

Flash social du 10 juillet 2019 « spécial été »

Avant de partir en vacances, vous trouverez une sélection d'informations sociales qui méritent votre attention ! Bonnes vacances et bon été à tous.

Election du CSE : l'échéance du 1^{er} janvier 2020 approche !

Depuis le 1^{er} janvier 2018, le Comité Social et Economique (CSE) remplace les 3 instances représentatives du personnel existantes : les délégués du personnel (DP) dans les établissements occupant au moins 11 salariés, le comité d'entreprise (CE) et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) dans les établissements occupant au moins 50 salariés.

Rappel : le CSE doit être mis en place dans l'entreprise dès lors que son effectif atteint au minimum 11 salariés pendant 12 mois consécutifs. Il appartient à l'entreprise d'organiser les élections pour la mise en place du CSE au plus tard le 1^{er} janvier 2020.

Nous vous renvoyons à nos précédentes informations disponibles sur notre site :

<https://www.rsm.global/france/fr/analyse/flash-social>

Loi PACTE : levez des obstacles à la croissance en saisissant les opportunités contenues dans la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 (JO du 23) !

La loi Pacte prévoit un certain nombre de nouveautés relatives aux seuils d'effectifs, à la participation salariale et à l'intéressement notamment.

Notez-le d'ores et déjà dans votre agenda : une réunion d'informations et de présentation de la loi PACTE en partenariat avec le MEDEF ALSACE, est programmée [le jeudi 26 septembre 2019](#) (matin) au Château KIENER à Colmar.

Rupture conventionnelle : la vigilance et les précautions s'imposent car les contentieux grandissent !

Cour de cassation 19 juin 2019, n° 18-22.897

Cour de cassation 27 mars 2019 n° 17-23.586 FS-D

Cour de cassation 3 juillet 2019, n° 18-14414 FSPB

La Cour de cassation applique à l'employeur la même règle que celle retenue pour le salarié, selon laquelle la fin du délai de rétractation de 15 jours calendaires d'une rupture conventionnelle s'apprécie à la date d'envoi de la lettre et non à sa date de réception.

Elle considère également que la convention de rupture doit impérativement mentionner la date à laquelle elle a été signée. À défaut, la rupture conventionnelle est nulle.

La Cour de cassation rappelle enfin dans le 3^{ème} arrêt l'importance de remettre une convention dûment signée au salarié et d'en garder la preuve sous peine d'annulation. Elle écarte par ailleurs l'existence d'une présomption de remise de ce document au salarié.

Veillez donc à prendre toutes les précautions c'est à dire : vérifier qu'un exemplaire dûment signé par chaque partie et daté a bien été remis au salarié et se constituer une preuve de cette remise.

Barème « MACRON » : l'avis de la Cour de cassation attendu prochainement.

Code du travail article L. 1235-3 – Cour de cassation, formation plénière, audience du 8 juillet 2019

La Cour de cassation rendra son avis le 17 juillet 2019 sur l'inconventionnalité du « barème Macron ».

Rappel : le barème (mis en place par les ordonnances Macron du 22 septembre 2017 afin d'encadrer le montant des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse) est remis en cause par de nombreux Conseils de Prud'hommes en France depuis plusieurs mois

« Job d'été » : c'est un « vrai » contrat à durée déterminée !

www.urssaf.fr, information du 16 mai 2019

Quatre points de vigilance :

- une DPAE (déclaration préalable à l'embauche) doit être obligatoirement transmise à l'URSSAF compétente dans les 8 jours précédant la date prévisible d'embauche d'un salarié,
- un CDD doit être conclu avec le « jeune » et comporter notamment les mentions relatives au motif du recrutement, à la durée du travail et éventuellement à la période d'essai,
- un bulletin de salaire doit être délivré,
- les règles générales du code du travail et les dispositions de la convention collective doivent être appliquées au salarié embauché dans le cadre d'un job d'été.

Cotisation AGS maintenue à 0,15 % au 1^{er} juillet 2019

Décision du conseil d'administration de l'AGS du 26 juin 2019

Le conseil d'administration de l'AGS a décidé de maintenir le taux de sa cotisation à 0,15 % au 1^{er} juillet 2019 (cotisation à la charge des employeurs).

Réduction générale de cotisations, exonérations spécifiques et baisse du taux de la cotisation maladie : questions/réponses de l'administration

Instruction Interministérielle. DSS/5B/2019-141 du 19 juin 2019 (disponible sur Légifrance)

Le 1^{er} juillet 2019, la Direction de la sécurité sociale (DSS) a diffusé une instruction, datée du 19 juin, qui présente 55 nouvelles « Questions-Réponses » sur la réforme des exonérations de cotisations intervenue au 1^{er} janvier 2019.

Véhicules électriques mis à disposition par l'employeur et avantage en nature

Arrêté du 21 mai 2019, JO 12 juin, texte n° 9

Rappel : lorsqu'un employeur met à la disposition permanente d'un salarié un véhicule dont il est propriétaire ou locataire, l'utilisation privée qui en est faite représente un avantage en nature qui doit être soumis à cotisations (arrêté du 10 décembre 2002, art. 3, JO du 27), sous peine de redressement URSSAF (la prescription est de 3 ans).

L'arrêté du 21 mai arrêté fixe désormais le mode d'évaluation de l'avantage en nature pour les véhicules électriques.

Accident du travail : 10 jours pour émettre des « réserves » liées à un accident du travail à partir du 1^{er} décembre 2019

Décret 2019-356 du 23 avril 2019, JO du 25

A compter du 1^{er} décembre 2019, l'employeur devra déclarer tout accident dans les 48 heures, par tout moyen conférant date certaine à sa réception et non plus nécessairement par LRAR.

Il disposera d'un délai de 10 jours francs à compter de la date à laquelle il a effectué la déclaration pour émettre, par tout moyen conférant date certaine à leur réception, des réserves motivées auprès de la caisse primaire d'assurance maladie.

Infractions routières

Circ. CRIM/2019-01/E1 du 29 janvier 2019 – Cass. crim. 11 décembre 2018, n° 18-82628 ; cass. crim. 11 décembre 2018, n° 18-82820 ; cass. crim. 15 janvier 2019, n° 18-82380

Rappel : depuis le 1^{er} janvier 2017, le responsable légal d'une personne morale a l'obligation de désigner le salarié qui a commis certaines infractions routières avec un véhicule de l'entreprise. La responsabilité de la personne morale peut également être engagée (amende de 4^{ème} classe et 750 euros pour une personne physique et 3750 euros pour la personne morale).

Dans les 45 jours de l'envoi de l'avis de contravention, l'employeur doit communiquer soit par RAR ou sur www.antai.fr :

- soit l'identité et l'adresse du salarié qui conduisait le véhicule de l'entreprise, en précisant la référence du permis de conduire de ce salarié,
- soit les éléments permettant de se disculper (existence d'un vol, d'une usurpation de plaque...).

Si l'employeur ne répond pas ou paie sans désigner le conducteur, il y a infraction de non désignation.

Attention : selon la jurisprudence, la prise en charge, par l'employeur, des amendes réprimant une contravention au code de la route commise par un salarié de l'entreprise, constitue un avantage soumis à cotisations sociales. L'URSSAF est donc susceptible de vous les réclamer avec les majorations de retard.

Notre équipe reste à votre disposition pour approfondir les sujets qui font l'objet de la présente note d'information.

L'équipe RSM

Département Social et Paie

Cette note d'information appartient à la société RSM Est et présente un caractère exclusivement informatif et non exhaustif. Elle ne saurait en aucun cas engendrer la responsabilité de la société RSM Est et n'a pas vocation à remplacer une étude concrète et personnalisée.