

LE CAS SOCIAL

Septembre 2018

LES NOUVEAUTES EN DROIT DU TRAVAIL DE LA RENTREE

Les mesures RH adoptées cet été :

Pendant l'été, le Parlement a adopté plusieurs textes ayant des incidences en matière RH :

1 - Loi sur le secret des affaires du 30 juillet : mesures conciliant la protection du secret des affaires et le droit à l'information des salariés et des représentants du personnel.

L'application de ses dispositions est subordonnée à la parution d'un décret fixant les modalités du secret des affaires.

Après avoir posé le principe général du respect du secret des affaires et défini les informations soumises au secret des affaires ainsi que les conditions dans lesquelles la protection du secret est accordée, cette loi détermine des exceptions concernant notamment les représentants du personnel et les lanceurs d'alerte.

Remarque : est protégée au titre du secret des affaires toute information répondant aux critères suivants : elle n'est pas, en elle-même ou dans la configuration et l'assemblage exacts de ses éléments, généralement connue ou aisément accessible pour les personnes familières de ce type d'informations en raison de leur secteur d'activité ; elle revêt une valeur commerciale, effective ou potentielle, du fait de son caractère secret ; elle fait l'objet de la part de son détenteur légitime de mesures de protection raisonnables, compte tenu des circonstances, pour en conserver le caractère secret (C. com., art. L. 151-1).

Ainsi le secret de l'information divulguée n'est pas opposable lorsque, à l'occasion d'une action en justice relative à une atteinte au secret des affaires (C. com., art. L. 151-8 et L. 151-9) :

- l'obtention de l'information protégée au titre du secret des affaires est intervenue dans le cadre du droit à l'information et à la consultation des salariés et des représentants du personnel ;
- la divulgation de l'information protégée au titre du secret des affaires par des salariés à leurs représentants est intervenue dans le cadre de l'exercice légitime de leurs fonctions, pour autant que cette divulgation ait été nécessaire à cet exercice;
- l'obtention, l'utilisation ou la divulgation de ce secret est intervenue pour révéler, dans le but de protéger l'intérêt général et de bonne foi, une activité illégale, une faute ou un comportement répréhensible, y compris dans l'exercice du droit d'alerte.

Remarque : en dehors de ces hypothèses, les juges pourront décider, outre l'injonction de mesures empêchant ou mettant fin à l'atteinte portée par la divulgation du secret, le versement de dommages-intérêts par les salariés et les représentants du personnel qui auront divulgué des informations protégées par le secret des affaires (C. com., art. L. 152-3-1 à L. 152-5).

2 - Loi pour un Etat au service d'une société de confiance : mesures simplifiant les relations de l'employeur avec l'administration.

Le tableau ci-après présente les différentes mesures accompagnées de leur date d'application. La plupart sont subordonnées à la parution de décrets d'application.

Mesures	Descriptif de la mesure	Observations issues de l'étude d'impact	Entrée en vigueur
Droit à l'erreur (art.2)	<p>L'employeur (comme toute autre personne) qui a méconnu, pour la première fois, une règle applicable ou qui a commis une erreur matérielle lors d'une demande de renseignement pourra régulariser cette situation pour éviter d'être sanctionné dans le délai imparti par l'administration concernée (CRPA, art. L. 123-1).</p> <p>Ce droit à régularisation est exclu :</p> <ul style="list-style-type: none"> -en cas de mauvaise foi ou de fraude. La preuve incombe à l'administration; -en cas de sanction autre que pécuniaire (directe ou indirecte); -en cas de sanction requise, pour la mise en oeuvre du droit européen pour violation des règles de sécurité des personnes et des biens, prévue par un contrat notamment. 	<p>"Les erreurs grossières ou qui témoignent d'une négligence grave, ne peuvent, par nature, être commises de bonne foi et sont, dès lors, exclues du bénéfice du droit à l'erreur. Tel est le cas du défaut de transmission par l'employeur de la DSN qui constitue une forme de travail dissimulé et révèle, à tout le moins, une négligence d'une particulière gravité". Il en est de même du chef d'entreprise qui n'a pas effectué la déclaration préalable à l'embauche d'un nouveau salarié. Cet employeur ne pourra pas bénéficier du droit à l'erreur car une telle omission empêche le nouveau salarié de bénéficier d'une couverture sociale et relève, dès lors, des cas de travail dissimulé;</p> <p>Ce droit à régularisation concerne l'administration dans son ensemble : Etat, collectivités locales, EPA, organismes chargés d'une mission de service public dont les organismes de sécurité sociale.</p> <p>Seule est visée la sanction administrative. La régularisation d'une situation n'est pas possible lorsque la méconnaissance de la règle visée donne lieu à une sanction pénale.</p>	12 août 2018
Droit au contrôle (art.2)	<p>Le droit au contrôle permet à l'employeur (ou tout autre administré) d'obtenir la validation de ses pratiques ou intentions ou les corriger.</p> <p>L'administration sollicitée procède à ce contrôle dans un délai raisonnable, sauf en cas de mauvaise foi, de demande abusive ou de demande ayant pour effet de compromettre le bon fonctionnement du service ou de mettre l'administration dans l'impossibilité matérielle de mener ce contrôle à bien (CRPA, art. L. 123-3).</p>	<p>Avec le droit à l'erreur, le droit au contrôle permet de ne pas se voir appliquer de sanctions administratives pécuniaires en cas de détection d'erreurs, lorsque les conditions pour bénéficier du droit à l'erreur seront réunies .</p> <p>La demande de réalisation d'un contrôle n'a ni pour objet ni pour effet de permettre à la personne concernée de s'affranchir du respect des obligations légales et réglementaires</p>	12 août 2018

Mesures	Descriptif de la mesure	Observations issues de l'étude d'impact	Entrée en vigueur
	Les conclusions obtenues à l'issue de ce contrôle sont opposables à l'administration qui les rédige, sauf changement de circonstances ou nouveau contrôle donnant lieu à d'autres conclusions.	qui lui incombent par ailleurs. Celle-ci ne saurait ainsi se prévaloir d'une demande de réalisation d'un contrôle pour ne pas respecter ses obligations ou pour les suspendre dans l'attente de la réalisation de ce contrôle.	
Un avertissement à la place d'une amende (art. 18)	<p>En cas de cas de manquement établi de l'employeur, le directeur de la Direccte peut, au lieu de prononcer une amende, notifier à l'auteur du manquement, un avertissement, en raison du comportement de l'auteur, et notamment de sa bonne foi (C. trav., art. L. 8115-1 à L. 8115-6).</p> <p>Si un manquement de même nature intervient dans un délai d'un an après l'avertissement, le plafond de l'amende administrative dont est passible l'employeur est majoré de 50 % (C. trav., art. L. 8115-3).</p>	<p>Sont visés les manquements aux durées maximales de travail, aux durées minimales de repos, à l'obligation d'établir un décompte de la durée du travail, au Smic et minima conventionnels, aux règles d'hygiène, de restauration et d'hébergement et aux prescriptions techniques de protection pour les travaux de bâtiment et génie civil.</p> <p>Les amendes administratives prévues en matière de sécurité au travail, notamment en cas de non-respect d'un arrêt de chantier ou d'activité notifié du fait de l'existence de l'exposition de travailleurs à des dangers grave et imminents ne sont pas concernées. Il en est de même des amendes en matière de lutte contre les fraudes au détachement transnational.</p>	12 août 2018
Opposabilité des circulaires (art. 20)	<p>Dès lors que les instructions, les circulaires, les notes et réponses ministérielles émanant des administrations centrales de l'Etat ont été publiés sur un site internet dédié désigné par décret, les employeurs et les salariés (comme tous les administrés) pourront s'en prévaloir, auprès de l'administration, sous réserve qu'ils n'affectent pas les droits des tiers (CRPA, art. 312-3).</p> <p>L'opposabilité permet à son auteur de l'appliquer à ceux qui sont dans son champ d'application et à ses destinataires de l'invoquer contre l'administration.</p>	<p>L'opposabilité des instructions et circulaires produites par les administrations centrales de l'Etat va apporter à l'administré qui s'y sera conformé en toute bonne foi une sécurité juridique renforcée dans l'application et l'interprétation des règles de droit positif. Il sera en effet garanti contre les changements d'interprétation de l'administration centrale aussi longtemps que cette dernière n'aura pas modifié et régulièrement publié sa nouvelle interprétation.</p> <p>Pour l'entrée en vigueur de cette règle d'opposabilité, un décret est nécessaire pour fixer, d'une part, les conditions et modalités selon lesquelles les instructions et circulaires émanant de toute administration sont publiées, et</p>	Attente d'un décret d'application

Mesures	Descriptif de la mesure	Observations issues de l'étude d'impact	Entrée en vigueur
		<p>d'autre part, la liste des sites internet retenus aux fins de publication des seules instructions et circulaires émanant des administrations centrales de l'Etat.</p> <p>NDLR : il sera intéressant de vérifier si le site internet de l'Urssaf figure ou non dans cette liste.</p>	
Rescrit pour le règlement intérieur (art. 21)	<p>L'employeur peut demander à l'inspecteur du travail d'apprécier la conformité de tout ou partie du règlement intérieur qu'il a établi. Ce dernier devra se prononcer de manière explicite. Sa réponse, motivée, sera notifiée à l'employeur et communiquée pour information au comité social et économique (ou CE et CHSCT selon le cas) (C. trav., art. L. 1322-1-1).</p> <p>La décision de l'inspecteur du travail est opposable pour l'avenir à l'autorité administrative tant que la situation de fait ou la législation n'ont pas été modifiées (C. trav., art. L. 1322-1-1).</p>	<p>Cette procédure de rescrit n'est pas recevable si l'inspecteur du travail s'est déjà prononcé sur la conformité du règlement intérieur par une décision expresse (C. trav., art. L. 1322-1-1).</p>	<p>Attente d'un décret d'application fixant les modalités de la demande de rescrit et de la réponse.</p>
Rescrit pour le recours aux stagiaires (art. 21)	<p>Pour vérifier qu'il remplit la condition du nombre maximal de stagiaires pouvant être accueillis dans son entreprise, l'employeur peut solliciter l'autorité administrative pour lui demander les modalités de prise en compte des effectifs servant de base au calcul du plafond de stagiaires autorisés (C. éduc., art. L. 124-8-1).</p>	<p>A titre de rappel, le nombre maximal de stagiaires pouvant être accueillis dans l'entreprise est de 15% de l'effectif dans les entreprises de 20 salariés et plus.</p> <p>Cette procédure de rescrit n'est pas recevable lorsqu'un contrôle a déjà été engagé (C. éduc., art. L. 124-8-1).</p>	<p>Attente d'un décret d'application fixant les modalités de la demande de rescrit et de la réponse.</p>
Rescrit pour l'affiliation à l'assurance chômage d'un mandataire social (art. 21)	<p>L'employeur peut demander à Pôle emploi de se prononcer sur l'assujettissement à l'obligation d'assurance-chômage d'un de ses mandataires sociaux ou d'une personne titulaire d'un mandat social (C. trav., art. L. 5312-12-2).</p>		<p>Attente d'un décret d'application fixant les modalités de la demande de rescrit et de la réponse.</p>

Mesures	Descriptif de la mesure	Observations issues de l'étude d'impact	Entrée en vigueur
Rescrit pour la carte BTP (art. 21)	Un employeur du BTP peut demander à l'administration des précisions sur l'application de l'obligation de délivrer une carte d'identification professionnelle à ses salariés. La question doit être précise, nouvelle et présenter un caractère sérieux (C. trav., art. L. 8291-3).	A titre de rappel, tous les salariés du BTP doivent avoir en possession une carte d'identification professionnelle à présenter à toute demande d'un agent de contrôle de la lutte contre le travail illégal (C. trav., art. L. 8291-1).	Attente d'un décret d'application fixant les modalités de la demande de rescrit et de la réponse.
Généralisation de la médiation au sein des Urssaf et des caisses de sécurité sociale (art. 34)	Un médiateur national est désigné dans chaque organisme du régime général de la sécurité sociale. Ce médiateur pourra traiter toute réclamation auprès de l'Urssaf dès lors qu'aucun recours contentieux n'a été engagé. Il formule des recommandations. Sa saisine suspend les délais de recours prévus pour ces réclamations (CSS, art. L. 217-1-1).	La décision prise par le médiateur n'est qu'une recommandation et ne lie pas l'organisme de sécurité sociale. Jusqu'à la parution du décret d'application, les médiateurs déjà mis en place dans certains organismes de la sécurité sociale continuent d'exercer. Parallèlement, un dispositif de médiation est prévu à titre expérimental, pendant 3 ans, visant à résoudre les différends entre l'employeur et les administrations de l'Etat et les organismes de sécurité sociale. Le décret fixant les modalités de cette expérimentation précisera, sans doute, l'articulation de ce dispositif avec le médiateur précité ci-dessus (art. 36).	Attente d'un décret précisant les garanties encadrant la médiation.

3 - Les autres mesures RH applicables à la rentrée à ne pas oublier :

Des mesures ayant une incidence dans la gestion des ressources humaines entrent en application pour cette rentrée alors qu'elles sont issues de textes adoptés il y a plusieurs mois :

3.1 - des nouveautés concernant le bulletin de paie avec :

- Depuis le 1er septembre, harmonisation des assiettes de cotisation de sécurité sociale. L'ordonnance n°2018-474 du 12 juin 2018, en effet, prévoit que la définition de l'assiette de la CSG devient la référence pour les autres assiettes de calcul des prélèvements sociaux, en particulier, l'assiette des cotisations de sécurité sociale,
- La modification du taux de versement de transport dans certains secteurs géographiques. A compter du 1er octobre 2018, suppression totale du taux de la contribution salariale d'assurance.
- Au 1er janvier 2019, la fusion des régimes de retraite complémentaires AGIRC et ARRCO issue de l'ANI du 17 novembre 2017 : le taux d'appel passe à 127 %; il y aura 2 tranches de cotisations : la 1re comprise entre le premier euro et le montant correspondant à un plafond de la Sécurité sociale (taux de cotisation = 7,87 %) et la 2e comprise entre le montant du plafond de la Sécurité sociale (PSS) et le

montant correspondant à 8 PSS (taux de cotisation =21,59 %). Les cotisations AGFF, CET et GMP disparaissent. Est créée une nouvelle contribution d'équilibre général (CEG) destinée à la fois de compenser les charges résultant des départs à la retraite avant 67 ans et d'honorer les engagements retraite des personnes qui ont cotisé à la GMP. Une nouvelle CET (Contribution d'équilibre technique) est créée et sera prélevée sur les tranches 1 et 2 au taux de 0,35 % de tous les salariés. Nous reviendrons sur les incidences de cette réforme sur la paie dans un prochain bulletin;

- au 1er janvier 2019, devrait également être mis en place le prélèvement de l'impôt à la source, montant qui devra faire l'objet d'une ligne spécifique sur le bulletin de paie. Mais son application effective et la possibilité d'un report doivent faire l'objet d'un arbitrage par le gouvernement d'ici le 15 septembre.

3.2 - des nouveautés en droit du travail, dont :

- Depuis le 1er août 2018, fin de la période transitoire autorisant le travail du dimanche pour les commerces situés dans les zones touristiques ou dans les PUCE tels que définis avant la loi du 6 août 2015.

Depuis cette date, pour faire travailler les salariés le dimanche, le commerce concerné doit être en conformité avec les règles de droit commun fixées par la loi du 6 août 2015, c'est-à-dire être couvert par un accord collectif comportant les garanties prévues aux articles L. 3132-25-3 et L. 3132-25-4 du code du travail (ou, dans les entreprises de moins de 11 salariés par une décision unilatérale avec les mêmes garanties).

A défaut, ces commerces sont dans l'illégalité et passibles de sanctions civiles et pénales. La période transitoire n'ayant pas été prolongée, elle a pris fin le 1er août.

- A compter du 1er janvier 2019, l'obligation de négocier un accord ou de mettre en place un plan d'action de prévention de la pénibilité devient obligatoire pour tous les employeurs employant au moins 50 salariés s'ils emploient au moins 25 % de salariés exposés aux 6 risques de pénibilité retenus par le C2P ou lorsque leur indice de sinistralité au titre des accidents du travail est supérieur à 0,25.