

Juillet 2018

**Le Département social de la CGI
sera fermé du
1er au 22 Août 2018 inclus**

SOMMAIRE :

- Fin de la période transitoire pour les nouvelles règles de calcul du PMSS – p.1
- Cotisation AGS– p.1
- Projet de loi « avenir professionnel » –p.1-2
- Certification des compétences syndicales- p.2-3
- Rescrit pour le prélèvement à la source en 2018-p.3-4
- Congés pour réserve opérationnelle-p-4
- Modulation des cotisations pour les indépendants-p.4-5
- Etat des négociations-p.5-6
- Jurisprudence-p.6-8

Contact:

Marie Guédeney
Tel : 01 44 55 35 15
mguedeney@cgi-
cf.com

Retrouvez l'ensemble
de ces textes sur
www.cgi-cf.com,
partie « Social »

I- Nouvelles règles de prorata de plafond de la sécurité sociale : fin de la période transitoire

Rappelons qu'un décret du 9 mai 2017 a réformé les modalités de calcul du plafond de la sécurité sociale en fonction de la périodicité de la paye, ainsi que certaines règles de proratisation du plafond.

Ces nouvelles règles sont entrées en vigueur le 1er janvier 2018.

Toutefois, l'administration avait accordé, par tolérance, un délai supplémentaire de 6 mois pour s'y conformer.

Ce délai prend fin le 30 juin 2018.

A partir de cette date, le plafond sera donc déterminé à partir de la valeur mensuelle du plafond, que la périodicité de versement de la rémunération soit exprimée en mois, en jours ou en heures.

II- Montant de la cotisation AGS au 1er juillet 2018

Après un premier maintien au 1er janvier 2018 du taux de la cotisation AGS, le conseil d'administration de l'AGS a de nouveau décidé, le 27 juin 2018, de le maintenir à 0,15 %.

Pour rappel, cette cotisation est à la charge exclusive de l'employeur et due dans la limite de quatre fois le plafond mensuel de la sécurité sociale, soit 13 244 € par mois en 2018.

III- Projet de loi « avenir professionnel » : des amendements concernant les CDD et l'assurance chômage

Dans le cadre de son adoption par l'Assemblée Nationale, le projet de loi « avenir professionnel » a été modifié par deux amendements dont l'un est relatif à la possibilité de remplacer plusieurs salariés dans le cadre d'un même CDD et l'autre relatif au bonus/malus sur les cotisations d'assurance chômage.

➤ Un amendement prévoit la possibilité, à titre expérimental, d'embaucher une personne en CDD à temps complet pour pallier l'absence simultanée de deux salariés à mi-temps, ou le remplacement de deux salariés absents successivement.

Le Gouvernement remettra au Parlement un rapport d'évaluation de cette expérimentation avant le 31 décembre 2021.

Les mentions obligatoires du CDD seraient ajustées en conséquence (noms des personnes remplacées, etc.).

➤ Un autre amendement prévoit que le taux de la contribution patronale d'assurance chômage de chaque entreprise pourrait être minoré ou majoré en fonction du nombre de fins de contrat de travail (hormis les démissions) donnant lieu à inscription sur la liste des demandeurs d'emploi.

L'Assemblée a précisé que les fins de contrats de mission des intérimaires ne seront pas prises en compte au niveau de l'entreprise de travail temporaire. En revanche, les fins de contrats de mise à disposition entreront bien dans le champ du bonus/malus au niveau de l'entreprise utilisatrice.

Par ailleurs, un amendement a ajouté un nouveau cas de minoration ou de majoration de ce taux : le secteur d'activité de l'entreprise. Les députés entendent ici prendre en compte le fait que dans certains secteurs, il est d'usage de recourir au CDD.

Enfin, un amendement du gouvernement, déposé le 10 juillet, précise que les partenaires sociaux devront rouvrir des négociations sur l'assurance chômage et plus particulièrement sur la « lutte contre la précarité », l'« incitation au retour à l'emploi » et l'« articulation entre assurance et solidarité ».

IV- Création de la certification des compétences acquises lors d'un mandat syndical ou de représentant du personnel (RP)

Pris en application de la loi Rebsamen, deux arrêtés publiés au Journal officiel du 26 juin 2018 créent la certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de RP ou d'un mandat syndical.

La certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical est structurée en six domaines de compétences transférables dénommés « certificats de compétences professionnelles » – CCP :

- encadrement et animation d'équipe ;
- gestion et traitement de l'information ;
- assistance dans la prise en charge de projet ;
- mise en œuvre d'un service de médiation sociale ;
- prospection et négociation commerciale ;
- suivi de dossier social d'entreprise.

Chacun des blocs présente au moins une équivalence avec un certificat d'un titre professionnel délivré par le ministère du Travail.

La personne qui souhaite obtenir une ou plusieurs de ces certifications doit passer une ou plusieurs sessions d'examen. Pour ce faire, elle doit adresser au centre agréé de l'Afpa, qui organise l'examen, une demande d'inscription à l'épreuve, accompagnée d'un des justificatifs attestant l'exercice d'activités dans le cadre d'un mandat syndical ou de représentant du personnel au cours des cinq années précédant la session d'examen, quelle que soit la durée du mandat.

La région Pays de la Loire sera la première région pilote. Les premières sessions y débiteront début juillet. Un déploiement sur l'ensemble des territoires est prévu pour le dernier trimestre 2018 après un retour d'expérience de la région pilote.

V- Prélèvement à la source et « année blanche » : les entreprises pourront utiliser un rescrit pour informer leurs salariés sur le caractère exceptionnel ou non d'un revenu versé en 2018

L'administration vient de préciser les modalités de ce rescrit dans une actualité fiscale du 4 juillet 2018.

Rappelons que, pour éviter une double imposition en 2019, la mise en oeuvre du prélèvement à la source s'accompagne d'un dispositif appelé crédit d'impôt modernisation du recouvrement (CIMR).

Schématiquement, ce CIMR permettra « d'effacer » l'impôt dû au titre des revenus « non exceptionnels » de 2018.

A contrario, les revenus perçus en 2018 considérés comme « exceptionnels » seront hors champ du CIMR, de sorte que le contribuable restera redevable de l'impôt correspondant.

Pour aider les employeurs à renseigner leurs salariés, une procédure de rescrit facultatif a été mise en place.

➤ Présentation et objet de la demande

La demande de rescrit doit être présentée par l'employeur, pour les rémunérations versées à un ou plusieurs de ses salariés. Lorsqu'un employeur fait partie d'un groupe, il peut adresser une demande pour le compte de tout ou partie des employeurs de ce groupe, sous réserve que la demande comporte la liste des employeurs concernés.

➤ Contenu de la demande

L'employeur doit fournir une présentation sincère et complète de la situation de fait et préciser un certain nombre d'éléments :

- nom ou raison sociale et adresse postale et, le cas échéant, électronique, de l'employeur ainsi que nom, adresse postale et qualité du ou des salariés bénéficiaires des éléments de rémunération faisant l'objet de la demande ;
- motifs pour lesquels les éléments de rémunération doivent être qualifiés de revenus exceptionnels (ou non exceptionnels) ;
- le cas échéant, si des éléments de rémunération de même nature ont été versés au cours des années précédentes ou ont vocation à être versés les années suivantes.

➤ Modalités de dépôt de la demande

La demande doit être adressée par tout moyen permettant de rapporter la preuve de sa date de réception, à la direction régionale ou départementale des finances publiques dont relève le service des impôts des entreprises de l'employeur.

Si la demande est incomplète, l'administration adresse à l'employeur la liste des renseignements complémentaires nécessaires, qui devront être produits sous 1 mois.

➤ Réponse de l'administration

L'administration se prononce dans un délai de 3 mois à compter de la date de réception de la demande ou, si la demande était incomplète, à compter de la

date de réception de la totalité des renseignements complémentaires demandés.

L'absence de réponse au terme du délai de 3 mois vaut acceptation tacite de la demande de l'employeur.

Dans tous les cas, dès réception de la réponse de l'administration fiscale, l'employeur doit informer les salariés bénéficiaires.

Lorsque l'administration estime que les rémunérations faisant l'objet de la demande ne peuvent pas ouvrir droit au CIMR, elle précise les motifs qui la conduisent à retenir cette analyse.

La réponse positive de l'administration vaut prise de position formelle sur l'éligibilité des revenus ayant fait l'objet de la demande au CIMR. L'administration est donc engagée par sa réponse.

Attention : cette réponse ne s'applique qu'aux revenus et aux salariés mentionnés dans la demande de rescrit.

VI- Jours de congé pour participation à la réserve opérationnelle

Définitivement adopté le 28 juin 2018, le projet de loi relatif à la programmation militaire pour les années 2019 à 2025 prévoit deux mesures incitatives à la participation des salariés à la réserve opérationnelle.

Tout salarié ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve opérationnelle bénéficierait d'une autorisation d'absence de 8 jours (au lieu de 5) par année civile au titre de ses activités dans la réserve.

Toutefois, dans les entreprises de moins de 250 salariés, l'employeur pourrait décider de limiter l'autorisation d'absence à 5 jours « afin de conserver le bon fonctionnement de l'entreprise ».

Le projet de loi de programmation militaire autorise également le don de jours de repos au bénéfice d'un salarié ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve opérationnelle.

Le salarié « donateur » pourrait céder tout ou partie de ses jours de repos non pris (à l'exclusion de la fraction des congés payés correspondant à 24 jours ouvrables), qu'ils aient été affectés ou non à un compte épargne temps. Son don, anonyme et sans contrepartie, supposerait l'accord préalable de l'employeur.

Ces mesures entreront en vigueur au lendemain de la publication de la loi au Journal officiel, dont vous serez tenus informés.

VII- Fixation des modalités de l'expérimentation de la modulation des cotisations des indépendants

Selon un décret du 27 juin 2018, l'expérimentation prévue par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2018, permettant aux travailleurs indépendants de moduler leurs cotisations provisionnelles en fonction de leur activité, prendra la forme d'une déclaration mensuelle effectuée sur un téléservice proposé par l'Urssaf.

Rappelons en effet que la LFSS pour 2018 a prévu une expérimentation ouvrant la possibilité aux travailleurs indépendants d'acquitter en 2019 leurs

cotisations et contributions sociales provisionnelles sur une base mensuelle ou trimestrielle établie à partir des informations communiquées en fonction de leur activité ou de leurs revenus mensuels ou trimestriels.

Ce dispositif doit leur permettre de payer davantage de cotisations sociales les mois de forte activité et d'en payer moins lors des périodes creuses, une régularisation annuelle du montant à acquitter intervenant ensuite, une fois leur compte définitif établi.

- Travailleurs indépendants concernés et adhésion au dispositif

Pourront participer à cette expérimentation la majorité des travailleurs indépendants. En seront néanmoins exclus notamment les conjoints collaborateurs, les auto-entrepreneurs sous le régime micro-social, ainsi que les indépendants ayant débuté leur activité professionnelle en 2018 ou en 2019.

Pour participer à l'expérimentation en 2019, les travailleurs indépendants pourront adhérer à un téléservice mis en place par le réseau des Urssaf à compter du 1er décembre 2018.

- Modalités de déclaration et de paiement des cotisations

Le travailleur indépendant devra effectuer ses déclarations au moyen de ce téléservice, entre le 1er et le 22 de chaque mois de l'année 2019. C'est sur la base de ces déclarations que le montant de la cotisation provisionnelle pour la période correspondante sera établi, puis communiqué par le téléservice. Ces cotisations doivent être acquittées par télépaiement au plus tard le 22 du même mois.

- Dispositions prévues en cas de défaut de déclaration

Lorsque le travailleur indépendant n'effectue pas de déclaration au titre d'un mois, la cotisation provisionnelle due pour ce mois sera la même que celle du mois précédent.

Le montant déterminé fera l'objet d'un prélèvement automatique au plus tard dans les 15 jours suivant le 22ème jour du mois au cours duquel le travailleur indépendant n'a pas effectué sa déclaration.

Si la même situation se reproduit deux mois consécutivement, l'adhésion du travailleur indépendant à l'expérimentation est résiliée.

VIII- Etat des négociations

- **CCN des commerces de gros (3044)**

- **Négociations à venir**

- Négociation obligatoire sur les conditions de recours aux contrats précaires et les mesures à prendre pour diminuer leur utilisation suite à l'ANI du 22 février 2018
- Présentation des comptes prévoyance
- Présentation de la réforme de la formation professionnelle

La prochaine réunion paritaire se tiendra le **17 septembre 2018**.

- **CCN de l'Import-Export (3100)**

- **Accords signés**

- L'avenant n° 3 au contrat national de référence du 23 janvier 2012 actant, notamment, la création de la nouvelle formule « OPTIMUM »

- en santé et le protocole actant le financement temporaire des déficits du régime frais de santé par les excédents de la prévoyance
- Le protocole technique et financier qui crée un fond social de branche au 1^{er} janvier 2018

- **Négociations à venir**

- Réflexions sur le CDI de chantier et les assouplissements des CDD
- Négociations obligatoires sur le recours aux contrats précaires et les mesures à prendre pour diminuer leur utilisation
- Etude sur l'opportunité de créer un nouveau CQP d'administrateur des ventes / assistant commercial
- Présentation des comptes prévoyance et santé

La prochaine réunion paritaire se tiendra le **25 septembre 2018**

- **CCN du commerce de gros des tissus, tapis et linges de maisons**

- **Négociations en cours**

- Rapprochement avec la CCN 3044

La prochaine réunion paritaire se tiendra le **20 septembre 2018**

- **CCN des papiers cartons**

- **Négociations en cours**

- Rapprochement avec la CCN 3044

- **Accord mis à signature**

- L'avenant de réécriture de la section 7 de la CCN relative à l'indemnisation de la maladie qui a vocation à clarifier certaines dispositions.

La prochaine réunion paritaire se tiendra le **10 septembre 2018.**

IX– Jurisprudence

- **Transactions et clauses générales de renonciation**

Lors d'une transaction conclue avec un salarié, il était notamment prévu que celui-ci renonçait « à toute réclamation de quelque nature que ce soit, née ou à naître ainsi qu'à toute somme ou forme de rémunération ou d'indemnisation auxquelles il pourrait éventuellement prétendre à quelque titre et pour quelque cause que ce soit du fait notamment du droit commun, des dispositions de la convention collective, de son contrat de travail et/ou de ses avenants et/ou tout autre accord, ou promesse et/ou découlant de tout autre rapport de fait et de droit. »

Le salarié a ensuite sollicité son ancien employeur en vue d'obtenir le versement d'une rente de retraite supplémentaire en application du règlement du régime de retraite existant au sein du groupe. L'employeur le lui a refusé, lui opposant la clause de renonciation générale à toute réclamation figurant dans la transaction.

La Cour de cassation retient en l'occurrence une interprétation large de l'objet de la transaction et a déclaré recevable l'action du salarié, malgré les termes très généraux de la clause de renonciation auxquels il y avait lieu de faire produire tous leurs effets, y compris donc s'agissant d'une demande portant sur des droits à retraite supplémentaire.

Cass. soc., 30 mai 2018, n° 16-25.426 FS-PB

▪ **Fixation du siège d'un syndicat dans l'entreprise et accord de l'employeur**

Une entreprise avait autorisé deux syndicats à implanter leur siège statutaire dans ses locaux. Elle leur a ultérieurement demandé par écrit de le fixer à l'extérieur de l'entreprise, dans un délai de deux mois. L'employeur indiquait en effet avoir dénoncé, après consultation du comité d'entreprise, l'usage qui leur permettait de s'y domicilier.

La Cour de Cassation juge « qu'aucune des prérogatives inhérentes à la liberté syndicale n'autorise les organisations syndicales à fixer leur siège statutaire au sein de l'entreprise sans l'accord de l'employeur ; il en résulte que celui-ci peut dénoncer l'usage les y autorisant sous réserve de ne pas porter une atteinte injustifiée et disproportionnée à l'exercice du droit syndical ».

Un syndicat ne peut donc implanter son siège dans l'entreprise ou l'y maintenir sans l'accord de l'employeur.

Cass. soc., 6 juin 2018, n° 16-25.527 FS-PB

▪ **Précisions sur la mise en œuvre des règles relatives à la protection des données personnelles**

En l'espèce, une compagnie aérienne avait mis en place un outil informatique qui avait pour finalité de permettre un suivi de l'activité journalière et de permettre un passage de consignes entre les cadres de permanence des sites des aéroports.

En l'espèce, les pilotes avaient été informés préalablement de l'existence de cette application ainsi que de leurs droits par le biais d'un mémo disponible de manière constante sur l'intranet qui leur était dédié. De plus, ils pouvaient à tout moment accéder directement à l'application pour y ajouter leurs commentaires.

La Cour de cassation juge qu'une information globale des salariés comme celle prévue en l'espèce est suffisante, et qu'il n'est pas nécessaire que les salariés soient prévenus individuellement et systématiquement de la collecte de données.

L'application recensait également un certain nombre d'arrêts de travail.

Or, la Cour de cassation estime que, dès lors que le motif de l'absence n'est pas mentionné, il ne s'agit pas d'une information sur la santé des salariés et qu'elle ne constitue pas une donnée sensible.

Cass. soc., 13 juin 2018, n°16-25.301

▪ **Preuve d'une faute et témoignages anonymes**

Un salarié a été licencié pour motif disciplinaire sur la base d'un rapport d'enquête ayant révélé notamment une attitude d'insubordination envers la hiérarchie.

Il fait valoir que ce rapport d'enquête interne n'était pas valable pour considérer que le licenciement était fondé sur une cause réelle et sérieuse, puisque les témoignages de salariés qui y figuraient étaient tous anonymes.

Cela l'avait nécessairement empêché de se défendre contre les accusations portées contre lui.

La Cour de cassation lui a donné raison en jugeant que « le juge ne peut fonder sa décision uniquement ou de manière déterminante sur des témoignages anonymes ».

Autrement dit, le juge doit s'assurer de la réalité des témoignages cités, ce qui suppose que l'employeur soit en mesure de fournir, dans le cadre du débat contradictoire, les attestations de salariés correspondantes ou, à tout le moins, leur identité précise.

Cass. soc., 4 juillet 2018, n° 17-18.241 FS-PB