

---

## Sommaire

### Brèves

#### I – Actualités sociales

- 1) *C'est le moment: que faire en cas d'intempéries*
- 2) *Préparer son entretien annuel*

#### II – Les Ordonnances (3e partie)

- 1) *CDD et Interim*
- 2) *Le CDI de chantier*

#### III - Agenda



# Brèves

## **Revalorisation du SMIC au 01/01/2018**

Le taux horaire du SMIC est revalorisé de 1.24% pour atteindre le taux horaire de 9.88 €, soit 1498.50€ pour un mois complet (base hebdomadaire de 35 heures).

## **Taux AT**

Les entreprises en DSN connaissent dès le 1<sup>er</sup> janvier le taux AT applicable à la société. Pour cela elles recevront, par mail, un lien sécurisé pour le consulter sur net entreprise.

<http://www.dsn-info.fr/actualites.htm#atmp>

## **Versement transport**

Une circulaire du 1<sup>er</sup> décembre 2017 modifie le champ d'application et le taux de versement transport pour certaines zones à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018.

[https://www.urssaf.fr/portail/files/live/sites/urssaf/files/Lettres\\_circulaires/2017/ref\\_LCIRC-2017-0000052.pdf](https://www.urssaf.fr/portail/files/live/sites/urssaf/files/Lettres_circulaires/2017/ref_LCIRC-2017-0000052.pdf)

## **Suppression du décalage de paie : attention au CICE !**

Pour les entreprises concernées par la suppression décalage de paie, les rémunérations versées de janvier 2017 à janvier 2018, correspondant aux périodes travaillées de décembre 2016 à décembre 2017, seront soumises à 13 plafonds de sécurité sociale mensuels 2017.

Cependant, en ce qui concerne le CICE, l'assiette du crédit d'impôt continue à reposer sur la date de versement des rémunérations et non pas sur les périodes de travail. Le CICE reste donc, lui, calculé sur 12 mois !

[http://dsn-info.custhelp.com/app/answers/detail/a\\_id/1721/kw/1721](http://dsn-info.custhelp.com/app/answers/detail/a_id/1721/kw/1721)

# I - Actualités sociales

## 1) C'est le moment : que faire en cas d'intempéries

**En cette période hivernale les entreprises doivent s'organiser pour faire face aux difficultés que peuvent engendrer les chutes de température et les intempéries.**

### **Tempête, neige, verglas : la sécurité avant tout !**

Rappelons d'abord que l'employeur est tenu d'une obligation de sécurité de résultat en vertu de laquelle il doit s'assurer que les salariés puissent travailler dans des conditions protectrices de leur santé. Dans ce cadre, la réglementation prévoit plus précisément que les postes de travail doivent être aménagés de façon à protéger les salariés contre les conditions atmosphériques, et notamment le froid (C. trav., art. R4525-1). L'employeur doit s'inscrire dans une logique de prévention, en envisageant la question du froid dans le document unique d'évaluation des risques.

En pratique, l'employeur va devoir veiller à ce que les locaux fermés soient chauffés de façon à ce que la température y reste convenable (C. trav., art. R4223-13). Egalement, il doit s'assurer de l'accessibilité de ses locaux sans danger pour ses collaborateurs.



Neige et verglas peuvent rendre difficile la circulation automobile, c'est pourquoi lors de ces périodes l'employeur doit veiller à limiter les déplacements professionnels des salariés ou -à tout le moins- les sensibiliser au risque routier.

Naturellement, les personnes travaillant en extérieur sont plus durement touchées par ces conditions climatiques. L'employeur doit mettre à disposition de ces travailleurs les équipements de protection individuels adaptés (manteaux, gants, chaussures...). Il doit leur permettre de se protéger lorsque les conditions climatiques se dégradent et menacent leur santé, ce qui peut passer par l'accès à un local (C.trav., art. R4534-142-1).

Le recours à certains matériels et outils peut devenir dangereux en cas de neige, verglas ou rafales de vent. En cas de risque, l'employeur doit veiller à faire cesser l'utilisation de ces outils et notamment ceux servant au levage de charges non guidées à plus de 6 mètres. Parallèlement, les températures hivernales peuvent rendre dangereuse l'exécution de certains travaux, c'est pourquoi en cas de risque, les salariés ne peuvent pas réaliser de travaux en hauteur, ni de travaux sur des toits rendus glissants en l'absence de dispositifs de protection.

Si l'employeur n'assure pas la protection des salariés alors que les conditions climatiques menacent leur santé, il engage sa responsabilité et s'expose au droit de retrait des salariés.



### **Une particularité dans le BTP : le chômage intempérie**

Dans le secteur du bâtiment et des travaux publics existe un dispositif spécifique de « chômage- intempéries ». Son objectif est d'organiser l'arrêt de travail des salariés du BTP lorsque les conditions atmosphériques rendent l'accomplissement du travail dangereux ou impossible eu égard soit à la santé ou à la sécurité des salariés, soit à la nature ou à la technique du travail à accomplir (C.trav., art L.5424-8). Le grand froid et les intempéries hivernales constituent l'un des cas où le chômage-intempérie peut être mis en œuvre.

Dans ces secteurs d'activités, peut bénéficier du chômage-intempérie tout salarié qui justifie avoir accompli au moins 200h de travail au cours des 2 mois précédant l'arrêt de travail. C'est l'entrepreneur ou son représentant sur le chantier qui décide de l'arrêt de travail et la mise en chômage-intempéries, après consultation des délégués du personnel.

L'employeur doit verser une indemnité aux salariés. Elle est au plus égale à 75% du salaire par heure perdue à partir de la deuxième au cours d'une même semaine ou au cours d'une période continue d'arrêt dans la limite de 9h par jour et de 45h par semaine. Au maximum le nombre de jours indemnisables est de 55 par année civile.

Après avoir transmis un bordereau à la caisse des congés payés, l'employeur pourra alors être remboursé d'une partie des indemnités par cette dernière.

## 2) Préparer son entretien annuel

**Garantir la bonne marche de son entreprise, c'est aussi exercer son droit d'évaluation vis-à-vis de ses salariés. En effet, l'employeur, dans le cadre de son pouvoir de direction générale et « sous réserve de ne pas mettre en œuvre un dispositif d'évaluation qui n'a pas été porté préalablement à la connaissance des salariés, (...) tient de son pouvoir de direction né du contrat de travail, le droit d'évaluer le travail de ses salariés » (Cass. soc., 10 juill. 2002, n° 00-42.368 ).**

### Entretiens obligatoires et entretiens facultatifs

#### L'entretien annuel d'évaluation : facultatif !

L'organisation de cet entretien relève du pouvoir de direction de l'employeur. En effet, Le Code du Travail ne l'impose pas.

Il est toutefois conseillé de le faire dans la mesure où l'employeur doit s'appuyer sur des éléments objectifs pour justifier ses décisions en matière de rémunération ou de promotion et, le cas échéant, des différences de traitement entre salariés

**Attention**, toutefois à vérifier votre convention collective ou vos accords de branche : certains accords imposent la tenue d'entretiens annuels ou pluriannuels.



#### Objectif de cet entretien :

Cet entretien a pour objet de faire le point sur le travail du salarié au titre de l'année écoulée, sur ses performances, ses qualités professionnelles, de réfléchir à ses missions pour l'année à venir, à une évolution de carrière et à ses besoins en formation.

### **Préalable à la mise en place de l'entretien :**

- Consultation du CSE (anciennes prérogatives du CHSCT et du CE – entreprises de plus de 50 salariés)
- Information des salariés préalablement à leur mise en œuvre, des méthodes et techniques d'évaluations professionnelles
- Déclaration à la CNIL en cas de traitement informatisé des dossiers personnels des salariés

### **Tenue de l'entretien :**

- Convocation à l'entretien : le salarié doit disposer d'un temps raisonnable pour préparer cet entretien. En conséquence un document doit être remis au salarié l'informant sur l'objet, le déroulement et le contenu de l'entretien.
- Déroulement de l'entretien : le salarié et son responsable font le bilan de l'activité de l'année ou des années écoulées, discutent sur les objectifs ainsi que sur les besoins de formation et l'amélioration souhaitée des compétences et font le point sur la fonction occupée par l'intéressé et son évolution. Les informations demandées, sous quelque forme que ce soit, à un salarié ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier ses aptitudes professionnelles. Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'évaluation de ses aptitudes. Le salarié est tenu de répondre de bonne foi à ces demandes d'informations. [C. trav. art. L 1222-2.](#)

### **Résultat et suite de l'évaluation :**

L'évaluation fait en principe l'objet d'un compte rendu écrit et signé par le salarié et son supérieur hiérarchique.

Le salarié a le droit de refuser de signer le compte-rendu s'il est en désaccord avec les mentions qui y figurent.

Le résultat de l'évaluation est confidentiel à l'égard des tiers.

### **Conservation des résultats :**

Les données d'évaluation ne peuvent être conservées au-delà de la période d'emploi de la personne concernée. Toutefois, il est possible de conserver ces informations plus longtemps, notamment lorsqu'il s'agit de se prémunir contre une éventuelle action en justice d'un ancien salarié. Il faut alors les stocker sur un serveur spécifique, accessible à un nombre limité de personnes, et prévoir une traçabilité des opérations de consultation. (Communiqué CNIL du 11 Mai 2011).

## L'entretien pour les salariés au forfait jours : obligatoire !

Selon l'article L 3121-65 du code du travail, cet entretien doit être organisé pour TOUS les salariés ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours.



### Périodicité de l'entretien :

L'accord collectif mettant en place les conventions de forfait en jours sur l'année doit fixer les conditions selon lesquelles l'employeur assure l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail du salarié.

A défaut de stipulations conventionnelles spécifiques concernant les modalités et périodicité de cet entretien, l'employeur doit l'organiser une fois par an.

Thème abordé lors de cet/ces entretiens :

- la charge de travail du salarié ;
- de l'organisation du travail dans l'entreprise ;
- de l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ;
- de la rémunération du salarié.

### Sanction :

Le défaut de tenue de cet/ces entretien(s) entraîne la nullité de la convention individuelle de forfait et donc son inopposabilité au salarié qui de ce fait peut demander le paiement des heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale de travail.

En conséquence et en raison de l'incidence attachée à la non-tenue de l'entretien, un compte-rendu écrit est nécessaire.

### **La saviez-vous ?**

Soumis à une périodicité différente, l'entretien professionnel est lui aussi obligatoire et doit être organisé au minimum tous les 2 ans. Il doit également être conduit après certaines absences du salarié (absence maladie de longue durée, congé maternité, congé parental...) et, pour certains élus, en fin de mandat.

Il a pour but d'étudier les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi. Il ne doit pas être confondu avec l'entretien annuel d'évaluation ou l'entretien annuel des salariés en forfait jours dont l'objectif est de dresser le bilan de la période écoulée.

**Si l'on veut résumer : l'entretien annuel d'évaluation nous invite à regarder derrière, l'entretien professionnel, quant à lui, nous engage à nous projeter vers l'avenir.**

*Eric CORTEVILLE - Responsable service social  
Groupe PTBG*

---



## II - Les Ordonnances (3<sup>e</sup> partie)

### 1) CDD et Interim

Le code du travail prévoit toujours que le CDD peut être renouvelé 2 fois et peut avoir une durée maximale de 18 mois sauf exception particulière.

Les ordonnances introduisent désormais la possibilité pour les branches de négocier sur les CDD et prévoir :

- Une durée pour les CDD supérieurs à 18 mois.
- Fixer le nombre maximum de renouvellements
- Fixer le délai de carence après un CDD ou un contrat de mission.

Les branches vont donc avoir la possibilité d'adapter le fonctionnement des CDD aux contraintes qui leurs-sont propres.

Seule limite, ces modalités ne devront pas avoir pour effet ou objet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité permanente et durable de l'entreprise. Les accords collectifs devront en conséquence être bien motivés pour être valables et les juridictions conserveront l'appréciation de l'activité permanente et durable.

De plus, en cas de renouvellement, un avenant doit obligatoirement être signé avant le terme du premier contrat.

En l'absence de dispositions conventionnelles, les délais de carence entre deux contrats sont fixés comme suit. Le jour de carence s'exprime en jours ouvrables pour l'entreprise.

Durée du contrat	Délai de carence
14 jours et plus	1/3
Moins de 14 jours	1/2

Le délai de carence n'est pas applicable dans les cas suivants : remplacement d'un salarié absent, exécution de travaux urgents, emploi saisonnier, le salarié en CDD est à l'origine d'une rupture anticipée du contrat (rupture amiable), le salarié refuse le renouvellement de son contrat et pour les contrats conclus en application de l'article L1242-3 (formation, contrats aidés).



Dispositions identiques pour les contrats d'INTERIM

### Révision des conditions de requalification des CDD en CDI

Le CDD est un contrat écrit qui doit être transmis au plus tard au salarié dans un délai de 48h. Les juridictions considéraient que le non-respect de cette obligation entraînait la requalification du CDD en CDI avec toutes conséquences en cas de rupture notamment licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Désormais en cas de transmission tardive du CDD, l'entreprise devra en cas de contestation régler une indemnité maximale de 1 mois de salaire. Il n'y a plus de requalification en CDI.

Les autres mentions obligatoires (durée, etc...) conduisent toujours à la requalification en CDI avec toutes conséquences.

## **2) Le CDI de chantier**



Le CDI de chantier est un contrat qui est fréquemment utilisé dans le domaine du bâtiment et par exemple SYNTEC, télémarketing, agence événementielle. Le salarié est engagé dans le cadre d'un CDI pour les besoins d'un chantier précis, le motif de la rupture du contrat étant alors la fin du chantier sur lequel il était affecté.

Les ordonnances étendent ce type de contrat à d'autres domaines d'activité sous réserve qu'un accord de branche soit conclu autorisant ce type de contrat, l'accord devant :

- Lister les motifs de recours à ce type de contrat.
- Préciser la taille pouvant avoir recours au contrat.
- Préciser les activités visées.
- Les mesures d'information du salarié sur la nature du contrat.
- Les contreparties en termes de rémunération et indemnité de licenciement.
- Les garanties en termes de formation.
- Les modalités de rupture anticipée du contrat dans l'hypothèse où le chantier ou la mission ne peut se réaliser ou se termine de manière anticipée.

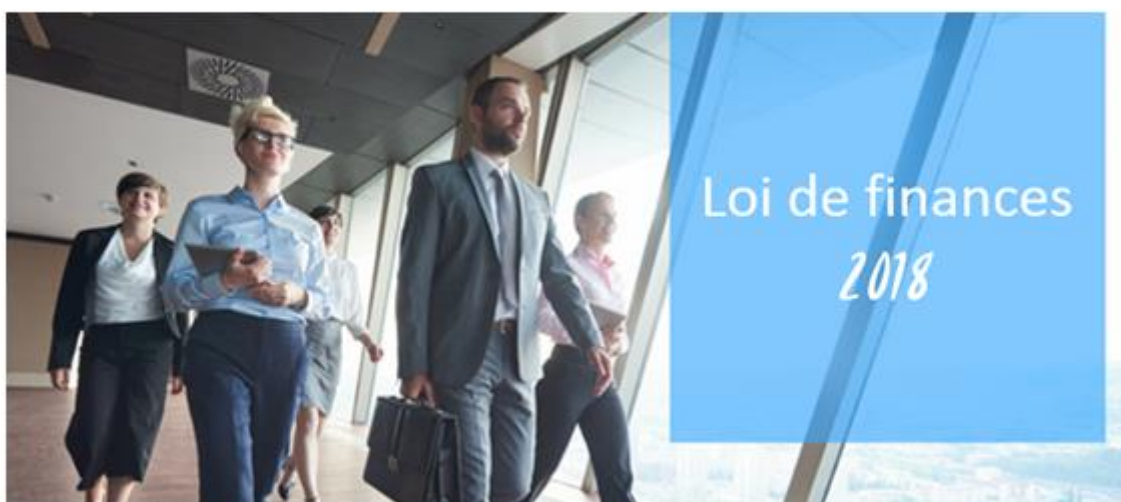
La fin du chantier ou la réalisation des tâches contractuelles constitue le motif de la rupture du contrat de travail et il s'agit d'une cause réelle et sérieuse présumée.

La procédure de licenciement doit néanmoins être respectée.

*Philippe SALMON - Avocat  
SALMON & Associés*

---

## III – Agenda



Nous vous convions à notre journée d'information actualités fiscales et sociales 2018 qui aura lieu le vendredi 2 février dans les locaux de l'ADN - Campus Effiscience à COLOMBELLES

Inscrivez-vous sur le site internet [www.ptbg.fr](http://www.ptbg.fr) (2<sup>e</sup> slide en page d'accueil) ou sur [contact@groupeptbg.fr](mailto:contact@groupeptbg.fr)

Pour le groupe PTBG  
**Eric CORTEVILLE**  
[e.corteville@groupeptbg.fr](mailto:e.corteville@groupeptbg.fr)

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



Audit - Expertise - Conseil

Experts-comptables  
Commissaires aux comptes

---

Associés

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

Tel: 02.31.46.21.71  
[contact@groupeptbg.fr](mailto:contact@groupeptbg.fr)  
[www.ptbg.fr](http://www.ptbg.fr)

Membre du groupement



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

Tel: 02.31.34.01.30

Fax: 02.31.78.04.39

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

