

# Lettre d'info SOCIAL



SALMON  
& Associés  
AVOCATS

N° 73 : Avril 2019

## Sommaire

### Brèves

#### **I - Actualités sociales**

- Egalité hommes-femmes : quelles sont vos obligations ?
- La médiation avec l'URSSAF
- Le bonheur au travail

#### **II - Actualité Jurisprudentielle**

- Infraction routière avec un véhicule de l'entreprise

#### **III - Agenda**

## Brèves

### **Vers la fin de la tolérance administrative relative aux bons d'achat ?**

Dans un arrêt du 14 février 2019, la Cour de Cassation a confirmé l'assujettissement aux cotisations de sécurité sociale des bons d'achats octroyés par l'employeur aux salariés. Dans cette affaire, la Cour d'appel, dont la décision a été censurée, avait fondé son verdict sur le fondement de la Circulaire ACOSS 96-94 du 3 décembre 1996. La Cour de Cassation rappelle que les circulaires et instructions sont dépourvues de toute portée normative.

*Cass. 2e civ. 14-2-2019 n° 17-28.047 F-D, Urssaf d'Aquitaine c/ Sté Urgence 33*

### **Succession de CDD : attention au risque de requalification !**

Même s'il s'agit de CDD de remplacement, la Cour de Cassation a considéré dans un arrêt du 23 janvier 2019, que le fait pour un salarié d'enchaîner les CDD de manière importante ne lui permettait pas de trouver un autre emploi. Par conséquent, le contrat a été requalifié en CDI.

*Cass. soc., 23 janv. 2019, pourvoi n° 17-21.796, arrêt n° 105 F-D*

# *I – Actualités sociales*

## **Egalité hommes-femmes : quelles sont vos obligations ?**

Le 1<sup>er</sup> mars 2019 a été marqué par l'entrée en vigueur de l'obligation de mesurer et de publier les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes. Les entreprises de plus de 50 salariés sont toutes concernées par cette mesure, néanmoins, les premières publications feront l'objet d'un calendrier progressif.

La mise en œuvre progressive de cette obligation dépend de l'effectif salarié de l'entreprise. Ainsi, les entreprises de plus de 1000 salariés ont dû publier les résultats de leurs mesures avant le 1<sup>er</sup> mars 2019, les entreprises de plus de 250 salariés à moins de 1000 salariés devront le faire avant le 1<sup>er</sup> septembre 2019 **et les entreprises de plus de 50 à moins de 250 salariés avant le 1<sup>er</sup> mars 2020.**

### **Mesurer les écarts de rémunération, oui, mais comment ?**

L'appréciation de la situation de l'entreprise en matière d'égalité hommes-femmes doit se faire grâce à une série d'indicateurs, 4 pour les entreprises de moins de 250 salariés, 5 pour les autres. La mesure permettra à l'entreprise d'obtenir une note globale sur 100 points. Une note inférieure à 75 points implique la mise en œuvre de mesures correctives.



Le premier indicateur doit permettre d'établir les écarts de rémunération en fonction de l'âge des salariés et des différentes catégories socio-professionnelles (écarts d'augmentation et écart de promotion pour les entreprises dont l'effectif est supérieur à 250).

Il convient également d'apprécier la répartition de femmes et d'hommes parmi les 10 salariés les mieux rémunérés.

Le ministère du Travail met à la disposition des entreprises, [sur son site internet](#), un tableur afin de les aider dans leurs démarches

A l'heure où nous écrivons, cet outil n'est disponible que pour les entreprises de plus de 250 salariés, mais il est à parier que ce tableur sera décliné pour celles dont l'effectif n'atteint pas ce seuil.

### **Obligation de publication**

Chaque année, avant le 1<sup>er</sup> mars, la note globale de l'entreprise devra être publiée sur son site internet. A défaut de site internet, une information du personnel devra être effectuée par tout moyen. Parallèlement à cela, les instances représentatives du personnel (DP, CE, ou CSE) recevront une information détaillée (éléments à intégrer à la BDES). Enfin, l'employeur informera l'Administration par le biais du site internet du Ministère du Travail.

En cas de non-respect de cette nouvelle obligation ou si l'entreprise affiche un résultat global de moins de 75 points durant 3 années, une pénalité financière pourra être appliquée par le DIRECCTE.

**La mise en œuvre de cette nouvelle obligation nécessite la mise en œuvre d'une méthodologie permettant une mesure fiable. N'hésitez pas à vous rapprocher de votre spécialiste en droit social !**

## La médiation avec l'URSSAF

**Instaurer une relation de confiance, conseiller, accompagner, simplifier, tels sont les objectifs de la loi pour un Etat au service d'une société de confiance qui s'adresse à tous les usagers dans leurs relations quotidiennes avec les administrations.**

Après plusieurs expérimentations positives, la médiation a été généralisée au réseau des URSSAF par la loi du 10 août 2018. Même si son entrée en vigueur est fixée au 07 juin 2019, l'ACOSS a d'ores et déjà décidé de déployer le dispositif à l'ensemble du réseau.



La mission du médiateur est de proposer une solution amiable à un conflit entre l'employeur et son URSSAF, devenant donc un interlocuteur privilégié, sans pour autant prendre parti pour l'un ou l'autre.

### Quand faut-il saisir le médiateur ?

La saisine du médiateur est totalement gratuite et est possible quand l'employeur a déjà fait une démarche de réclamations auprès des services de son URSSAF, pour les motifs suivants :

- L'accueil réservé à la suite d'un déplacement dans un centre d'accueil ou à la suite d'un appel téléphonique qui ne lui convenait pas,
- L'organisme est difficilement joignable,
- En l'absence de réponse suite à une réclamation dans un délai minimum de 1 mois sauf si l'assuré fait l'objet d'une procédure de recouvrement forcé auprès d'un huissier qu'il estime injustifiée,
- En raison d'une difficulté rencontrée lors de l'utilisation du site internet.

En revanche, la saisine du médiateur est impossible si un recours contentieux est engagé auprès du tribunal des affaires de sécurité sociale ou devant le pôle social du TGI.

**A noter :** l'engagement d'une médiation recevable suspend les délais de recours prévus pour les réclamations qui sont l'objet de la demande, jusqu'à ce que le médiateur ait communiqué ses recommandations aux deux parties (C. Séc. Soc art L 217-7-1, II)

### Comment faire pour saisir le médiateur ?

Le site internet du réseau des URSSAF [www.urssaf.fr](http://www.urssaf.fr) a été récemment modifié pour mettre à disposition un formulaire spécifique, qui devra être adressé au médiateur par voie postale ou par mail en joignant les pièces justificatives. L'ensemble des coordonnées des médiateurs est disponible sur cet espace.

### Comment le médiateur intervient-il ?

Le médiateur doit d'abord s'assurer que la demande est bien de sa compétence, et en vérifie la recevabilité.

Après avoir vérifié les faits, et les pièces justificatives il procède à un examen approfondi dans le respect du principe du contradictoire. Il peut tout à fait demander à l'employeur des compléments d'information, afin de disposer de tous les éléments nécessaires au traitement du dossier en toute neutralité. Il intervient en total équité.

Puis, le médiateur formule une recommandation auprès des parties.

D'une manière générale, la réponse intervient le mois suivant la saisine par l'employeur, cependant, dans certains cas complexes, ce délai peut être porté à 2 mois. Dans ce cas, une réponse d'attente est faite à l'employeur.

### Quelles sont les obligations du médiateur ?

**CONFIDENTIEL**

Le médiateur est soumis à une obligation de confidentialité. Les constatations du médiateur et les déclarations recueillies au cours de la médiation ne peuvent être divulguées aux tiers ni être invoquées ou produites dans le cadre d'une instance judiciaire ou arbitrale sans l'accord préalable des parties.

Ce principe de confidentialité connaît toutefois des exceptions, notamment en présence de raisons impérieuses d'ordre public ou lorsque la révélation de l'existence ou la divulgation du contenu de l'accord issu de la médiation est nécessaire pour son exécution.

Ce principe de confidentialité connaît toutefois des exceptions, notamment en présence de raisons impérieuses d'ordre public ou lorsque la révélation de l'existence ou la divulgation du contenu de l'accord issu de la médiation est nécessaire pour son exécution.

Le médiateur est rattaché fonctionnellement à la direction de l'URSSAF et doit disposer des moyens nécessaires à l'exécution de ses missions mis à dispositions par celle-ci. Il accomplit sa mission en toute impartialité et ne peut recevoir aucune instruction quant au traitement d'une réclamation qui lui est soumise.

Le médiateur doit veiller à prévenir toute situation de conflit d'intérêts. Il doit déclarer s'il y a lieu, qu'il a un lien direct ou pas, notamment d'ordre familial, professionnel ou financier, avec la personne dont la réclamation est examinée. Lorsque tel est le cas, la réclamation est traitée par le médiateur d'un autre organisme.

Lien utile : <https://www.urssaf.fr/portail/home/utile-et-pratique/mediation.html>



## Le bonheur au travail : réponse adaptée aux maux des entreprises ou utopie en vogue ?

Ces dernières années ont été marquées par l'émergence de nouveaux métiers : Responsable Qualité de Vie au Travail, Responsable du bonheur ou encore Chief Happiness Officer, autant de noms pour désigner ce nouvel acteur. Son rôle : faire en sorte que les salariés soient heureux au travail.

De prime abord, on peut se dire que oui, la société évolue, il faut que les modes managériaux évoluent également. Cependant, ne peut-on ou ne doit-on pas s'interroger sur les dérives de ce concept ?

### Le bonheur placé comme objectif en entreprise ?



Le bonheur est un état de satisfaction complète caractérisé par sa stabilité et sa durabilité. Il s'agit d'une notion compliquée à décrire car propre à chacun et qui appartient à la sphère privée. Intégrer le bonheur comme une norme en entreprise, l'encadrer par des process pour en faire un objectif à atteindre semble donc aberrant.

### Le bien-être et la bienveillance pour améliorer la performance de l'entreprise.

L'employeur est garant de l'intégrité physique et morale de ses salariés. A cette fin, il doit constamment tendre vers l'amélioration des conditions de travail. Chacun s'accordera sur le fait qu'un salarié qui se sent bien dans son environnement de travail est plus efficace. Alors, face à l'accélération de nos modes de vie, à l'augmentation du stress et à l'heure où les burn-out se multiplient, quelles solutions peut-on mettre en œuvre au sein de l'entreprise ?

La réponse à cette question peut paraître alambiquée, car il faut être réaliste : il n'y a ni recette miracle ni modèle transposable d'une organisation à l'autre. Plusieurs axes de réflexion peuvent, néanmoins, être déroulés :

- Que fait-on pour l'accueil et l'intégration des salariés dans leur communauté de travail ?
- Les objectifs et la stratégie de l'entreprise sont-ils connus de tous ? Y-a-t-il un projet commun ?
- Certaines pratiques peuvent-elles être simplifiées ?
- Les salariés ont-ils confiance en leur entreprise ?

**Le bonheur des salariés ne doit pas être un objectif pour l'entreprise, en revanche, maintenir un climat serein, pourquoi pas en octroyant des avantages qui ont du sens pour eux, peut être un bon moyen pour améliorer les performances.**

***Céline MADRALA** - Associée, Expert-comptable & commissaire aux comptes*

***Eric CORTEVILLE** - Responsable service social*

*Groupe PTBG*



## *II – Actualités jurisprudentielles*

### **Infraction routière avec un véhicule de l'entreprise**

La loi du 16 Novembre 2016 a créé l'article L121-6 du code de la route lequel impose aux employeurs d'indiquer le nom, prénom, date de naissance et adresse du salarié ayant commis une infraction routière avec un véhicule de l'entreprise.

Cette obligation de dénonciation est applicable pour les infractions routières de type:



- non port de la ceinture,
- usage du téléphone au volant,
- circulation sur bande d'arrêt d'urgence,
- circulation sur voies réservées,
- non-respect des distances de sécurité entre les véhicules,
- franchissement de lignes continues,
- violation de feux de signalisation,
- dépassement non autorisé,
- excès de vitesse.

L'entreprise dispose d'un délai de 45 jours à compter de la réception de l'avis de désignation pour satisfaire à cette obligation.

Quelles sont les conséquences en cas de non-désignation du conducteur et/ou prise en charge de l'amende revenant au salarié par l'entreprise.

#### **1) L'amende pour non-désignation du conducteur**

En cas de non-désignation, le dirigeant ou l'entreprise peut être poursuivi et se voir infliger les peines suivantes:

Pour le dirigeant à titre personnel:

- amende de 4ème classe de 750€
- Paiement de l'amende liée à la contravention (sans prise en charge par l'entreprise).

Pour l'entreprise :

- Amende de 675€ pouvant être majorée par le tribunal à 3 750€

La Cour de Cassation dans un arrêt du 11 décembre 2018 précise que les poursuites contre le dirigeant ou l'entreprise sont alternatives et non cumulables.

Il faut rajouter que si le représentant légal roule avec un véhicule de l'entreprise et commet une infraction alors il a l'obligation de s'auto-désigner !

## 2) Conséquences du paiement de l'amende par l'entreprise

Lorsque l'entreprise paie les amendes d'un salarié liées à des infractions routières commises dans l'exercice de ses fonctions, la Cour de Cassation considère qu'il s'agit là d'un avantage en nature devant être soumis à cotisations. (soc 14 février 2019).

On voit en conséquence toute la nécessité pour les entreprises de bien suivre l'utilisation des véhicules de l'entreprise, inciter les salariés à respecter le code de la route, adopter une position claire sur la question de la gestion des amendes et infractions routières, et informer les salariés de la décision ainsi prise.

**Philippe SALMON** - Avocat  
SALMON & Associés

## III – Agenda

25 AVRIL 2019

dès 8h30

IMPÔT SUR LE REVENU  
IMPÔT SUR LA FORTUNE  
GESTION DE PATRIMOINE

CCI DE CAEN

CYRUS  
conseil

acthemis  
SCIENTIFIQUE

BB  
Dessins de plus



Inscription sur : <https://www.weezevent.com/petit-dej-ir-25-04-2019>

Pour le groupe PTBG

**Céline MADRALA**  
c.madrala@groupeptbg.fr

**Eric CORTEVILLE**  
e.corteville@groupeptbg.fr

Pour SALMON & Associés

**Philippe SALMON**  
selarl.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  
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

