

Nous vous informons que les bureaux de la CGI seront fermés  
Du lundi 24 décembre 2018 au mardi 1<sup>er</sup> janvier 2019 inclus

Décembre 2018

SOMMAIRE :

- PLFSS, PLF pour 2019 et mesures « Macron »- p.1-5
- Limitation des contrôles dans les PME- p.5-6
- Ouverture du service TOPAze - p.6
- Projet de décret sur l'aide à l'apprentissage-p.6-7
- Projet de loi d'orientation des mobilités-p-7
- Rappel sur l'extension de l'obligation de négocier sur la pénibilité-p.7-8
- Etat des négociations-p.8-9
- Jurisprudence-p.9-11

**I- Projet de loi de financement de la sécurité sociale (PLFSS), projet de loi de finances (PLF) pour 2019 et projet de loi « portant mesures d'urgence économiques et sociales : les mesures qui intéressent les employeurs**

**Le PLFSS et le PLF pour 2019 (complétés en urgence par un troisième projet de loi pour y intégrer certaines des mesures pour le pouvoir d'achat annoncées par le président de la République) contiennent de nombreuses mesures concernant les entreprises.**

**1) Les mesures du PLFSS**

a) Le forfait social

Le régime social et fiscal de l'indemnité de rupture conventionnelle collective (RCC) et de l'indemnité de congé de mobilité est officiellement aligné sur celui des plans de sauvegarde de l'emploi (PSE), ce qui signifie une non-application du forfait social.

Le forfait social serait supprimé, à compter du 1er janvier 2019 :

- sur la participation et les abondements des employeurs aux plans d'épargne salariale (PEE, PEI, PERCO, PERCO-I) dans les entreprises non assujetties à la participation ;
- sur l'intéressement dans les entreprises de moins de 250 salariés.

Concernant le PEE, le forfait social passerait, à partir du 1er janvier 2019, de 20 à 10 % sur l'abondement des employeurs qui majorent la contribution de leurs salariés à l'acquisition de titres de l'entreprise ou d'une entreprise liée.

b) Le renforcement de la réduction générale de cotisations patronales

Rappelons que la LFSS pour 2018 avait prévu d'étendre le champ de la réduction générale de cotisations patronales (ex-réduction Fillon) aux contributions patronales d'assurance chômage (hors AGS) et aux contributions patronales de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO.

Cette extension devait initialement entrer en vigueur en une seule fois, au 1er janvier 2019. Finalement, le PLFSS pour 2019 prévoit qu'elle se fera en deux temps.

**La réduction générale serait donc étendue :**

- au 1er janvier 2019, aux contributions patronales AGIRC-ARRCO ;
- au 1er octobre 2019, aux contributions patronales d'assurance chômage (hors AGS).



*La CGI vous souhaite de  
bonnes fêtes et vous  
présente ses meilleurs  
vœux pour l'année 2019*

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

Contact:  
Marie Guédeney  
Tel : 01 44 55 35 15  
[mguedeny@cgi-cf.com](mailto:mguedeny@cgi-cf.com)



Dans certains cas, les employeurs pourraient toutefois appliquer, dès le 1er janvier 2019, la réduction générale en périmètre complet, c'est-à-dire avec extension aux contributions patronales AGIRC-ARRCO et d'assurance chômage.

Ce serait notamment le cas pour les contrats de professionnalisation et d'apprentissage.

Un projet de décret diffusé par la direction de la sécurité sociale prévoit que la fraction de taux de cotisation AT/MP comprise dans le périmètre de la réduction générale devrait être fixée à 0,78 point en 2019 (au lieu de 0,84 point en 2018).

Le coefficient maximal correspondant au périmètre complet de la réduction serait de 0,3214 (employeur au FNAL à 0,10 %) ou de 0,3254 (employeur au FNAL à 0,50 %).

c) La suppression d'exonérations spécifiques de cotisations patronales

Le projet de loi supprime, pour les périodes courant à compter du 1er janvier 2019, les exonérations spécifiques de cotisations patronales liées à certains contrats de professionnalisation et aux contrats d'apprentissage.

À la place, les employeurs concernés pourraient appliquer, dès le 1er janvier 2019, la réduction générale de cotisations patronales en périmètre complet.

d) La refonte de l'exonération liée à l'embauche d'apprentis

À partir du 1er janvier 2019, la rémunération des apprentis serait toujours exonérée de la totalité des cotisations salariales d'origine légale ou conventionnelle, mais dans la limite d'un plafond fixé par décret.

**De plus, le calcul des cotisations devrait s'effectuer sur une assiette réelle et non plus une assiette forfaitaire de rémunération.**

e) La réduction de cotisations salariales sur les heures supplémentaires et complémentaires

Une réduction de cotisations salariales serait mise en place, pour les périodes courant à compter du 1er septembre 2019, sur la rémunération des heures supplémentaires et complémentaires.

Les heures concernées seraient les suivantes :

- Heures complémentaires des salariés à temps partiel
- Heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale du travail
- En cas d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine, heures supplémentaires effectuées au-delà de 1 607 h sur l'année
- Heures supplémentaires effectuées au-delà de 1607 h par an par les salariés en forfait annuel en heures
- Pour les forfaits jours, majoration de rémunération versée au titre des jours travaillés au-delà de 218 jours par an.

Le montant de la réduction serait égal au produit d'un taux fixé par décret et des rémunérations versées au titre des heures supplémentaires et complémentaires, dans la limite des cotisations d'origine légale et conventionnelle dont le salarié est redevable au titre des heures concernées.

La réduction ne pourrait intervenir lorsque les salaires ou éléments de rémunérations versés au titre des heures supplémentaires et complémentaires se substitueraient à d'autres éléments de rémunération, à moins qu'un délai de 12 mois ne se soit écoulé.

Enfin, la réduction interviendrait dans la limite des taux de majoration des heures supplémentaires ou complémentaires prévus par les conventions ou accords collectifs applicables ou, à défaut, par la loi.

f) Les bons d'achat et chèques cadeaux

Le PLFSS final ne comporte plus les dispositions que l'Assemblée nationale avait introduites en première lecture et qui limitaient le montant des avantages pouvant faire l'objet d'une exonération de cotisations.

g) Le temps partiel thérapeutique

Le PLFSS pour 2019 facilite le recours au temps partiel thérapeutique en n'exigeant plus qu'il succède systématiquement à un arrêt de travail à temps plein.

En outre, il est prévu que les modalités de calcul de l'indemnité journalière versée en cas de travail à temps partiel thérapeutique ainsi que sa durée de versement soient déterminées par décret.

h) L'allongement du congé de paternité en cas d'hospitalisation du nouveau-né

Un amendement allonge la durée du congé de paternité, actuellement de 11 jours, lorsque l'état de l'enfant nécessite son hospitalisation immédiate après la naissance dans une unité de soins spécialisée.

Le congé serait ainsi de droit pendant la période d'hospitalisation, dans la limite d'une durée maximale fixée par décret qui pourrait être de 1 mois.

Cette mesure entrerait en vigueur pour les naissances intervenant à compter d'une date fixée par décret et au plus tard à compter du 1er juillet 2019.

i) La modification des relations entre cotisants et organismes de recouvrement

➤ Des majorations réduites en cas de paiement rapide

Le texte instaure une incitation financière pour les employeurs s'acquittant rapidement et en totalité des montants redressés. Celle-ci consisterait en une réduction de 10 points du taux des majorations de redressement dues en cas de constatation de travail dissimulé, qui interviendrait en cas de règlement intégral des sommes dans les 30 jours à compter de la notification de la mise en demeure. La présentation d'un plan d'échelonnement, et accepté dans ce même délai, permettrait également de bénéficier de la réduction des majorations.

À l'inverse, les majorations pour travail dissimulé seraient renforcées en cas de récidive. Ainsi, en cas de nouvelle constatation d'une infraction dans les cinq ans à compter de la notification d'une première constatation pour travail dissimulé auprès du même employeur, la majoration serait portée à 45 % au lieu de 25 %.

➤ Extension du délai de réponse à la lettre d'observations de l'Urssaf

En matière de contrôle Urssaf, les cotisants disposent actuellement d'un délai de 30 jours pour répondre à la lettre d'observations de l'agent chargé du contrôle, à compter de la réception de celle-ci.

Le PLFSS prévoit que la durée de la période contradictoire ouverte après réception de la lettre d'observations pourrait être prolongée sur demande du cotisant reçue par l'organisme avant l'expiration du délai initial, et dans des conditions qui seront fixées par décret.

➤ Conservation des documents nécessaires au contrôle

Le PLFSS pour 2019 fixe à six ans la durée minimale de conservation des documents ou pièces justificatives nécessaires à l'établissement de l'assiette ou au contrôle des cotisations et contributions sociales.

Cette durée commencerait à courir à compter de la date à laquelle les documents ou pièces ont été établis ou reçus.

Des documents ou pièces établis ou reçus sur support papier pourraient être conservés sur support informatique, selon des modalités de numérisation fixées par arrêté ministériel.

- Envoi dématérialisé des mises en demeure

Les mises en demeure pourraient être envoyées « par tout moyen donnant date certaine à leur réception par l'employeur ».

Les modalités d'envoi pourraient notamment prendre la forme d'un courriel, d'un message sur le compte cotisant en ligne ou d'une lettre recommandée électronique.

- Dématérialisation des déclarations sociales des indépendants

Les travailleurs indépendants seraient tenus d'effectuer les déclarations pour le calcul de leurs cotisations et contributions sociales et de procéder au versement de celles-ci par voie dématérialisée.

À défaut, ils se verraient appliquer une majoration de 0,2 % du montant des sommes déclarées de manière non dématérialisée.

- Extension du champ des dispositifs de déclaration sociale simplifiée

Les dispositifs de déclaration sociale simplifiée (Tese notamment), qui permettent de faciliter les déclarations sociales dues au titre des salariés employés, notamment grâce à une prise en charge de la DSN, puis du prélèvement à la source (PAS) de l'impôt sur le revenu, sont actuellement proposés aux seules entreprises employant moins de 20 salariés.

Le PLFSS pour 2019 supprime ce seuil, permettant à toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, d'en bénéficier.

## **2) Les mesures du PLF**

- Création d'une seconde bonification de la prime d'activité

À la suite des annonces d'Emmanuel Macron en réponse aux revendications des « gilets jaunes », il est prévu la création d'une seconde bonification de la prime d'activité dès le 1er janvier 2019, et non au 1er avril 2019 comme initialement prévu.

La mise en œuvre effective de cette seconde bonification nécessitera un décret d'application, mais le versement de la nouvelle bonification pourrait intervenir à titre rétroactif dans les premiers mois de l'année 2019.

- Droit à l'erreur lors du passage au prélèvement à la source (PAS) pour les PME

Un amendement prévoit qu'à compter de 2019 et pendant les deux premières années de la mise en œuvre du PAS, les entreprises qui emploient moins de 21 salariés ne seraient pas redevables, en cas d'infraction à l'obligation d'effectuer la retenue à la source, des pénalités prévues, si leur bonne foi est reconnue.

## **3) Les mesures du projet de loi « portant mesures d'urgence économiques et sociales »**

Suite aux mesures pour le pouvoir d'achat annoncées par le Président Emmanuel Macron le 9 décembre dernier, un projet de loi « portant mesures d'urgence économiques et sociales » prévoit les dispositions suivantes :

- Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat

**Les employeurs volontaires pourraient verser à leurs salariés dont la rémunération est inférieure à 3 fois la valeur annuelle du Smic une**

**prime exonérée, dans la limite de 1 000 euros, d'impôt sur le revenu, de cotisations et contributions d'origine légale ou conventionnelle.**

Le SMIC annuel de référence serait celui retenu pour le calcul annualisé de la réduction générale de cotisations patronales (ex-réduction Fillon).

Pour être éligible à l'exonération, cette prime ne devrait pas se substituer à des augmentations de rémunération ni à des primes prévues par un accord salarial, le contrat de travail ou les usages en vigueur dans l'entreprise.

**Son versement devrait être réalisé entre le 11 décembre 2018 et le 31 mars 2019.**

Elle bénéficierait aux salariés présents au 31 décembre 2018 ou à la date de versement de la prime, si celle-ci est antérieure.

Son montant ne pourrait varier entre les bénéficiaires qu'en fonction :

- du niveau de rémunération,
- de la durée de travail,
- ou de la durée de présence dans l'entreprise pendant l'année 2018.

L'employeur qui voudrait accorder cette prime exceptionnelle pourrait :

- soit procéder par décision unilatérale, mais il n'aurait alors que jusqu'au 31 janvier 2019 pour arrêter les modalités de la prime. Il devrait informer les représentants du personnel de sa décision au plus tard le 31 mars 2019 ;
- soit conclure un accord d'entreprise selon les modalités prévues pour les accords d'intéressement.

**Attention : le régime définitif de cette prime ne sera connu qu'au regard du texte qui sera effectivement voté d'ici la fin de la session parlementaire, compte tenu d'éventuels amendements.**

- Anticipation de l'entrée en vigueur des heures supplémentaires et complémentaires exonérées d'impôt et de cotisations sociales

L'exonération de cotisations salariales des heures supplémentaires et complémentaires prévue par le PLFSS 2019 serait avancée **au 1er janvier 2019.**

Il y aurait également **une exonération d'impôt sur le revenu pour ces heures, dans une limite annuelle égale à 5 000 euros.**

---

**II- Limitation de la durée globale des contrôles dans les PME : publication du décret relatif au lancement de l'expérimentation dans deux régions au 1er décembre 2018**

**La loi du 10 août 2018 pour un État au service d'une société de confiance comporte une disposition expérimentale visant à limiter la durée globale des contrôles de l'administration dans certaines PME. Le décret d'application vient de paraître.**

La loi dite « droit à l'erreur » a prévu une expérimentation pendant 4 ans dans les régions des Hauts-de-France et Auvergne-Rhône-Alpes en vue de limiter la durée des contrôles de l'administration dans les PME.

**Dans ces deux régions, l'ensemble des contrôles menés par l'administration (contrôles URSSAF, fiscaux, de l'inspection du travail...), sur place ou sur pièces, dans une entreprise de moins de 250 salariés dont le chiffre d'affaires annuel n'excède pas 50 millions d'euros, ne pourra pas dépasser, pour un même établissement, 270 jours sur une période de trois ans, sachant que certains contrôles seront exclus du champ de l'expérimentation (ex : contrôle visant à assurer le respect du droit de l'Union européenne).**

Le décret précise que la durée d'un contrôle relevant du champ de l'expérimentation est comprise entre la date de commencement du contrôle figurant sur l'avis préalablement notifié et la date de notification de l'achèvement du contrôle.

En l'absence d'avis de contrôle préalable, la durée de ce contrôle a pour point de départ la date de la première visite sur place ou la date de réception de la première demande de renseignements ou de documents.

En l'absence de notification de l'achèvement du contrôle, le contrôle est réputé prendre fin au jour où l'entreprise reçoit les conclusions définitives.

Lorsque la durée cumulée des contrôles est atteinte ou en voie de l'être, les entreprises situées dans les régions concernées peuvent opposer cette limitation de durée à l'administration, en produisant les attestations qu'elles ont reçues.

Dans ce cas, l'administration est tenue de cesser le contrôle en cours ou de renoncer à tout nouveau contrôle avant le terme de la période de 3 ans, sauf si ce contrôle entre dans le champ de la convention internationale du travail n° 81 concernant l'inspection du travail dans l'industrie et le commerce.

---

### **III- Ouverture du service TOPAze permettant de récupérer un taux de prélèvement à la source personnalisé avant l'embauche**

**Dans une information du 6 décembre 2018, le GIP-MDS (Groupement d'intérêt public-Modernisation des déclarations sociales), en charge de la maîtrise d'ouvrage de la DSN, a annoncé l'ouverture du service TOPAze.**

A titre de rappel, ce service permettra aux employeurs de récupérer le taux de prélèvement à la source (PAS) personnalisé du contribuable avant le premier versement du revenu pour l'appliquer immédiatement, afin de limiter au maximum l'application du taux neutre.

Ce service particulier est disponible sur net-entreprises.fr (dans les « services complémentaires » du tableau de bord) et est officiellement ouvert depuis le 6 décembre 2018. Pour y accéder cliquez [ici](#).

Le GIP-MDS a rédigé une note explicative sur ce service que vous pouvez consulter [ici](#).

---

### **IV- Projet de décret sur la nouvelle aide financière unique à l'embauche d'apprentis**

**Un projet de décret, examiné par le CNEFOP le 11 décembre 2018, fixe le montant de la nouvelle aide financière versée aux employeurs d'apprentis à partir du 1er janvier 2019, qui remplacera les 5 mécanismes existants.**

#### 1) Le montant de l'aide

Selon le projet de décret, l'aide financière serait fixée à :

- 4 125 € maximum pour la 1<sup>ère</sup> année d'exécution du contrat d'apprentissage;
- 2 000 € maximum pour la 2<sup>e</sup> année ;
- 1 200 € maximum pour la 3<sup>e</sup> année .

L'aide serait versée dès le début du contrat d'apprentissage et de manière mensuelle, par anticipation de la rémunération à verser à l'apprenti, au vu de la transmission par l'employeur de la déclaration sociale nominative (DSN).

Le versement de l'aide serait suspendu en l'absence de transmission de la DSN.

L'aide ne serait pas due lors des périodes de suspension du contrat d'apprentissage conduisant au non-versement de la rémunération à l'apprenti.

En cas de rupture anticipée du contrat d'apprentissage, l'aide cesserait d'être due au titre du mois suivant la date de fin de contrat et les sommes indûment perçues devraient être remboursées.

## 2) Les formalités et la gestion de l'aide unique

Pour prétendre à l'aide, l'employeur devrait déposer le contrat d'apprentissage auprès de l'opérateur de compétences (OPCO), qui vérifierait que les conditions d'éligibilité sont remplies.

Toutefois, l'obligation de dépôt du contrat auprès de l'OPCO n'entrant en vigueur qu'au 1er janvier 2020, les contrats d'apprentissage conclus du 1er janvier au 31 décembre 2019 devraient être enregistrés auprès de la chambre consulaire du lieu d'exécution du contrat.

Ce serait également l'OPCO qui recueillerait et transmettrait à l'Agence de services et de paiement (ASP) les informations nécessaires au versement de l'aide. La transmission de ces informations à l'ASP vaudrait décision d'attribution de l'aide.

---

## **V- Projet de loi d'orientation des mobilités : vers un forfait « mobilités durables » pour les trajets domicile-lieu de travail ?**

**Le projet de loi d'orientation des mobilités présenté en Conseil des ministres le 26 novembre 2018 prévoit la mise en place d'un « forfait mobilités durables » à partir de 2020, qui couvrirait notamment les frais de covoiturage.**

Selon le projet de loi, l'employeur pourrait, à compter du 1er janvier 2020, prendre en charge, tout ou partie des frais engagés par ses salariés pour le trajet entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail avec leur vélo personnel (électrique ou non) ou en tant que passager en covoiturage, sous la forme d'un « forfait mobilités durables » dont les modalités devraient être fixées par décret.

Si l'employeur met en œuvre cette prise en charge, il lui faudrait procéder par accord avec les organisations syndicales représentatives dans les entreprises assujetties à la négociation obligatoire sur les salaires ou, dans les autres entreprises, par décision unilatérale après consultation du CSE.

L'indemnité kilométrique vélo disparaîtrait donc.

Les sommes versées par l'employeur seraient exonérées de cotisations, de CSG/CRDS et d'impôt sur le revenu à hauteur d'un plafond fixé à 400 € par salarié et par an, dont 200 € au maximum pour les frais de carburant ou d'alimentation de véhicules électriques lorsque l'employeur aussi organise cette prise en charge.

---

## **VI- Rappel : l'extension de l'obligation de négocier en matière de pénibilité aux entreprises à forte « sinistralité » en matière d'AT-MP**

**Cette extension était prévue par une des ordonnances Macron et ses modalités ont été précisées par un décret du 27 décembre 2017.**

Pour rappel, l'obligation de négocier sur la pénibilité concernait jusqu'alors les entreprises dont au moins 25 % des effectifs était déclaré exposé au titre de la pénibilité.

**Elle est étendue, à compter du 1er janvier 2019, aux entreprises d'au moins 50 salariés ou, quel que soit leur effectif, aux entreprises appartenant à une unité économique et sociale (UES) ou à un groupe d'au moins 50 salariés, dont l'indice de sinistralité au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles (AT-MP) dépasse 0,25.**

L'indice de sinistralité est égal au rapport, pour les 3 dernières années connues, entre le nombre d'accidents du travail (AT) et de maladies professionnelles (MP) imputés à l'employeur (hors accidents de trajet) et l'effectif de l'entreprise, calculé selon les règles du code de la sécurité sociale.

Les entreprises qui ne sont pas couvertes par un accord ou un plan d'action, ou dont l'accord ou le plan n'est pas conforme, encourent une pénalité financière pouvant atteindre 1 % des rémunérations brutes soumises à cotisations de sécurité sociale versées aux salariés concernés au cours des périodes au titre desquelles l'entreprise n'est pas couverte par l'accord ou le plan d'action.

---

## VII- Etat des négociations

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

#### ▪ **Accord mis à signature**

- L'avenant au protocole technique et financier du 20 novembre 2018 portant création du fond d'action sociale de branche.

#### ▪ **Négociations en cours**

- Réforme de la formation professionnelle et désignation d'un OPCO
- Minima conventionnels
- Réflexion sur les actions de prévention possibles dans le cadre du fond d'action sociale

La prochaine réunion paritaire se tiendra **le 15 janvier 2019.**

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

#### ▪ **Accord signé**

- Un accord du 25 octobre 2018 relatif au CDI de chantier et à certains assouplissements du régime des CDD a été signé par la CFTC, la CFE/CGC et la CFDT.

**Un « point sur » relatif à cet accord vous a été envoyé et peut être consulté sur le site internet de la CGI.**

#### ▪ **Négociations en cours**

- Minima conventionnels

La prochaine réunion paritaire se tiendra **le 22 janvier 2019.**

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

▪ **Accords mis à signature :**

- L'accord de fusion du 11 décembre 2018 entre la CCN 3044 et la CCN 3047 prévoit les conditions du maintien de certains avantages de la CCN 3047 et une période transitoire concernant les salaires minima et les classifications. Un avenant spécifique au devenir du régime de prévoyance du commerce de gros des tissus sera ultérieurement conclu.
- L'accord sur les minima conventionnels prévoyant une augmentation de 1,70% sur toute la grille au 1<sup>er</sup> janvier 2019 (avec un coup de pouce supplémentaire pour les niveaux II et III des employés et le niveau I des agents de maîtrise).

---

## VIII– Jurisprudence

▪ **Les heures supplémentaires nécessaires à la réalisation des tâches confiées doivent être payées**

En principe, la réalisation d'heures supplémentaires relève du pouvoir de direction de l'employeur. La Cour de cassation en a longtemps déduit qu'elles devaient avoir été effectuées avec l'accord, au moins implicite, de l'employeur, pour ouvrir droit à rémunération. Puis elle a ensuite considéré que les heures supplémentaires rendues nécessaires par les tâches confiées au salarié devaient également être rémunérées.

Qu'en est-il toutefois lorsque l'employeur a expressément interdit le recours aux heures supplémentaires ?

La Cour de cassation pose le principe suivant : « le 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 ».

Lorsqu'il « ne justifie pas de la nécessité de dépasser les horaires contractuels en dépit de l'interdiction de l'employeur », le salarié n'est pas admis à solliciter la rémunération de ses heures supplémentaires.

A contrario, dès lors que le salarié doit réaliser des heures supplémentaires pour effectuer les tâches qui lui ont été confiées, il a droit au paiement desdites heures malgré l'opposition de l'employeur.

**Cass. soc., 14 novembre 2018, n° 17-16.959 FS-PB**

▪ **La rupture du CDD requalifié en CDI est nulle si elle intervient pendant un arrêt pour accident de travail**

Rappelons que la rupture du CDI pendant une période de suspension liée à un accident du travail (AT) ou une maladie professionnelle n'est envisageable que si l'employeur peut justifier :

- d'une faute grave du salarié ;
- ou de l'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie.

À défaut, la rupture est nulle.

En revanche, lorsque le salarié est en CDD et que ce dernier arrive à son terme, il peut être mis fin au contrat de travail même si le salarié est en arrêt de travail à la suite d'un AT ou d'une maladie professionnelle.

Quid du CDD requalifié par le juge en CDI ?

Dans ce cas de figure, par l'effet de la requalification du CDD, le salarié doit être considéré comme embauché en CDI depuis le jour de son engagement. La rupture pendant la suspension du contrat à la suite d'un arrêt pour accident du travail est donc nulle puisqu'elle n'est pas motivée par une faute grave ou l'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'accident.

**Cass. soc. 14 novembre 2018, n° 17-18891 FSPB**

- **Au sein d'un groupe, les entités d'une UES ne sont pas nécessairement dotées de la personnalité morale**

Jusqu'à présent, il ne pouvait y avoir d'unité économique et sociale (UES) qu'entre des entités dotées de la personnalité morale. La Cour de cassation nuance aujourd'hui ce principe.

Elle estime que : « au sein d'un groupe, une unité économique et sociale (UES) peut être reconnue par convention ou par décision de justice entre des entités juridiquement distinctes qu'elles soient ou non dotées de la personnalité morale, dès lors qu'est caractérisée entre ces structures, d'une part, une concentration des pouvoirs de direction à l'intérieur du périmètre considéré ainsi qu'une similarité ou une complémentarité des activités déployées par ces différentes entités, d'autre part, une communauté de travailleurs résultant de leur statut social et de conditions de travail similaires pouvant se traduire en pratique par une certaine mutabilité des salariés ».

**En d'autres termes, dès lors que les critères de reconnaissance de l'UES sont remplis, le fait que certaines entités du groupe aient ou non la personnalité morale importe peu.**

Ce nouveau principe est toutefois « expressément cantonné à la situation particulière des groupes de sociétés, notamment internationaux, au sein desquels des choix organisationnels et de gestion peuvent conduire à dissocier juridiquement des communautés de travailleurs qui continuent en pratique à travailler ensemble, sous la direction d'un responsable commun et qui, par conséquent, relèvent d'une représentation du personnel commune ».

**Cass. soc., 21 novembre 2018, n° 16-27.690 FS-PBRI**

- **Résiliation judiciaire du contrat de travail d'une salariée en état de grossesse**

Rappelons qu'un salarié peut obtenir la résiliation judiciaire de son contrat de travail lorsque l'employeur a commis un manquement rendant impossible la poursuite du contrat de travail. Entre le moment de la demande du salarié et la décision des juges, le contrat de travail suit son cours.

Ainsi, l'employeur peut licencier le salarié pour des faits survenus au cours de la poursuite du contrat. Les juges recherchent alors en premier lieu si la demande de résiliation du contrat est justifiée. S'ils estiment la demande de résiliation non fondée, ils se prononcent sur le licenciement.

La résiliation judiciaire a les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Elle produit ceux d'un licenciement nul dans les cas où le salarié bénéficiait d'une protection particulière.

Dans cette affaire, les juges avaient admis le bien-fondé de la demande de résiliation de la salariée.

La question était la suivante : faut-il, pour que la résiliation judiciaire produise les effets d'un licenciement nul, que la salariée satisfasse aux conditions lui permettant de bénéficier de la protection liée à sa grossesse (information de l'employeur) au moment où elle forme sa demande en résiliation judiciaire ?

Pour la Cour de cassation, la réponse est positive : la salariée ne pouvait pas bénéficier de la protection inhérente à sa maternité dans la mesure où elle n'avait pas informé l'employeur de son état au moment où elle a saisi le conseil de prud'hommes pour demander la résiliation de son contrat de travail.

**Cass. soc. 28 novembre 2018, n° 15-29330 FPPB**