

## SOMMAIRE

N°61 / OCTOBRE 2017

Réforme du code du travail ..... p. 1

BREVES ..... p. 1

### I – Les Ordonnances (1<sup>ère</sup> partie)

1) Indemnité de licenciement... p. 1

2) Prescription ..... p. 2

3) Licenciement ..... p. 3

### II – Actualités Sociales

1) Vers une baisse des cotisations sociales ..... p. 4

2) Entreprise du BTP : avez-vous votre nouvelle carte professionnelle ? ..... p. 4

3) C'est le moment : embauche des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ..... p. 6

### Réforme du code du travail

Les ordonnances réformant le code du travail venant d'être publiées, nous traiterons dans cette lettre le thème du licenciement. Les autres thèmes seront abordés dans les deux prochains mois.

## BREVES

### Cumul emploi retraite : la CNAV publie une circulaire sur les règles de cumul emploi retraite

[http://legislation.cnav.fr/Documents/circulaire\\_cnav\\_2017\\_29\\_18082017.pdf](http://legislation.cnav.fr/Documents/circulaire_cnav_2017_29_18082017.pdf)

### Accident du travail :

Le malaise survenu chez le médecin du travail revêt un caractère professionnel sauf à ce que l'employeur prouve que celui-ci a une cause totalement étrangère au travail. (Cass. Civ 6.07.2017)

### RSA :

Le RSA a été réévalué au 1<sup>er</sup> septembre 2017. Le montant est ainsi passé de 536.78 € à 545.48 €. Les saisies sur rémunérations s'en trouvent donc modifiées. (Décret 2017-739 du 4 mai 2017)

### Prévoyance :

La carence du salarié entraîne la responsabilité de l'employeur. L'employeur est tenu de solliciter auprès du salarié les documents nécessaires à l'instruction par l'organisme de prévoyance. Si le salarié ne fournit pas les décomptes des IJSS à l'organisme assureur, l'employeur est tenu de solliciter ce dernier pour voir sa responsabilité écartée. (Cass. Soc. 22 juin 2017)

## 1 - Les Ordonnances (1<sup>ère</sup> partie)

### 1) Indemnité de licenciement

L'indemnité de licenciement légale passe de 1/5<sup>ème</sup> de mois par année d'ancienneté à 1/4 de mois par année d'ancienneté.

Au-delà de 10 ans d'ancienneté l'indemnité reste fixée à 1/3 de mois par année d'ancienneté.



Par ailleurs, pour bénéficier d'une indemnité de licenciement le salarié devra désormais avoir 8 mois d'ancienneté et non un an comme précédemment. Ainsi, lorsque le salarié a 8 mois d'ancienneté, il conviendra de procéder à une proratisation de l'indemnité.

Pour calculer l'indemnité due, il faut comparer l'indemnité légale et l'indemnité conventionnelle et régler la plus favorable.

Décret du 25/09/2017, applicable aux licenciements et mises à la retraite prononcés et aux ruptures conventionnelles conclues postérieurement à sa publication.



## 2) Prescription

Toute contestation d'un licenciement se prescrit désormais par 1 an, et non plus 2 ans comme précédemment.

A noter que pour les licenciements économiques, le délai d'1 an devra figurer dans la lettre de licenciement pour être opposable au salarié.

Rappel de quelques délais de prescriptions

Type	Durée
Licenciement	1 an L1471-1
Salaire	3 ans L1471-1
Requalification CDD en CDI	2 ans L1471-1
Dénonciation du solde de tout compte	6 mois L1234-20
Contestation de la rupture conventionnelle	1 an L1237-14
Discrimination	5 ans L1132-1
Harcèlement	5 ans L1152-1 et L1153-1.
Domage corporel	10 ans article 2226 code civil

## 3) Licenciement

### 3.1 Rédaction.

Le Gouvernement mettra en ligne un CERFA permettant de connaître l'ensemble des mentions requises lors de la notification d'un licenciement: date de l'entretien préalable, motif, décision, envoi document de fin de contrat, portabilité prévoyance et mutuelle...

Ce CERFA constituera uniquement une sorte de listing des mentions obligatoires et ne dispensera pas les entreprises de motiver correctement les licenciements par une cause réelle et sérieuse.

### 3.2 Erreur de forme.

Le fond l'emportera de nouveau sur la forme. En cas d'erreur de forme, l'entreprise sera condamnée uniquement à régler des dommages et intérêts dans la limite de 1 mois de salaire. Le salarié devra prouver son préjudice.



### 3.3 Procédure.

Les procédures de convocation à entretien préalable et d'assistance par un conseiller du salarié ne changent pas.

En cas de non-respect de la procédure de licenciement conventionnelle ou légale, le salarié pourra obtenir une indemnité maximale de 1 mois de salaire. Le salarié devra prouver son préjudice.

### 3.4 Motivation.

Le licenciement doit toujours être motivé par une cause réelle et sérieuse.

Le salarié pourra dans un délai (inconnu à ce jour) solliciter des précisions sur le motif du licenciement et l'entreprise pourra donc compléter ses explications, la réponse devant être fournie dans un délai précis (inconnu à ce jour).

Si le salarié ne présente pas de demande d'explication ET que le licenciement est insuffisamment motivé, alors le Conseil des Prud'hommes ne pourra pas qualifier le licenciement sans cause réelle et sérieuse mais seulement allouer au salarié 1 mois de salaire à titre de dommages et intérêts.

### 3.5 Le risque prud'homal.

En cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse le juge prud'homal devra respecter le barème d'indemnisation.

Entreprises – 10 salariés			Entreprises + 10 salariés		
Ancienneté	Minimum	Maximum	Ancienneté	Minimum	Maximum
0	NA	NA	0	-	1 mois
1	0,5	2 mois	1 an	1 mois	2 mois
2	0,5	3,5	2	3	3,5
3	1	4	3	3	4
4	1	5	4	3	5
5	1,5	6	5	3	6
6	1,5	7	6	3	7
7	2	8	7	3	8
8	2	8	8	3	8
9	2,5	9	9	3	9
10	2,5	10	10	3	10
Au-delà	3	+0,5 / an maxi: 20 mois	Au-delà	3	+0,5 / an maxi: 20 mois

Ce barème ne sera pas applicable en cas de licenciement:

- Nul: violation d'une liberté fondamentale, de faits de harcèlement moral ou sexuel, discriminatoire, faisant suite à l'action en justice d'un salarié relativement à une question d'égalité professionnelle.
- Dénonciation des crimes et délits (statut de lanceur d'alerte).
- Des salariés protégés.
- Violation de la protection liée au congé de maternité ou de paternité.
- Violation de la protection liée aux accidents du travail et maladies professionnelles.



Pour ces licenciements le salarié pourra bénéficier d'une indemnité minimale forfaitaire de 6 mois de salaire (12 mois auparavant).

De même le barème n'est pas applicable aux licenciements notifiés avant le 23 septembre 2017.

Enfin, il faut constater que pour les entreprises de plus de 10 salariés, lorsque le salarié a plus de 2 ans d'ancienneté la condamnation au remboursement des allocations chômage reste applicable.

*Philippe SALMON - Avocat  
SALMON & Associés*



## II - Actualités Sociales

### 1) Vers une baisse des cotisations salariales en 2018...

**Annoncé lors du discours de politique générale du Premier ministre le 4 juillet dernier et lors du communiqué de presse du 23 août 2017 du ministre de l'action et des comptes publics, les cotisations salariales devraient diminuer en 2018.**

#### **Une baisse en deux temps**

Le « gain de pouvoir d'achat » devrait se faire sentir dès le 1er janvier 2018 et sera suivi d'une seconde baisse des cotisations à l'automne 2018.

#### **Quelles sont les cotisations qui devraient être concernées ?**

Il s'agira pour le Gouvernement, de supprimer :

- Les cotisations salariales d'assurance chômage : 2.40%
- Les cotisations salariales d'assurance maladie : 0.75%

Ces diminutions seront toutefois compensées par une hausse de la CSG de 1.70%.

Le projet de loi de finances et de financement de la sécurité sociale devrait nous éclairer plus précisément sur ces mesures et sur les dates précises de leur mise en œuvre.



## 2) Entreprise du BTP : avez-vous votre nouvelle carte professionnelle ?

En tant qu'entreprise du bâtiment, vous êtes concernée par la nouvelle carte d'identification professionnelle du BTP entrée en vigueur au 22 mars 2017.

### Rappel :

**Doivent détenir une carte d'identification professionnelle tous les salariés, y compris intérimaires et/ou détachés, travaillant sur chantier** et plus précisément les salariés «qui accomplissent, dirigent ou organisent, même à titre occasionnel, accessoire ou secondaire, dans les secteurs du bâtiment et des travaux publics, des travaux d'excavation, de terrassement, d'assainissement, de construction, de montage et démontage d'éléments préfabriqués, d'aménagements ou équipements intérieurs ou extérieurs, de réhabilitation ou de rénovation, de démolition ou de transformation, de curage, de maintenance ou d'entretien des ouvrages, de réfection ou de réparation, ainsi que de peinture et de nettoyage afférents à ces travaux, et toutes opérations annexes qui y sont directement liées»

**Pour les salariés d'entreprises établies en France, le déploiement de cette carte a été progressif.**

Les derniers salariés concernés seront ceux des entreprises de l'Île de France, qui avaient encore jusqu'au 30 septembre 2017 pour commander leurs cartes !

### Quelle sanction ?

La carte d'identification professionnelle peut être demandée à tout moment par tout agent de contrôle compétent en matière de travail illégal (inspection du travail, Urssaf, police judiciaire, etc.) aux salariés présents sur chantier. En cas de non présentation de cette carte, l'employeur encoure une **amende pouvant aller jusqu'à 2 000 € par salarié** (4 000 € en cas de récidive). Le montant total de l'amende infligée est plafonné à 500 000 €.

Les manquements à l'obligation de déclaration peuvent faire l'objet de poursuites par l'administration pendant 2 ans à compter du jour où ils ont été commis.

### Comment obtenir une carte professionnelle pour vos salariés ?

**Vous devez procéder à une déclaration en ligne via le site [www.cartetbp.fr](http://www.cartetbp.fr)**

Avant d'effectuer la déclaration, vous devez informer vos salariés de la transmission des données à caractère personnel les concernant à l'UCF (Union des caisses de France CIBTP).

Lors de la déclaration, vous serez tenu de :

- Fournir des informations concernant l'entreprise, le salarié et le type de contrat de travail
- Fournir la photo d'identité du salarié
- Payer par télépaiement ou virement une redevance de 10.80 € par salarié

Dès que la déclaration a été effectuée, une attestation provisoire valant carte d'identification professionnelle est délivrée par voie dématérialisée dans l'attente de la **réception de la carte d'identification professionnelle dans un délai de 10 jours.**

Lors de la cessation de son contrat de travail, le salarié doit remettre sa carte d'identification professionnelle à son employeur afin que celui-ci la remette à l'UCF. Cette dernière se chargera ensuite de la détruire.





Expertise comptable  
Audit & Conseil

GD EXPERTISE  
& CONSEILS

SOCOMEX

Expertise comptable  
Audit & Conseil

AUDIT

EXPERTISE

CONSEIL

EXPERTS-COMPTABLES

COMMISSAIRES AUX COMPTES

Jean-Pascal THOREL

François DINEUR

Natacha MESNILDREY

Mickaël ENGUERRAND

Reynald GEMY

Céline MADRALA

Morgane MARC

Lucie PERRIER

Campus Effiscience-CAEN

1 rue du Bocage

14460 COLOMBELLES

Tél. 02 31 46 21 71

Fax. 02 31 46 21 72

[www.ptbg.fr](http://www.ptbg.fr)

[www.socomex-cac.fr](http://www.socomex-cac.fr)

membre du groupement

**absolu**ce  
Réseau d'experts comptables solidaires et indépendants

SALMON  
& Associés  
AVOCATS

DROIT IMMOBILIER

DROIT DE LA CONSTRUCTION

DROIT COMMERCIAL

DROIT DE LA FAMILLE

DROIT DU TRAVAIL

Jean-Jacques SALMON

Philippe SALMON

Christine BAUGE

David ALEXANDRE

1 rue Albert Schweitzer

14280 SAINT CONTEST

Tél. 02 31 34 01 30

Fax. 02 31 78 04 39

[www.altajuris-caen.com](http://www.altajuris-caen.com)

ALTA-JURIS  
INTERNATIONAL

### 3) C'est le moment : embauche des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation et le contrat d'apprentissage sont des modes de recrutement particulièrement intéressants, vous permettant d'assurer au sein de votre entreprise la transmission des savoirs, tout en contribuant à la formation de vos collaborateurs de demain.

Le recours à l'un ou l'autre de ces contrats implique le respect de certaines formalités spécifiques, relativement simples mais obligatoires.

En effet, dans les deux cas, le contrat de travail prend la forme d'un **formulaire CERFA** devant être transmis pour **enregistrement** aux organismes compétents au plus tard dans les cinq jours suivant sa conclusion.

#### *3.1 Pour le contrat de professionnalisation :*

Le formulaire CERFA tenant lieu de contrat doit être adressé à l'**OPCA** du lieu d'exécution de la prestation de travail.

L'OPCA dispose d'un délai de 20 jours pour étudier la recevabilité du contrat et décider de la prise en charge financière ou non de la formation. Passé ce délai, le contrat de professionnalisation est réputé validé.

#### *3.2 Pour le contrat d'apprentissage :*

Le formulaire CERFA, signé par l'employeur, le salarié et le centre de formation d'apprentis (CFA), doit être envoyé pour enregistrement à un organisme dont l'identité dépend de la nature de l'activité de l'entreprise :

- Chambre des métiers,
- Chambre d'agriculture,
- ou Chambre de commerce et d'industrie.

Dans tous les cas, l'organisme dispose d'un délai de 15 jours pour étudier la validité du contrat et procéder à son enregistrement. Passé ce délai, le contrat d'apprentissage est réputé enregistré.

Attention, si le salarié embauché est mineur, des formalités supplémentaires sont à effectuer au préalable auprès de la DIRECCTE (notamment en matière de déclaration de travaux dangereux).

*Eric CORTEVILLE - Responsable service social  
Groupe PTBG*

Rédacteurs de ce numéro :

Pour PTBG/SOCOMEX  
**Eric CORTEVILLE**  
[e.corteville@ptbg.fr](mailto:e.corteville@ptbg.fr)

Pour SALMON & Associés  
**Philippe SALMON**  
[selarl.salmon@altajuris-caen.com](mailto:selarl.salmon@altajuris-caen.com)