impossible l'exécution de son contrat de travail.

Pour en savoir plus, consultez le § **47210**

L'employeur qui aggrave les difficultés de l'entreprise ne manque pas à son obligation de bonne foi
Il ne peut pas être reproché à un employeur d'avoir accentué les difficultés économiques de l'entreprise en cédant à bas prix ses plus importantes filiales tout en engageant des dépenses de fonctionnement importantes ou sans justification précise.

Pour en savoir plus, consultez le § **47230**

Les difficultés dues à une remontée anormale de dividendes ne justifient pas un licenciement
L'employeur est fautif s'il a fait remonter des dividendes de ses filiales à la holding dans des proportions anormales provoquant leurs difficultés financières ainsi que, par ricochet, l'ouverture d'une procédure de sauvegarde à l'encontre de la holding.

Pour en savoir plus, consultez le § **47230**

Pas de licenciement en cas de refus de modifier le contrat pour un motif ni personnel ni économique
Le licenciement d'un salarié refusant la modification de son contrat de travail n'est pas justifié quand le motif invoqué n'est ni personnel ni économique mais réside dans la seule volonté de l'employeur de réorganiser un service de l'entreprise.

Pour en savoir plus, consultez le § **47230**

Le périmètre d'appréciation du motif économique est limité à la France, sauf fraude
La cause économique des licenciements prononcés par une entreprise appartenant à un groupe de dimension internationale doit s'apprécier au niveau du secteur d'activité commun à cette entreprise et aux entreprises du groupe établies en France, sauf fraude.

Pour en savoir plus, consultez le § **47257**

Procédure de licenciement pour motif personnel

Le licenciement est verbal s'il est annoncé de manière irrévocable avant l'entretien préalable
Si l'employeur a, avant l'entretien préalable, manifesté la volonté irrévocable de rompre le contrat de travail d'un salarié, le licenciement de celui-ci est verbal et sans cause réelle et sérieuse.

Pour en savoir plus, consultez le § **47470**

La remise en main propre de la convocation à l'entretien préalable peut être établie sans récépissé
La procédure de licenciement est respectée si un salarié a reçu sa convocation à l'entretien préalable en main propre, peu important l'absence de remise d'un récépissé dès lors qu'il est établi qu'il a été régulièrement convoqué à cet entretien.

Pour en savoir plus, consultez le § **47480**

Un arrêté va se substituer au décret fixant les modèles de lettres de licenciement
Un arrêté du ministre du travail devrait se substituer au décret fixant les modèles-types de lettres que l'employeur peut utiliser pour notifier un licenciement.

Pour en savoir plus, consultez le § **47660**

Le licenciement d'un salarié d'une filiale par le DG de la société mère est régulier
Le licenciement du salarié d'une filiale par le directeur général de la société mère qui supervise ses activités, en sorte qu'il n'est pas une personne étrangère à cette filiale, est régulier, quand bien même aucune délégation de pouvoir n'aurait été passée par écrit.

Pour en savoir plus, consultez le § **47670**

Notification du licenciement : attention au libellé de l'adresse du salarié !
Le licenciement d'un salarié qui ne reçoit pas la lettre le notifiant du fait d'une erreur de son employeur dans l'adresse figurant sur le formulaire du recommandé avec avis de réception est sans cause réelle et sérieuse.

Pour en savoir plus, consultez le § **47710**

Procédures de licenciement pour motif économique

L'ordre des licenciements ne s'applique pas s'il y a uniquement modification des contrats de travail
L'employeur n'a pas à établir un ordre des licenciements lorsqu'il envisage seulement de proposer à des salariés une modification de leur contrat et ne prévoit leur licenciement qu'à raison de leur refus.

Pour en savoir plus, consultez le § **47925**

La non-mise en place des IRP cause nécessairement un préjudice aux salariés
Pour la Cour de cassation juge la non-mise en place des institutions représentatives du personnel, sans procès-verbal de carence, constitue une faute causant un préjudice aux salariés.

Pour en savoir plus, consultez le § **48140**

Le PSE n'a pas à fixer les modalités de consultation des IRP sur le suivi des mesures de reclassement
Le PSE doit déterminer les modalités de suivi des mesures qu'il prévoit, mais n'a pas à fixer les conditions particulières d'information et de consultation des représentants du personnel.

Pour en savoir plus, consultez le § **48186**

Pas de saisine du juge judiciaire pour l'expert-comptable du CE
L'expert-comptable désigné par le comité d'entreprise dans le cadre d'un PSE ne peut pas saisir le juge judiciaire pour se faire communiquer les documents qu'il estime nécessaires à sa mission, ce litige relevant du juge administratif.

Pour en savoir plus, consultez le § **48202**

Le Direccte n'est pas compétent pour contrôler les conséquences du PSE sur la santé et la sécurité
L'administration ne pouvant pas procéder à d'autres contrôles que ceux prévus par la loi, le juge judiciaire reste seul compétent pour contrôler les conséquences du PSE sur la santé et la sécurité des salariés.

Pour en savoir plus, consultez le § **48230**

Le Conseil d'État précise l'étendue du contrôle du Direccte
Plusieurs décisions rendues en 2018 concernent l'appréciation des moyens d'un groupe, la définition des catégories professionnelles pour l'ordre des licenciements, et le respect des obligations conventionnelles de l'employeur en cas de reclassement externe.

Pour en savoir plus, consultez le § **48235**

Le juge judiciaire n'est pas compétent pour suspendre un PSE
Pour la cour d'appel de Versailles, 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.

Pour en savoir plus, consultez le § **48250**

PSE et obligation de reclassement : répartition des compétences judiciaire et administrative
La Cour de cassation a précisé comment, en matière de contrôle du respect par l'employeur de son obligation de reclassement, se répartissent les compétences entre juges judiciaire et administratif en cas de plan de sauvegarde de l'emploi.

Pour en savoir plus, consultez le § **48250**

CSP : un email avec un compte-rendu de réunion de DP informe le salarié sur le motif de la rupture
Est valable l'information sur le motif économique de la rupture du contrat faite par email contenant le compte-rendu de la réunion avec le DP sur le licenciement économique envisagé, énonçant les difficultés économiques et les postes supprimés.

Pour en savoir plus, consultez le § **48405**

Contrôle et sanctions

La société mère peut engager sa responsabilité vis-à-vis des salariés licenciés par une filiale
Les salariés d'une filiale sont fondés à agir en responsabilité extracontractuelle contre la société mère lorsque celle-ci a, par sa faute, concouru à la déconfiture de leur employeur à l'origine de leur licenciement économique.

Pour en savoir plus, consultez le § **48627**

Un témoignage anonyme ne suffit pas pour prouver une faute invoquée à l'appui d'un licenciement
Les juges appelés à se prononcer sur le motif et la régularité d'un licenciement ne peuvent pas fonder leur décision uniquement et de manière déterminante sur des témoignages anonymes.

Pour en savoir plus, consultez le § **48680**

Le barème d'indemnités pour licenciement abusif est-il conforme aux textes internationaux ?
Certains juges de première instance ont écarté l'application du barème d'indemnité prud'homal estimant, contrairement à d'autres, qu'il est contraire à l'article 10 de la convention 158 de l'OIT et à l'article 24 de la charte sociale européenne.

Pour en savoir plus, consultez le § **48710**

Remboursement des allocations chômage par l'employeur : Pôle emploi peut délivrer une contrainte
La loi prévoit désormais la possibilité pour pôle emploi de délivrer une contrainte, valant jugement, pour récupérer auprès de l'employeur les allocations chômage indûment versées au salarié dont le licenciement est jugé sans cause réelle et sérieuse.

Pour en savoir plus, consultez le § **48725**

La nullité du PDV entraîne celle des conventions individuelles de rupture
Pour la Cour de cassation, la nullité d'un plan de départs volontaires entraîne celle des actes subséquents et donc celle des conventions de rupture individuelle conclues dans le cadre de ce plan.

Pour en savoir plus, consultez le § **48765**

Nullité du licenciement en raison de l'action en justice du salarié : quelle indemnisation ?
Le salarié dont le licenciement est nul en raison de son action en justice et qui demande sa réintégration a droit à une indemnité égale au montant de la rémunération qu'il aurait dû percevoir entre son éviction et sa réintégration, sans déduction des revenus dont il a pu bénéficier durant cette période.

Pour en savoir plus, consultez le § **48772**

Licenciement nul : le salarié ayant fait liquider sa retraite ne peut pas être réintégré
Dès lors qu'il est parti à la retraite ou a été mis à la retraite par l'employeur et a fait valoir ses droits à pension, le salarié dont le licenciement est nul ne peut pas prétendre à sa réintégration dans l'entreprise.

Pour en savoir plus, consultez le § **48775**

Indemnité de licenciement

Indemnité de licenciement : le plafond s'applique sans prorata en cas de travail à temps partiel
Si l'indemnité de licenciement due à un salarié doit être calculée proportionnellement à ses périodes d'emploi à temps plein et à temps partiel, le plafond conventionnel applicable au montant de l'indemnité n'a pas à être proratisé, sauf disposition conventionnelle contraire.

Pour en savoir plus, consultez le § **48945**

Maladie

Un mi-temps thérapeutique ouvre droit aux IJ même s'il ne suit pas un arrêt de travail indemnisé
Depuis le 1er janvier 2019, les indemnités journalières de la sécurité sociale peuvent être versées à un salarié en temps partiel thérapeutique même si ce temps partiel n'est pas consécutif à un arrêt de travail complet.

Pour en savoir plus, consultez le § **49870**

Salarié inapte à tout poste : l'employeur n'est pas dispensé de chercher un reclassement
La Cour de cassation précise la portée de sa jurisprudence récente selon laquelle les précisions apportées par le médecin du travail postérieurement à la constatation de l'inaptitude physique concourent à la justification de l'impossibilité de remplir l'obligation de reclassement.

Pour en savoir plus, consultez le § **49975**

Si le salarié inapte est interrogé sur ses vœux de reclassement, il faut tenir compte de sa réponse
Dès lors qu'il a sollicité l'avis du salarié physiquement inapte sur son reclassement par un questionnaire, l'employeur doit tenir compte des réponses de l'intéressé dans ses propositions de poste.

Pour en savoir plus, consultez le § **50005**

Maternité

Le congé de paternité est allongé en cas d'hospitalisation de l'enfant
Pour les naissances intervenant à compter de la publication d'un décret (à paraître) et au plus tard à compter du 1er juillet 2019, lorsque l'état de santé de l'enfant nécessite son hospitalisation immédiate, le congé est allongé pour la durée de cette hospitalisation dans la limite d'une durée maximale fixée par le décret.

Pour en savoir plus, consultez le § **51400**

Pas de dérogation à l'application de la garantie d'évolution salariale après un congé maternité
Le dispositif légal de rattrapage salarial instauré par la loi au bénéfice des salariées reprenant le travail après un congé de maternité est d'ordre public, et n'est pas remplaçable par une prime.

Pour en savoir plus, consultez le § **51450**

Négociation collective

Des correctifs apportés à la condition de majorité d'un accord conclu par des élus au CSE central
Une formule de calcul permet d'apprécier le poids de chaque élu titulaire au CSE central signataire d'un accord d'entreprise et donc de déterminer si la condition de majorité requise est remplie.

Pour en savoir plus, consultez les § **51917 et 51919**

Un accord ne définissant pas son champ d'application n'est pas un accord de groupe
Un accord collectif, même signé par le directeur des ressources humaines du groupe, n'est pas un accord de groupe s'il ne fixe pas son champ d'application.

Pour en savoir plus, consultez le § **51928**

Les dispositions sur les accords d'entreprise s'appliquent en principe aux accords de groupe
Sauf disposition contraire, toutes les négociations prévues par le Code du travail au niveau de l'entreprise peuvent être engagées au niveau du groupe.

Pour en savoir plus, consultez le § **51928**

La procédure de dépôt des accords d'entreprise est dématérialisée
Les accords d'entreprise et assimilés conclus depuis le 1er septembre 2017 doivent être déposés en ligne sur la plateforme de téléprocédure TéléAccords. La liste des pièces à joindre au dépôt de ces accords est modifiée.

Pour en savoir plus, consultez le § **51955**

Les règles de publicité des accords d'entreprise évoluent
Depuis le 1er avril 2018, l'anonymisation des accords est devenue systématique. L'employeur peut, sans l'accord de la partie salariale, décider d'occulter les passages de la version publiable de l'accord portant atteinte aux intérêts stratégiques de l'entreprise. Enfin, les accords de performance collective, d'épargne salariale et ceux déterminant le contenu du PSE ne sont plus soumis à l'obligation de publicité.

Pour en savoir plus, consultez le § **51957**

Les entreprises avec DS peuvent réviser et dénoncer tout accord collectif
L'employeur et les DS peuvent réviser et dénoncer un accord collectif sans considération de ses modalités de négociation et de ratification, donc y compris s'il a été conclu par un élu, un salarié mandaté ou ratifié par le personnel.

Pour en savoir plus, consultez les § **52050 et 52080**

L'accord de substitution peut entrer en vigueur avant la fin du préavis de dénonciation
L'accord de substitution peut entrer en vigueur et remplacer l'accord dénoncé avant l'expiration du préavis de dénonciation si les signataires l'ont expressément prévu.

Pour en savoir plus, consultez le § **52085**

La rémunération à maintenir au salarié en cas d'accord dénoncé est redéfinie
Si la convention ou l'accord dénoncé n'a pas été remplacé par un nouveau texte pendant le délai de survie, il cesse de s'appliquer et les salariés bénéficient d'une garantie de rémunération qui peut prendre la forme d'une indemnité différentielle.

Pour en savoir plus, consultez le § **52095**

Le dispositif de dénonciation et de révision des accords dans les entreprises sans DS est complété
Des précisions sont notamment apportées sur les modalités de révision ou de dénonciation des accords collectifs dans les entreprises de moins de 11 salariés dépourvues de DS.

Pour en savoir plus, consultez les § **52105 s.**

L'avantage le plus favorable est celui qui peut profiter au plus grand nombre de salariés
S'il s'avère qu'un avantage pris dans son ensemble est ouvert à un plus grand nombre de salariés, il doit s'appliquer, même si un autre accord collectif prévoit un avantage plus généreux mais destiné à des salariés moins nombreux.

Pour en savoir plus, consultez le § **52225**

La notion de « garanties équivalentes » est précisée
Dans les matières relevant prioritairement de l'accord de branche, un accord d'entreprise peut s'appliquer s'il assure des garanties au moins équivalentes. Cette équivalence s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

Pour en savoir plus, consultez le § **52240**

Le juge saisi d'une action en nullité doit statuer dans un certain délai
Le juge saisi d'une action en nullité d'un accord collectif doit statuer dans un délai de 6 mois.

Pour en savoir plus, consultez le § **52310**

Le délai de 2 mois pour agir en nullité d'un accord est jugé constitutionnel avec une réserve
Le délai de recours contre les passages d'un accord collectif non publiés dans la base de données nationale ne court qu'à compter du moment où les personnes intéressées en ont valablement connaissance.

Pour en savoir plus, consultez le § **52310**

Pouvoir disciplinaire

Injonction au salarié de rester dans un bureau le temps d'une enquête : pas de séquestration
Ne caractérise pas le délit de détention arbitraire le fait pour l'employeur d'ordonner à un salarié de ne pas bouger d'un bureau pendant quelques heures pour enquêter sur des soupçons de vol, en l'absence d'actes matériels l'ayant privé de sa liberté d'aller et venir.

Pour en savoir plus, consultez le § **56020**

Renommer le disque dur de l'ordinateur ne permet pas d'en identifier le contenu comme personnel
La CEDH valide la jurisprudence de la Cour de cassation selon laquelle l'employeur peut librement consulter les fichiers informatiques stockés sur l'ordinateur professionnel du salarié et non identifiés comme personnels.

Pour en savoir plus, consultez le § **56055**

Protection sociale complémentaire en entreprise

Les entreprises doivent mettre en conformité leur régime frais de santé avant 2020
L'acte mettant en place la couverture minimale obligatoire des frais de santé doit être mis en conformité pour le 1er janvier 2020 avec la réforme 100 % santé afin de couvrir les nouvelles dépenses du panier de soins des contrats responsables.

Pour en savoir plus, consultez le § **59140**

Règlement intérieur

Le transfert des contrats de travail n'emporte pas transfert du règlement intérieur
Le règlement intérieur s'imposant aux salariés avant le transfert de plein droit de leurs contrats de travail vers une société nouvellement créée n'est pas transféré avec ces contrats. La nouvelle société ne peut donc pas appliquer ce règlement intérieur en matière disciplinaire.

Pour en savoir plus, consultez le § **60100**

Une procédure de rescrit sur le règlement intérieur est instituée
L'employeur peut interroger l'inspection du travail sur la conformité du contenu de son règlement intérieur aux dispositions du Code du travail.

Pour en savoir plus, consultez le § **60155**

Représentants de commerce

Une clause de bonne fin ne peut pas être mise en œuvre en cas de défaillance d'un fournisseur
Une clause de bonne fin n'est pas opposable au VRP lorsque l'absence de livraison des produits commandés et donc de paiement par le client est liée à une défaillance du fournisseur.

Pour en savoir plus, consultez le § **61135**

L'institution de retraite complémentaire compétente pour recevoir l'affiliation des VRP est désignée
L'institution de retraite complémentaire compétente pour recevoir l'affiliation des VRP depuis le 1-1-2019 est Malakoff Médéric Agirc-Arrco.

Pour en savoir plus, consultez le § **61610**

Les cotisations et contributions sociales des VRP multicartes sont versées aux Urssaf
Les cotisations et contributions, hors retraite complémentaire et prévoyance, des VRP multicartes doivent désormais être déclarées et versées par l'employeur auprès de l'Urssaf dont ils relèvent. Les frais de gestion CCVRP sont donc supprimés. La déclaration passe par la DSN.

Pour en savoir plus, consultez le § **61620**

Représentation du personnel

Tous les vices de consultation du CSE ou du CE sur le licenciement ne sont pas substantiels
La procédure de consultation du comité sur le licenciement d'un salarié protégé n'est irrégulière que 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.

Pour en savoir plus, consultez le § **63355**

Un mois pour notifier un licenciement disciplinaire après une décision administrative d'incompétence
Le délai d'un mois imparti à l'employeur pour notifier au salarié protégé un licenciement disciplinaire court à compter de la notification de sa décision par l'inspecteur du travail, même si ce dernier se déclare incompétent au motif que l'intéressé n'est plus protégé.

Pour en savoir plus, consultez le § **63390**

Pas de requalification du CDD si l'administration a autorisé son non-renouvellement
Dès lors que l'inspecteur du travail a autorisé la rupture du dernier des CDD successifs d'un salarié protégé, le juge prud'homal n'est pas compétent pour statuer sur une demande de requalification.

Pour en savoir plus, consultez le § **63460**

Le salarié protégé qui obtient la résiliation judiciaire de son contrat ne peut pas être réintégré
La résiliation judiciaire du contrat de travail d'un représentant du personnel aux torts de l'employeur produit les effets d'un licenciement nul pour violation du statut protecteur, mais n'ouvre pas droit à réintégration dans l'entreprise.

Pour en savoir plus, consultez le § **63470**

Le licenciement du salarié protégé pour faire échec à sa réintégration est nul
Après l'annulation d'une autorisation administrative de licenciement, le licenciement du salarié protégé qui refuse des propositions de réintégration irrégulières est nul, même si la période de protection est expirée.

Pour en savoir plus, consultez le § **63515**

Si le salarié protégé tarde abusivement à demander sa réintégration, son indemnisation est limitée
Le salarié protégé licencié sans autorisation et réintégré a droit aux salaires qu'il aurait perçus entre la rupture du contrat et son retour effectif dans l'entreprise. Mais s'il tarde abusivement à solliciter sa réintégration, l'indemnité se limite aux salaires perdus depuis sa demande.

Pour en savoir plus, consultez le § **63550**

Responsabilité pénale de l'employeur

La société peut être poursuivie pour non-désignation de l'auteur d'une infraction routière
Les dispositions du Code de la route, qui permettent la poursuite du représentant légal de l'entreprise n'ayant pas satisfait à l'obligation de désigner l'auteur de certaines infractions commises avec un véhicule de l'entreprise, n'excluent pas que la responsabilité de la personne morale soit également recherchée, en application de l'article 121-2 du Code pénal.

Pour en savoir plus, consultez le § **67267**

Retraites des salariés

Calcul de la pension du régime général : ne pas discrimininer l'objecteur de conscience
Lorsque le service militaire a été accompli sous le statut d'objecteur de conscience, il n'y a pas lieu de limiter à 4 le nombre de trimestres pris en compte pour le calcul des droits à la retraite.

Pour en savoir plus, consultez le § **67570**

Un nouveau régime Agirc-Arrco est entré en vigueur le 1-1-2019
Les cotisations et contributions, réparties entre l'employeur (60 %) et le salarié (40 %), sont désormais calculées sur 2 tranches de rémunération : la tranche 1 (T1), limitée au montant du plafond de la sécurité sociale, et la tranche 2 (T2), comprise entre 1 fois et 8 fois ce plafond. Une cotisation de base est appelée aux taux de 7,87 % (T1) et de 21,59 % (T2). Une contribution d'équilibre général est due aux taux de 2,15 % (T1) et 2,70 % (T2). Enfin, pour les salariés dont la rémunération excède le plafond de la sécurité sociale, une contribution d'équilibre technique est prélevée au taux de 0,35 % (T1 et T2). Le versement des retraites est assuré, y compris aux anciens cotisants et allocataires des régimes Agirc et Arrco, dans des conditions semblables à celles qui prévalaient antérieurement. À noter cependant la création d'un coefficient de solidarité, qui vient diminuer le montant de la retraite pendant les 3 premières années.

Pour en savoir plus, consultez les § **67900 s.**

Rupture du contrat de travail

L'impossible exécution du préavis peut priver le salarié d'indemnité compensatrice
Le salarié licencié n'a pas droit à une indemnité compensatrice d'un préavis impossible à exécuter en raison d'une suspension de son permis de conduire alors qu'il est chauffeur, ou encore en raison du retrait de son autorisation préfectorale d'accès à la zone sécurisée de l'aéroport qui l'emploie.

Pour en savoir plus, consultez le § **69305**

Le reçu pour solde de tout compte ne doit pas renvoyer à une annexe détaillant les sommes versées
Le reçu pour solde de tout compte qui fait état d'une somme globale et renvoie pour le détail des sommes versées au bulletin de paie annexé n'a pas d'effet libératoire.

Pour en savoir plus, consultez le § **69540**

Dénonciation du reçu pour solde de tout compte par saisine des prud'hommes : oui, mais...
Si la convocation devant le bureau de conciliation du conseil de prud'hommes produit les effets d'une dénonciation du reçu pour solde de tout compte, c'est à la condition que l'employeur l'ait reçue avant l'expiration du délai de dénonciation de 6 mois.

Pour en savoir plus, consultez le § **69540**

Pas de résolution d'une transaction pour inexécution d'une promesse de porte-fort
L'inexécution de la promesse de porte-fort ne peut être sanctionnée que par la condamnation de son auteur à des dommages-intérêts, peu important que la promesse soit conclue dans le cadre d'une transaction.

Pour en savoir plus, consultez le § **69590**

La requête en rectification d'erreurs matérielles d'un arrêt est irrecevable après une transaction
Une requête en rectification d'erreurs matérielles d'un arrêt est irrecevable si une transaction fixant les conditions d'exécution de l'arrêt prévoit qu'elle emporte renonciation à tous droits, actions, prétentions vis-à-vis des parties et règle définitivement le litige.

Pour en savoir plus, consultez le § **69590**

Le sort de la clause de non-concurrence en cas de mutation intragroupe est précisé
En cas de mutation entre entreprises non concurrentes du même groupe, la clause de non-concurrence conclue avec la première entreprise ne s'applique pas. Elle reprend effet en cas de rupture du contrat conclu avec la seconde entreprise, sans que sa durée soit prorogée.

Pour en savoir plus, consultez le § **69660**

Départ du salarié en cours de préavis : quel effet sur la levée de la clause de non-concurrence ?
Si l'employeur n'a pas dispensé le salarié d'exécuter son préavis, il peut renoncer à la clause de non-concurrence au cours de celui-ci, même si l'intéressé cesse de venir travailler, dès lors que le contrat de travail ou la convention collective n'impose pas une renonciation dès la rupture.

Pour en savoir plus, consultez le § **69680**

Salaire

Éléments de salaire

Pas de bonus subordonné à l'exécution effective d'un travail en cas de congé maternité
Un bonus de coopération expressément subordonné à la participation active et effective des salariés à une activité spécifique n'est pas dû à une salariée pendant son congé de maternité faute pour elle d'avoir exercé ladite activité.

Pour en savoir plus, consultez le § **70476**

Un employeur n'est pas tenu de prendre en charge des cotisations ordinales
Les cotisations dues par les salariés à un ordre professionnel n'ayant pas la nature de frais professionnels, l'employeur n'est pas tenu de les rembourser.

Pour en savoir plus, consultez le § **70515**

Une « indemnité forfaitaire covoiturage » est créée
Les employeurs peuvent prendre en charge les frais engagés par leurs salariés pour leurs déplacements entre leur domicile et leur lieu de travail en tant que passagers en covoiturage.

Pour en savoir plus, consultez le § **70530**

Paiement du salaire

Le salaire n'est pas dû si l'exécution du travail est impossible en raison de la perte du véhicule personnel requis par le contrat de travail
Si le contrat de travail impose au salarié de disposer d'un véhicule personnel pour l'exercice de ses fonctions, la perte de ce dernier et l'impossibilité en découlant pour l'intéressé d'exécuter son travail autorisent l'employeur à cesser de lui verser son salaire.

Pour en savoir plus, consultez le § **70720**

La présentation du bulletin de paie est adaptée
Le bulletin de paie doit mentionner les baisses de cotisations salariales dont le salarié bénéficie en raison de la suppression des cotisations chômage et maladie, le montant du prélèvement à la source, et celui qui aurait été versé au salarié en l'absence d'un tel prélèvement. Les mentions relatives à la retraite complémentaire sont modifiées pour tenir compte de la fusion des régimes Agirc et Arrco.

Pour en savoir plus, consultez les § **70790 s.**

La réglementation de la protection des données personnelles des salariés évolue
Suite à l'entrée en vigueur du règlement européen 2016/679 du 27 avril 2017 dit « règlement général de protection des données » (RGPD), directement applicable, la loi Informatique et liberté a été adaptée. Il est substitué au régime des formalités préalables prévu jusque-là l'obligation de pouvoir justifier à tout moment de la conformité des traitements à la réglementation.

Pour en savoir plus, consultez le § **70742**

Protection du salaire

La garantie de l'AGS ne joue pas en cas de dissolution anticipée de la société pour justes motifs
L'AGS ne doit pas sa garantie si la liquidation de la société résulte d'une décision judiciaire ayant ordonné sa dissolution anticipée à la demande d'un associé pour justes motifs et qu'elle est toujours in bonis.

Pour en savoir plus, consultez le § **70900**

Oubli sur un relevé de créances salariales : le salarié a 6 mois pour agir en relevé de forclusion
Le salarié dont la créance est omise sur le relevé des créances résultant du contrat de travail peut être relevé de la forclusion par le conseil de prud'hommes s'il agit dans les 6 mois à compter de la publication du jugement d'ouverture de la procédure collective.

Pour en savoir plus, consultez le § **70925**

Les repos compensateurs de remplacement indûment rémunérés se compensent avec le salaire
Si un salarié a indûment bénéficié du maintien de sa rémunération à l'occasion de la prise de repos compensateurs qui n'étaient pas ouverts, les sommes indûment payées peuvent être compensées avec le salaire.

Pour en savoir plus, consultez le § **70975**

Santé et sécurité au travail

Prévention des risques professionnels

Utilisation du C2P pour suivre une formation professionnelle
Compte tenu de la monétisation du compte personnel de formation, chaque point acquis sur le compte professionnel de prévention ouvre droit à 375 € de prise en charge d'une formation en vue d'une reconversion sur un emploi non exposé ou moins exposé aux risques professionnels.

Pour en savoir plus, consultez le § **71370**

Médecine du travail

La cotisation au service de santé au travail est calculée par salarié équivalent temps plein
La cotisation au service de santé interentreprises doit être calculée en fonction, non pas de la masse salariale de l'entreprise adhérente, mais du nombre de ses salariés équivalent temps plein, un coefficient correspondant au nombre de salariés nécessitant une surveillance médicale renforcée pouvant toutefois être appliqué, le cas échéant, à ce calcul.

Pour en savoir plus, consultez le § **72540**

Les salariés en suivi médical renforcé bénéficient d'une visite de fin de carrière
Les travailleurs ayant occupé un poste à risque au cours de leur carrière doivent être vus par le médecin du travail avant leur départ en retraite.

Pour en savoir plus, consultez le § **72430**

Visite médicale obligatoire non organisée : pas d'indemnité sans preuve d'un préjudice
Le salarié ne justifiant pas du préjudice causé par le manquement de l'employeur à son obligation d'organisation d'une visite médicale obligatoire doit être débouté de sa demande indemnitaire.

Pour en savoir plus, consultez le § **72550**

Certificat médical tendancieux : le médecin du travail peut être sanctionné
Le Conseil de l'Ordre peut infliger une sanction disciplinaire à un médecin du travail qui, pour établir un certificat médical prenant parti sur le lien entre l'état de santé du salarié et ses conditions de travail, s'est basé sur des faits qu'il n'a pas personnellement constatés.

Pour en savoir plus, consultez le § **72550**

Syndicats dans l'entreprise

Liberté syndicale

L'égalité de traitement s'apprécie au niveau de chaque établissement
Le principe d'égalité de traitement entre syndicats s'applique dans le périmètre des élections et donc, le cas échéant, au niveau de chaque établissement distinct.

Pour en savoir plus, consultez le § **73062**

Représentativité syndicale

Transparence financière : de nouvelles solutions jurisprudentielles
Jugé que la publication des comptes sur la seule page Facebook publique du syndicat ne constitue pas une mesure de publicité équivalente à celle réalisée sur le site internet du syndicat.
Jugé par ailleurs que l'ancienneté s'apprécie à compter de la date du dépôt légal des statuts et qu'elle ne change pas du fait pour un syndicat intercatégoriel de devenir catégoriel.

Pour en savoir plus, consultez le § **73135**

Audience : l'acquisition de la représentativité suppose la participation du syndicat aux élections
Un syndicat n'ayant pas participé aux dernières élections ne peut pas se prévaloir des votes obtenus par un autre syndicat sous le sigle d'une confédération à laquelle il s'est affilié après les élections.

Pour en savoir plus, consultez le § **73140**

Action syndicale dans l'entreprise

Distribution de tracts : le non-respect des règles justifie un référé
En cas de distribution de tracts syndicaux en dehors des horaires autorisés, l'employeur peut saisir le juge des référés pour faire cesser le trouble manifestement illicite.

Pour en savoir plus, consultez le § **73335**

Utilisation de la messagerie de l'employeur : le non-respect de l'accord justifie un référé
Si un syndicat viole l'accord organisant son accès à la messagerie de l'entreprise, l'employeur peut saisir le juge des référés pour faire cesser le trouble manifestement illicite.

Pour en savoir plus, consultez le § **73342**

De nouvelles possibilités de désignation du délégué syndical
Des adhérents ou anciens élus peuvent être désignés délégué syndical sous certaines conditions.

Pour en savoir plus, consultez le § **73495**

Le remplacement ne se présume pas
La désignation d'un autre représentant syndical ne vaut pas nécessairement remplacement du précédent.

Pour en savoir plus, consultez le § **73585**

Télétravail et travail à domicile

Le télétravail même régulier peut être mis en place par simple accord entre l'employeur et le salarié
En l'absence d'accord collectif ou de charte mettant en place le télétravail, l'employeur et le salarié peuvent formaliser par tout moyen leur accord pour recourir à cette forme d'organisation du travail de manière régulière, et non plus seulement occasionnelle. Cette faculté, introduite par la loi de ratification des ordonnances « Macron », est ouverte depuis le 1er avril 2018.

Pour en savoir plus, consultez le § **73920**

Transfert d'entreprise

Demande de résiliation judiciaire avant autorisation de transfert : le juge judiciaire est compétent
La délivrance d'une autorisation administrative de transfert du contrat de travail d'un salarié protégé ne prive pas le juge judiciaire du pouvoir de se prononcer sur une demande de résiliation judiciaire formée par l'intéressé antérieurement à cette autorisation.

Pour en savoir plus, consultez le § **75030**

Travail hors de France

Salarié pour être détaché dans l'UE : à quelle condition a-t-il la qualité de « détaché » ?
Pour avoir la qualité de salarié détaché au regard du règlement européen de sécurité sociale, il suffit que le salarié recruté en vue du détachement ait à ce moment sa résidence dans l'État membre de l'UE dans lequel son employeur est établi.

Pour en savoir plus, consultez le § **78680**

Force probante des certificats E 101 (A1) : une exception en cas de fraude
Le certificat E 101 (A1) délivré au salarié par sa caisse de rattachement et lui permettant d'être dispensé d'affiliation à la sécurité sociale de l'État de détachement s'impose à ce dernier. Toutefois, le juge peut écarter son application si ce document a été obtenu par fraude.

Pour en savoir plus, consultez le § **78690**

Le régime d'assurance volontaire des expatriés évolue
Notamment, le mode de calcul des cotisations est modifié : les cotisations maladie-maternité sont désormais forfaitaires et fixées essentiellement en fonction de la tranche d'âge du salarié et de la composition familiale.

Pour en savoir plus, consultez les § **78900 s.**

Travail illégal

Un nouveau cas de dissimulation d'activité est créé
Désormais, le travail dissimulé par dissimulation d'activité est également caractérisé par le fait pour l'employeur de se prévaloir intentionnellement des dispositions applicables au détachement de salariés alors qu'il exerce dans l'État sur le territoire duquel il est établi des activités relevant uniquement de la gestion interne ou administrative, ou lorsque son activité est réalisée en France de façon habituelle, stable et continue.

Pour en savoir plus, consultez le § **79060**

Exercer une activité étrangère à son objet social constitue le délit de travail dissimulé
Se rendent coupables du délit de travail dissimulé les gérants ayant développé une activité non déclarée distincte de l'objet social de leur société.

Pour en savoir plus, consultez le § **79065**

Minorer les salaires déclarés à l'Urssaf relève du travail dissimulé
Le travail dissimulé est établi aussi bien en cas de défaut de souscription des déclarations relatives aux salaires ou aux cotisations sociales qu'en cas de minoration intentionnelle des obligations de l'employeur sur ces déclarations.

Pour en savoir plus, consultez le § **79070**

Le droit de communication des agents de contrôle du travail illégal est renforcé
Le droit de communication des agents de contrôle du travail illégal est ouvert aux données et supports informatisés et élargi aux tiers. Par ailleurs, l'accès aux informations détenues par l'administration fiscale est étendu.

Pour en savoir plus, consultez le § **79410**

La procédure de rescrit étendue au dispositif de la carte BTP
L'employeur peut désormais adresser à l'inspection du travail une demande portant sur l'application du dispositif de la carte d'identification professionnelle des travailleurs du BTP à sa situation.

Pour en savoir plus, consultez le § **79435**

La sanction administrative de cessation d'activité est rendue plus largement applicable
Le champ d'application de la sanction d'arrêt de l'activité sur les chantiers du BTP où a été commise l'infraction de travail illégal est étendu à toutes les situations de fraude.

Pour en savoir plus, consultez le § **79490**

Dans certains cas de travail dissimulé, les condamnations sont quasi automatiquement diffusées
La peine complémentaire d'affichage ou de diffusion de la condamnation pour travail dissimulé devient obligatoire pour les infractions de travail dissimulé commises sur des mineurs ou des personnes vulnérables ou en état de dépendance, ou commises en bande organisée.

Pour en savoir plus, consultez le § **79510**

L'annulation des réductions et exonérations de cotisations peut être modulée
L'annulation des réductions et exonérations de cotisations prévue en cas de travail dissimulé est partielle si la dissimulation d'activité ou d'emploi salarié résulte uniquement d'un cas de requalification de la prestation de service à un donneur d'ordre en relation salariée ou représente une proportion limitée de l'activité.

Pour en savoir plus, consultez le § **79540**

La relaxe du chef de travail dissimulé empêche le recouvrement des cotisations afférentes
Si une société est relaxée du chef de travail dissimulé par une décision définitive d'une juridiction de jugement statuant sur le fond de l'action publique, une cour d'appel ne peut pas valider la contrainte notifiée pour recouvrer les cotisations correspondantes.

Pour en savoir plus, consultez le § **79550**

Travail indépendant : protection sociale

Tous les travailleurs indépendants doivent dématérialiser leurs paiements et déclarations
Les dérogations à la dématérialisation des paiements et déclarations prévues pour les travailleurs indépendants réalisant un faible niveau de revenus sont supprimées depuis le 1er janvier 2019.

Pour en savoir plus, consultez les § **80220 et 80640**

Les appels de cotisations peuvent être reportés à la fin du congé de maternité
Les travailleuses indépendantes, hors professionnelles libérales, peuvent, depuis le 1er janvier 2019, demander à reporter les cotisations dues pendant leur congé de maternité ou d'adoption à l'issue de celui-ci. Cette possibilité sera étendue aux professionnelles libérales à compter de 2020.

Pour en savoir plus, consultez le § **80660**

Les conditions d'ouverture du droit aux indemnités journalières sont simplifiées
Depuis le 1er janvier 2019, les travailleurs indépendants n'ont plus besoin d'être à jour du paiement de leurs cotisations annuelles pour bénéficier du règlement des prestations en espèces au titre de l'assurance maladie et maternité. Il leur suffit de justifier d'une période minimale d'affiliation et d'un montant minimal de cotisations.

Pour en savoir plus, consultez le § **81090**

La durée minimale du congé de maternité indemnisé est allongée
Le versement aux travailleuses indépendantes des indemnités journalières forfaitaires et de l'allocation forfaitaire de repos maternel est subordonné, pour les prestations dont le premier versement intervient à compter du 1er janvier 2019, à une interruption d'activité d'au moins 8 semaines (contre 6 précédemment).

Pour en savoir plus, consultez le § **81200**

Travail temporaire

Le CDI intérimaire fait son entrée dans le Code du travail
Le CDI intérimaire a été pérennisé par la loi Avenir professionnel et est donc désormais inscrit dans le Code du travail.

Pour en savoir plus, consultez le § **82150**

Versements additionnels aux cotisations de sécurité sociale

Rupture conventionnelle collective et congé de mobilité : pas de forfait social sur les indemnités

La loi prévoit désormais expressément que le forfait social n'est pas dû sur les indemnités de rupture versées dans le cadre d'un dispositif de rupture conventionnelle collective ou de congé de mobilité.

Pour en savoir plus, consultez le § **84310**

MÉMENTO SOCIAL

Toute la réglementation sociale applicable pour 2019

- Un tour d'horizon complet des règles applicables du droit du travail et de la sécurité sociale, organisé en 64 rubriques thématiques
- De nombreuses tableaux, exemples chiffrés, illustrations jurisprudentielles et précisions.
- Une information totalement fiable et objective

https://boutique.efl.fr/memento-social.html