

Septembre 2018

SOMMAIRE :

- Loi avenir professionnel – p.1-5
- Loi sur le droit à l'erreur– p.5-6
- Précisions sur le RGPD –p.6
- Nouvelles précisions sur le PAS- p.6-7
- Violences sexuelles et sexistes-p.7
- Suppression cotisation salariale d'assurance chômage-p-7-8
- Maintien de la prévoyance des cadres-p.8
- Etat des négociations-p.8-9
- Jurisprudence-p.9-10

Contact:

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

Retrouvez l'ensemble de ces textes sur [www.cgi-cf.com](http://www.cgi-cf.com), partie « Social »

## I- Point sur la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel

**La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel a été publiée au Journal Officiel du 6 septembre, après validation par le Conseil constitutionnel.**

La publication d'une centaine de décrets sera nécessaire pour que l'ensemble des mesures contenues dans la loi puissent être pleinement applicables. Nous vous tiendrons évidemment informés de la parution de ces décrets.

### 1) Les mesures relatives à la formation professionnelle

- Le financement de la formation professionnelle

Au 1er janvier 2019, la contribution unique à la formation et à l'alternance sera composée de :

- la contribution à la formation professionnelle dont le taux sera toujours fixé à 0,55 % de la masse salariale pour les entreprises de moins de 11 salariés et à 1 % pour celles de taille supérieure (sauf taux particuliers qui s'appliqueront à certains secteurs) ;
- la taxe d'apprentissage dont le taux restera de 0,68 % de la masse salariale, et qui sera ventilée entre 87 % de quota d'apprentissage et 13 % de « hors-quota » (suppression de la fraction régionale).

Ce seront désormais les URSSAF qui seront chargés de recouvrer ces fonds, au plus tard au 1er janvier 2021.

- Les opérateurs de compétences (OPCO)

Les Opco prendront la place des Opca et devront, comme eux, être agréés. La collecte des contributions leur sera retirée au profit des Urssaf.

Les agréments des Opca actuels expireront au 1er janvier 2019. Ils bénéficieront d'un agrément provisoire en tant qu'Opco jusqu'au 31 mars 2019. En l'absence d'accord de branche désignant un Opco au 1er avril 2019, le gouvernement désignera l'Opco compétent pour chaque branche concernée.

L'agrément sera accordé aux opérateurs de compétences en fonction notamment :

- de leur capacité financière et de leurs performances de gestion ;
- de la cohérence et de la pertinence économique de leur champ d'intervention.

Le rapport Marx-Bagorski, remis le 5 septembre, propose un schéma qui regroupe les branches professionnelles en 11 Opco au lieu des 20 Opca actuels et qui se fonde sur les logiques suivantes :

- la cohérence des métiers et des compétences
- celle des filières économiques, qui s'entend au sens des liens entre sous-traitants et donneurs d'ordres, mais aussi au sens des grands enjeux communs pouvant être partagés entre les secteurs.

Par exception, des secteurs pourraient se rattacher à différents opérateurs à condition que ce mouvement se fasse en bloc et sans émiettement. C'est par exemple le cas du commerce de gros.

Pour consulter l'intégralité du rapport, vous pouvez vous rendre sur le site Internet de la CGI, dans la rubrique « social ».

- Les modifications apportées au compte personnel de formation (CPF)

À compter du 1er janvier 2019, le CPF sera alimenté en euros, et non plus en heures de formation. Un décret définira le niveau d'alimentation du compte et fixera un plafond.

Une application de gestion du CPF qui permettra notamment de choisir la formation et de la payer directement en ligne, sera mise en œuvre à l'automne 2019.

Au 1er janvier 2019, le congé individuel de formation (CIF) disparaîtra au profit d'un nouveau dispositif appelé CPF de transition professionnelle, qui permettra au salarié de financer une action de formation certifiante, destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle.

La validation du projet et son financement seront confiés à une commission paritaire interprofessionnelle régionale.

Le salarié aura droit à une rémunération minimale fixée par décret et versée par l'employeur, qui sera remboursée par la commission.

- La simplification de l'accès aux actions de formation

Au 1er janvier 2019, le plan de formation sera rebaptisé « plan de développement des compétences » et sa construction sera simplifiée.

Les deux catégories actuelles (les formations d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi / les formations de développement des compétences) seront supprimées.

Une nouvelle distinction s'imposera entre :

- les formations obligatoires qui devront se dérouler pendant le temps de travail ;
- les autres, qui pourront se dérouler en tout ou partie hors temps de travail dans des limites fixées par un accord d'entreprise ou de branche, ou à défaut, avec l'accord du salarié dans la limite de 30 h/an (au lieu de 80).

- L'aménagement du cadre de l'entretien professionnel

La périodicité de l'entretien professionnel, actuellement fixée à 2 ans, ainsi que les modalités d'appréciation du parcours professionnel du salarié pourront être modifiées par accord d'entreprise ou, à défaut, de branche.

Lors de son entretien professionnel, le salarié devra désormais être informé sur l'activation de son CPF, sur les abondements potentiels de l'employeur et sur le CEP (conseil en évolution professionnelle).

L'employeur devra remettre au comité social et économique (CSE) des informations sur la mise en œuvre des entretiens professionnels dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.

Ces mesures entreront en vigueur le 1er janvier 2019

## **2) Les modifications apportées aux contrats en alternance**

### ➤ Âge maximal d'entrée en apprentissage

Les contrats conclus à partir du 1er janvier 2019 seront ouverts aux personnes ayant jusqu'à 29 ans révolus (donc 30 ans) au début de l'apprentissage.

### ➤ Simplification des procédures

Le 1er janvier 2020, la procédure d'enregistrement du contrat d'apprentissage cédera la place à une simple obligation de dépôt du contrat d'apprentissage, dans des conditions qui seront fixées par décret.

La loi modifie également le régime des ruptures unilatérales après les deux premiers mois du contrat : pour les contrats conclus à compter du 1er janvier 2019, il n'y aura plus à passer par le conseil de prud'hommes.

De plus, la liste des motifs de rupture par l'employeur sera complétée par les motifs suivants :

- la force majeure ;
- le décès de l'employeur maître d'apprentissage dans le cadre d'une entreprise unipersonnelle ;
- l'exclusion de l'apprenti par le CFA.

Enfin, l'apprenti aura également la faculté de démissionner sans passer devant le juge mais après avoir saisi le médiateur et en respectant des conditions à définir par décret.

### ➤ Durée des contrats

Pour les contrats d'apprentissage conclus à compter du 1er janvier 2019, la durée minimale passera d'1 an à 6 mois. La durée maximale du contrat de professionnalisation passera, quant à elle, de 24 à 36 mois.

### ➤ Création d'une aide unique en faveur de l'apprentissage

A compter du 1er janvier 2019, les différentes aides à l'apprentissage existantes seront supprimées.

En remplacement, une nouvelle aide sera créée, exclusivement à destination des entreprises de moins de 250 salariés, au titre des apprentis qui préparent un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalant au plus au baccalauréat.

## **3) Les mesures relatives à l'égalité professionnelle hommes/femmes**

### ➤ Lutte contre les écarts de salaire femmes/hommes dans les entreprises de 50 salariés et plus

L'employeur, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, devra publier chaque année des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer, selon des modalités et une méthodologie définies par décret.

Si les résultats de la mesure sur les écarts de salaire sont en deça d'un seuil fixé par décret, la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle devra aussi porter sur les mesures adéquates et pertinentes de correction et, le cas échéant, sur la programmation, annuelle ou pluriannuelle, de mesures financières de rattrapage salarial.

À défaut d'accord, une décision de l'employeur déterminera ces mesures, après consultation du comité social et économique.

Dans les entreprises où le principe d'égalité salariale entre les sexes n'est pas respecté au regard des indicateurs prévus par décret, l'employeur aura 3 ans pour se mettre en conformité.

Passé ce délai, l'employeur encourra une pénalité financière, qui pourra aller jusqu'à 1 % des rémunérations versées au cours de l'année civile précédant l'expiration du délai.

**Ces obligations seront applicables à compter de la publication du décret, et, au plus tard :**

- le 1er janvier 2019 pour les entreprises de plus de 250 salariés,
- le 1er janvier 2020 pour les entreprises de 50 à 250 salariés.

- Lutte contre le harcèlement sexuel

À une date fixée par décret, et au plus tard le 1er janvier 2019, toute entreprise d'au moins 250 salariés devra désigner un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

De plus, tout CSE (peu importe l'effectif de l'entreprise) devra également désigner un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes parmi ses membres pour une durée prenant fin avec celle du mandat des membres élus.

#### **4) Les mesures en faveur des salariés handicapés**

Tout employeur devra déclarer l'effectif total des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) qu'il emploie, même s'il emploie moins de 20 salariés et n'est donc pas assujéti à cette OETH.

De plus, cette déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) ne sera plus adressée à l'Agefiph, mais sera effectuée au moyen de la déclaration sociale nominative (DSN). La mission de recouvrement de la contribution due par l'employeur ne satisfaisant pas à l'OETH sera transférée à l'Urssaf.

Le taux obligatoire d'emploi de travailleurs handicapés pourra être révisé tous les cinq ans sans pouvoir être inférieur au taux actuel de 6 %.

Dans les entreprises à établissements multiples, l'OETH ne s'appliquera plus « établissement par établissement » mais au niveau de l'entreprise.

Enfin, la possibilité de s'acquitter partiellement de son OETH en passant des contrats avec des entreprises adaptées (EA), des centres de distribution de travail à domicile (CDTD), des établissements ou services d'aide par le travail (Esat) ou des travailleurs indépendants handicapés sera supprimée.

Ces nouvelles règles entreront en vigueur le 1er janvier 2020 et s'appliqueront aux obligations portant sur les périodes courant à compter de cette date.

## **5) Les nouveautés concernant l'assurance-chômage**

A compter du 1er janvier 2019, les démissionnaires qui justifient de conditions d'activité antérieure et qui poursuivent un projet de reconversion professionnelle nécessitant le suivi d'une formation ou un projet de création et de reprise d'entreprise pourront être indemnisés par l'assurance chômage.

La durée d'activité antérieure requise serait de 5 ans.

Concernant les indépendants, le droit à cette allocation sera ouvert à ceux :

- qui satisfont à des conditions de ressources, de durée d'activité et de revenus d'activité antérieurs ;
- dont l'entreprise fait l'objet d'un jugement d'ouverture de liquidation judiciaire ou d'une procédure de redressement judiciaire, lorsque l'adoption du plan de redressement est subordonnée par le tribunal au remplacement du dirigeant.

A priori, la durée d'activité préalable serait de 2 ans et les revenus tirés de cette activité d'au moins 10 000 euros par an. L'allocation s'élèverait à 800 euros par mois et serait versée pendant 6 mois.

Les partenaires sociaux devront rouvrir des négociations sur une nouvelle convention d'assurance chômage d'ici la fin du mois de septembre.

---

## **II- Les mesures sociales de la loi sur le « droit à l'erreur »**

**La loi pour un État au service d'une société de confiance a été publiée au Journal officiel du 11 août 2018 et comporte certaines mesures qui intéressent les entreprises.**

### **1) Création d'un « droit à la régularisation »**

L'administration ne peut pas infliger une sanction à l'employeur ayant méconnu pour la première fois une règle applicable à sa situation ou ayant commis une erreur matérielle lors du renseignement de sa situation dès lors qu'il a régularisé sa situation soit de sa propre initiative, soit dans le délai requis après y avoir été invité par l'administration.

Le « droit à l'erreur » ne joue qu'en cas de bonne foi de l'employeur. Si ce dernier méconnaît une nouvelle fois la même règle, il s'expose donc à une sanction administrative. En outre, en cas de mauvaise foi ou de fraude, l'administration peut prononcer une sanction, sans prendre la peine d'inviter l'employeur à régulariser sa situation.

### **2) Durée des contrôles URSSAF**

Dans les entreprises de moins de 10 salariés, les contrôles URSSAF ne peuvent s'étendre sur une période supérieure à 3 mois, renouvelable une fois à la demande expresse de l'employeur contrôlé ou de l'organisme de recouvrement.

La loi étend cette règle, à titre expérimental, pendant 3 ans, aux contrôles engagés à compter du 12 août 2018 dans les entreprises de moins de 20 salariés.

### **3) Bulletin de paye des CDD saisonniers**

Pour les CDD saisonniers de moins d'1 mois, un seul bulletin de paye est émis par l'employeur.

Les employeurs sont ainsi expressément autorisés à ne remettre aux salariés concernés qu'un seul bulletin de paye lorsque leur contrat est à cheval sur 2 mois, et non plus un bulletin pour chaque mois.

#### **4) Prélèvement à la source**

La loi supprime la sanction pénale spécifique encourue par les employeurs (1 an d'emprisonnement et 15 000 € d'amende) en cas de divulgation du taux de prélèvement à la source transmis par l'administration fiscale.

#### **5) Création de nouveaux rescrits**

La loi crée des procédures de rescrit qui vont permettre à tout employeur de demander à l'administration une prise de position formelle sur l'application, à son cas particulier, des dispositions portant, notamment, sur :

- l'assujettissement des mandataires sociaux à l'assurance chômage ;
- la conformité de tout ou partie du règlement intérieur de l'entreprise.

Les modalités de mise en œuvre de ces nouveaux rescrits vont être précisées par décret.

---

### **III- Des précisions apportées par décret au RGPD**

**Un décret du 1er août 2018 apporte notamment des précisions sur les modalités de désignation du délégué à la protection des données.**

Rappelons que chaque responsable de traitement doit désigner un délégué à la protection des données (DPD).

En vertu du règlement européen, le responsable de traitement doit publier les coordonnées du DPD mais aussi les communiquer à la Cnil.

Le décret précise la liste des informations devant ainsi être communiquées, que le DPD soit une personne physique ou morale :

- les nom, prénom et coordonnées professionnelles du responsable du traitement ou du sous-traitant ou, le cas échéant, ceux de son représentant, ainsi que ceux du délégué à la protection des données. Pour les personnes morales responsables du traitement et les sous-traitants, leur dénomination, leur siège social ainsi que l'organe qui les représente légalement ;
- lorsque le délégué à la protection des données est une personne morale, les mêmes renseignements concernant le préposé que la personne morale a désigné pour exercer les missions de délégué.

Ces coordonnées doivent être transmises sans délai par voie électronique.

Le texte donne aussi la possibilité de nommer un seul DPD pour plusieurs responsables de traitement.

---

### **IV- Nouvelles précisions sur le prélèvement à la source**

**L'entrée en vigueur du dispositif au 1er janvier 2019 a été confirmée par le premier ministre, après quelques incertitudes.**

Rappelons que les employeurs qui le souhaitent peuvent, sur la base du volontariat, participer à une phase de préfiguration du PAS pour les revenus versés du 1er septembre au 31 décembre 2018.

Les employeurs qui auront choisi d'y participer transmettront à chaque salarié, soit sur le bulletin de paye, soit sur un document équivalent, tout ou partie des informations suivantes :

- assiette du PAS ;
- taux du PAS ;
- montant théorique de la retenue si le PAS était appliqué ;

-montant de la somme qui serait théoriquement versée au salarié après le PAS.

Aucune retenue ne sera opérée sur les salaires.

Les entreprises de moins de 20 salariés pourront utiliser le dispositif Tese (titre emploi service entreprise) de l'Urssaf lors du passage au PAS.

Dès le 1er janvier 2019, l'employeur pourra déclarer et reverser le PAS directement en ligne sur le site [www.letese.urssaf.fr](http://www.letese.urssaf.fr)

Le centre Tese calculera le montant à prélever sur le revenu d'activité sur la base des éléments communiqués par l'administration fiscale.

Il communiquera ensuite à l'employeur le montant du salaire net après imposition, montant qu'il doit verser au salarié.

Si le salarié est imposable, l'entreprise sera prélevée par l'Urssaf du montant de la retenue à la source, en même temps que des cotisations sociales.

---

## **V- Loi contre les violences sexuelles et sexistes : mesures concernant les employeurs**

**Cette loi, publiée au journal officiel du 5 août, crée une nouvelle infraction et précise la définition du harcèlement sexuel.**

### 1) Une nouvelle infraction : l'outrage sexiste

L'outrage sexiste est défini comme le fait d'imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste, qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit crée à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Aucune répétition des faits n'est exigée et ce type d'outrage peut être caractérisé en dehors de tout acte de harcèlement, sexuel ou moral.

L'outrage sexiste est passible d'une contravention de 4<sup>e</sup> classe (750 €). En cas de circonstances aggravantes (si l'outrage est par exemple commis par une personne abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions), l'amende peut être portée à 1 500 € (contravention de 5<sup>e</sup> classe). En cas de récidive, elle est portée à 3 000 €.

### 2) Harcèlement sexuel : la définition est complétée

Le harcèlement sexuel consiste dans le "fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle, ou sexiste portant atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, ou créant à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante".

Désormais, il peut aussi être constitué lorsque "ces propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée".

---

## **VI- Au 1er octobre 2018, la cotisation salariale d'assurance chômage est supprimée**

**Rappelons que la loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2018 a prévu de supprimer les cotisations salariales d'assurance chômage en deux temps.**

Au 1er octobre 2018, seules seront dues la contribution patronale d'assurance chômage au taux de 4,05 % et la cotisation patronale AGS à 0,15 %.

Il conviendra d'ajuster la rubrique intitulée « dont évolution de la rémunération liée à la suppression des cotisations chômage et maladie ».

Le montant à reporter dans cette rubrique sera égal au différentiel entre :  
-le total des cotisations supprimées en application de la LFSS (0,75 % de cotisation maladie et 2,40 % de cotisations chômage) ;  
-le montant égal à l'application d'un taux de 1,7 % à l'assiette de la CSG (hausse mise en œuvre par la LFSS).

---

## VII- La prévoyance des cadres est maintenue

**L'accord national interprofessionnel (ANI) du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres vient de faire l'objet d'un arrêté d'extension publié au Journal officiel du 14 août 2018.**

Cet accord a été conclu le même jour que l'ANI relatif à la mise en place au 1er janvier 2019 d'un régime unifié de retraite complémentaire Agirc-Arrco.

La disparition de toute distinction entre régime des cadres et régime des non cadres a conduit les partenaires sociaux à engager des négociations en vue d'adopter une nouvelle définition de l'encadrement.

Dans l'attente d'un accord à venir sur ce point, l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres sera applicable au 1er janvier 2019, pour une durée indéterminée.

Il prévoit le maintien en l'état du régime de prévoyance des cadres et assimilés tels que définis par les articles 4 et 4 bis de la convention Agirc du 14 mars 1947, son financement étant toujours assuré par une cotisation exclusivement patronale, au taux de 1,50 %, sur la tranche de rémunération inférieure au plafond de la sécurité sociale.

---

## VIII- Etat des négociations

### ➤ **CCN des commerces de gros (3044)**

#### ▪ **Négociations à venir**

- Négociation 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
- Prévoyance : projet de création d'un fond d'action social de branche
- Réforme de la formation professionnelle et désignation d'un OPCO
- Projet de fusion entre la CCN des commerces de gros 3044 et la CCN du négoce de Tissus 3047.

La prochaine réunion paritaire se tiendra le **17 octobre 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<sup>er</sup> 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

La prochaine réunion paritaire se tiendra le **18 octobre 2018.**

---

## **IX– Jurisprudence**

- **Licenciement d'un salarié protégé et irrégularité de procédure**

Dans ces deux affaires, deux vices distincts avaient émaillé la procédure de consultation du comité d'entreprise dans le cadre du licenciement d'un salarié protégé :

- l'avis des élus avait été exprimé par un vote à main levée ;
- le salarié n'avait pas disposé d'un délai suffisant pour préparer utilement son audition par le comité.

Le Conseil d'Etat rappelle que l'administration ne peut légalement accorder l'autorisation de licenciement que « si le comité d'entreprise a été mis à même d'émettre son avis en toute connaissance de cause, dans des conditions qui ne sont pas susceptibles d'avoir faussé sa consultation ».

Autrement dit, un incident ou un vice formel ne permettra de conclure à l'irrégularité de la consultation (et donc à un refus d'autorisation) qu'à partir du moment où il a exercé une véritable influence sur l'avis exprimé par le comité, en le privant de toute portée utile.

Concrètement :

- s'agissant du non-respect du secret du vote, il aurait fallu « rechercher si le vice affectant la tenue de ce vote avait été, compte tenu notamment du caractère unanimement défavorable de l'avis émis par le comité d'entreprise, susceptible de fausser sa consultation » ;

- s'agissant du vice affectant l'audition du salarié, il aurait fallu « rechercher si la brièveté du délai dans lequel l'intéressé avait préparé son audition avait été, soit de nature à empêcher que le comité d'entreprise se prononce en toute connaissance de cause, soit de nature à faire regarder son avis, unanimement défavorable, comme émis dans des conditions ayant faussé cette consultation ».

#### **CE, 4 juillet 2018, nos 410904 et 397059**

##### **▪ Quelle règle de calcul pour l'indemnité de licenciement d'un salarié en congé parental à temps partiel ?**

La Cour de cassation a saisi la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) de deux questions préjudicielles relatives aux modalités de calcul de la rémunération de référence pour un salarié licencié pendant un congé parental à temps partiel.

La première question est de savoir si l'accord cadre européen sur le congé parental s'oppose à la règle française selon laquelle l'indemnité de licenciement du salarié ayant été occupé à temps complet et à temps partiel dans le cadre d'un congé parental, est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi accomplies selon l'une et l'autre de ces modalités.

La seconde question est de savoir, dans la mesure où beaucoup plus de femmes que d'hommes prennent un congé parental à temps partiel, si la règle française actuelle n'est pas source d'une discrimination indirecte entre les travailleurs masculins et féminins.

Si la CJUE venait à conclure à la discrimination indirecte, le juge français aurait alors la possibilité de retenir une base de calcul de l'indemnité fondée sur la rémunération à temps plein.

#### **Cass. soc. 11 juillet 2018, n° 16-27825 FPPB**

##### **▪ Quel est le délai de prescription quand l'employeur n'a pas suffisamment cotisé au régime de retraite complémentaire ?**

La Cour de cassation rappelle les règles de prescription applicables aux salariés et aux employeurs dans les contentieux portant sur des questions de retraite complémentaire, notamment dans le cas où l'employeur n'a pas suffisamment cotisé auprès des organismes concernés.

La Cour de cassation estime que l'obligation pour l'employeur de régler les cotisations à un régime de retraite complémentaire est soumise à la prescription de droit commun de 2 ans.

De plus, la prescription ne court qu'à compter de la liquidation par le salarié de ses droits à la retraite.

#### **Cass. soc. 11 juillet 2018, nos 16-20029 et 17-12605 FPPB**