

Si ce message ne s'affiche pas correctement, [cliquez ici](#)



N° 76 - Octobre 2019

---

## BRÈVES

### I - ACTUALITÉS SOCIALES

- Que faire des congés payés non pris ?
- Bientôt la fin du taux accident du travail « bureau » !
- Renouvellement de vos instances représentatives du personnel : moins de 4 mois pour mettre en place votre CSE !

### II -

### ACTUALITÉS JURISPRUDENTIELLES

Réforme en profondeur la procédure de reconnaissance des AT/MP.

Le Décret du 23 avril 2019 applicable à compter du 1er décembre 2019.



## BRÈVES

### **Réduction générale des cotisations patronales : rappel**

A compter du 1er octobre 2019, la formule de calcul de la réduction générale de cotisations patronales sera modifiée et intégrera la cotisation à l'assurance chômage.

### **Apprentis**

La rémunération des apprentis a évolué au 1er janvier 2019. Le ministère du travail apporte des précisions via [5 questions-réponses](#).

### **Temps partiel thérapeutique**

Un décret a précisé les modalités de calcul de l'indemnité journalière de sécurité sociale à verser en cas de temps partiel thérapeutique.

Ainsi, depuis le 23 août 2019, les IJSS sont calculées de la même façon que les IJSS pour maladie. Cependant, le montant de ces indemnités ne peut être supérieur à la perte du gain journalier liée à la réduction de l'activité pour temps partiel thérapeutique (article R.323-3 CSS).

Décret 2019-856 du 20 août 2019, JO du 22

### **Intéressement**

L'entreprise ne peut pas verser de supplément d'intéressement si elle n'a pas encore versé l'intéressement lui-même. Si tel est le cas, les sommes versées au titre du supplément d'intéressement pourront être réintégrées dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

Cass. Civ. 11 juillet 2019

### **Conseil de prud'hommes**

En cas de condamnation de l'employeur et à défaut de précision dans le jugement rendu, les sommes s'entendent en valeur brute. L'employeur doit alors opérer le précompte des cotisations sociales et le salarié percevra les sommes déductions faites des cotisations sociales.

Cass. Soc. 3 juillet 2019

### **Accident du travail**

Un salarié en déplacement professionnel, qui succombe à une crise cardiaque alors qu'il se trouve en galante compagnie sans lien avec son travail, est victime d'un accident du travail quand bien même il se trouvait sur ses temps libres et en dehors de la chambre réservée par son employeur.

CA PARIS 27 mai 2019



## ACTUALITÉS SOCIALES



### **Que faire des congés payés non pris ?**

**Il arrive parfois qu'à la suite d'évènements particuliers (maladie, maternité, congés payés...etc.), les compteurs de congés payés de vos salariés atteignent des sommets. Mais comment réagir dans ce cas ? Que faire de ce solde de congés payés non pris ?**

## Le report

Contrairement à une croyance répandue, ce n'est pas parce que le salarié n'a pas soldé ses congés en fin de période qu'il en perd le bénéfice.

En effet, pour voir appliquer ce principe, il faut être en mesure de prouver que l'employeur n'a pas « empêché » le salarié de prendre ses congés, et qu'il a tout fait pour organiser son départ, quitte à les imposer en respectant les délais légaux et éventuellement conventionnels.

De plus, dans certains cas, la loi et la jurisprudence prévoient le report automatique : c'est le cas des congés maternité, maladie, accident du travail.

## La tentation du paiement

La solution peut sembler séduisante car relativement simple à mettre en œuvre. Cependant, quoi qu'il arrive, lorsque le contrat de travail est en cours, il n'est pas possible de remplacer la prise des congés payés par une indemnité compensatrice. Le salarié doit prendre ses congés ou éventuellement envisager leur report ou leur placement.

Ce n'est que si le salarié quitte la société que l'employeur peut monétiser les jours non soldés.

## Quelles solutions envisager ?

En dehors du report des congés payés non pris, la loi prévoit une possibilité de transfert sur différents supports.



### Le compte épargne temps

Le compte épargne temps (CET) permet au salarié de cumuler des droits en temps ou en argent afin de bénéficier d'une rémunération différée.

Le compte épargne temps n'est pas un dispositif obligatoire, sa mise en place nécessite un accord collectif.

Le CET permet au salarié d'affecter une partie de ses congés payés non pris, comme tout ou partie de sa cinquième semaine, ses congés supplémentaires de fractionnement ou encore, si tel est le cas, ses congés d'ancienneté.

## Le PERCO

Afin d'inciter les salariés à préparer leur retraite la loi a élargi les possibilités de placement sur le plan d'épargne retraite collectif.

Ainsi si un tel dispositif existe dans l'entreprise et en l'absence de CET, les salariés peuvent verser sur un PERCO, les sommes correspondantes à leurs jours de repos non pris au-delà de la quatrième semaine de congés payés (dans la limite de 10 jours par an).

L'avantage de ce dispositif est important car les montants placés sont exonérés d'impôts sur le revenu,

partiellement exonérées de cotisations sociales et de forfait social.

Vous souhaitez en savoir plus sur ces solutions, n'hésitez pas à prendre contact avec votre spécialiste en droit social.



## Bientôt la fin du taux accident du travail « bureau » !

**Un taux accident de travail qualifié de “taux bureau” était appliqué aux rémunérations des salariés qui n'étaient pas directement exposés aux risques de l'activité principale exercée par l'entreprise. Depuis le 2 mars 2017, il a été remplacé par le taux « fonctions supports de nature administrative ».**

### Les critères d'attribution

Peuvent bénéficier de ce taux :

- Les entreprises de moins de 150 salariés, c'est-à-dire celles bénéficiant d'un taux collectif ou d'un taux mixte ;
- Les salariés occupant des fonctions administratives de secrétariat, accueil, comptabilité, affaires juridiques, gestion financières, ressources humaines ;
- Les salariés dès lors qu'ils occupent un local non exposé au risque de l'activité principale de l'entreprise. Le local n'est pas exposé au risque s'il est fermé. Ainsi même s'il se trouve au milieu de l'atelier mais qu'il est fermé, la condition sera remplie.

### Quelles démarches ?

#### **Pour les entreprises bénéficiant déjà d'un “taux bureau”**

Les demandes de taux “fonctions supports” devront être réalisées avant le 30 novembre 2019.

Si le dossier est accepté, il n'y aura pas de rupture et les personnes visées bénéficieront du taux « fonctions supports » dès le 1er janvier 2020.

A l'inverse, si la demande est rejetée ou si la demande n'est pas effectuée dans les délais, les rémunérations des salariés concernés seront soumises au taux AT de l'activité principale à compter du 1er janvier 2020.

#### **Pour les entreprises qui ne bénéficient actuellement pas de “taux bureau”**

Les demandes peuvent être déposées à n'importe quel moment. Le taux “fonctions supports” sera alors applicable le 1er jour du mois qui suivra la demande.

Ces demandes s'effectuent via un [formulaire](#) mis à disposition de toutes les entreprises.

Afin d'éviter de désagréables conséquences financières, il est donc nécessaire d'effectuer l'analyse des différents postes de votre entreprise et, si nécessaire, de constituer votre dossier dans les meilleurs délais.

### Quel taux ?

Si le dossier obtient une réponse positive, les salariés occupant les emplois visés par la loi pourront

bénéficiaire du taux accident du travail « fonctions supports » de 0.9% et non celui attaché à l'activité principale de l'entreprise.

**Votre service social peut vous accompagner pour le renouvellement de votre demande ou la mise en place de votre taux «fonctions supports» : Renseignez-vous !**



## **Renouvellement de vos instances représentatives du personnel : moins de 4 mois pour mettre en place votre CSE !**

**Aux termes de l'article 9 II de l'ordonnance MACRON du 23 septembre 2017, un Comité Social et Economique doit être mis en place dès la fin des mandats des représentants du personnel ou du Comité d'Entreprise, et ce, au plus tard le 31 décembre 2019.**

**Les mandats actuellement encore en cours et qui devaient s'achever au-delà du 31 décembre 2019 prendront donc fin automatiquement à cette date : le CSE devra être mis en place au 1er janvier 2020.**

### **Les modalités de mise en place**

Composé de l'employeur et d'une délégation du personnel élue pour un mandat de 4 ans, le Comité Social et Economique (CSE) se substitue aux actuels délégations du personnel dans les entreprises d'au moins 11 salariés et aux trois instances (délégués du personnel, comité d'entreprise et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail), dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

Sa mise en place n'est obligatoire que si le seuil des 11 salariés est atteint pendant 12 mois consécutifs. Lorsque les conditions sont réunies, c'est à l'employeur de prendre l'initiative de la mise en œuvre des opérations électorales.

Le scrutin est alors organisé dans les 90 jours maximum qui suivent l'information des salariés. A ce titre et pour respecter la date limite du 31 décembre 2019, il va falloir agir vite !

### **Quel est le nouveau rôle de ces IRP ?**

**Dans les entreprises de moins de 50 salariés,** la délégation du personnel au CSE a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives des salariés (relatives aux salaires, à l'application du Code du travail etc.).

**Dans les entreprises d'au moins 50 salariés,** le CSE a, de surcroît, pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à

la formation professionnelle et aux techniques de production. Le CSE a également des attributions liées aux activités sociales et culturelles.

**Vous l'aurez compris : exit les DP, le CE, le CHSCT ou encore la DUP, le CSE devra avoir remplacé la totalité de vos instances d'ici la fin de l'année 2019. Les semaines défilent et l'organisation des élections peut prendre un temps considérable, n'hésitez pas à vous rapprocher de vos spécialistes en droit social pour plus de sérénité !**

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

*Eric CORTEVILLE - Responsable du service social*



## ACTUALITÉS JURISPRUDENTIELLES



**Réforme en profondeur la procédure de reconnaissance des AT/MP.  
Le Décret du 23 avril 2019 applicable à compter du 1er décembre 2019**

### Procédure de reconnaissance des accidents du travail :

Les déclarations peuvent être faites par tout moyen conférant date certaine à sa réception (le LRAR n'est plus obligatoire).

L'employeur a dix jours à compter de la déclaration d'accident du travail pour faire des réserves. Au-delà du délai de dix jours, les réserves ne sont pas prises en compte. Les réserves doivent être motivées et transmises à la CPAM.





L'instruction par la CPAM se fait dans les conditions suivantes :

- La caisse a 30 jours pour se prononcer sur le caractère professionnel ou engager des investigations. Lorsque des investigations sont engagées, la caisse a 90 jours pour statuer.

Dans le cadre de ce délai de 90 jours, un questionnaire est adressé à l'employeur dans les 30 jours suivant la réception de la déclaration d'accident du travail.

L'employeur et le salarié ont 20 jours pour le retourner.

A l'issue des investigations et au plus tard 70 jours à compter de la réception de la déclaration d'accident, la CPAM met le dossier à disposition des parties. Les parties ont dix jours pour consulter le dossier et faire connaître leurs observations. Passé ce délai, les parties peuvent consulter le dossier sans faire d'observation. La CPAM statue ensuite dans le délai précité de 90 jours.

### **Procédure de reconnaissance de maladie professionnelle :**

La CPAM a 120 jours pour statuer sur le caractère professionnel de la maladie ou saisir le comité régional. Ce délai commence à courir dès la réception de la déclaration de maladie professionnelle. En parallèle la CPAM engage des investigations et adresse à l'employeur et au salarié un questionnaire.

Le questionnaire doit être retourné dans les 30 jours de la réception.

La caisse peut également ouvrir une enquête complémentaire et interroger tout employeur et tout médecin du travail du salarié.

L'employeur et le salarié sont informés par la Caisse de la date de clôture du délai d'investigation de 120 jours francs lors de l'envoi du questionnaire ou bien lors de l'ouverture de l'enquête.

A l'issue des investigations et au plus tard dans les 100 jours à compter de la réception de la déclaration de maladie professionnelle, la CPAM met le dossier à disposition des parties.

Les parties ont 10 jours pour consulter le dossier et faire des observations. Passé ce délai, les parties peuvent consulter le dossier sans faire d'observation. Lorsque le CRRMP est saisi, la CPAM dispose d'un nouveau délai de 120 jours à compter de la saisine pour statuer sur le caractère professionnel de la maladie. La CPAM en informe les parties et met à disposition le dossier pendant 40 jours. Au cours des 30 premiers jours, les parties peuvent consulter le dossier, le compléter et faire connaître leurs observations. Durant les 10 derniers jours, les parties peuvent consulter le dossier sans faire d'observation.

La CPAM est tenue d'informer les parties de ces différentes phases.

Enfin, le CRRMP examine le dossier et rend son avis motivé dans un délai de 110 jours à compter de sa saisine.

## Rechute ou nouvelle lésion consécutive à ATMP :

- La Caisse dispose d'un délai de 60 jours à compter de la réception du certificat médical mentionnant la rechute ou la nouvelle lésion.
- La Caisse Primaire d'Assurance Maladie envoie à l'employeur le double du certificat médical.
- L'employeur a 10 jours à compter de la réception du certificat pour faire des réserves motivées.
- S'il l'estime nécessaire, le Médecin-conseil adresse aux parties un questionnaire médical.
- Ce questionnaire doit être retourné dans un délai de 20 jours suivant sa réception.
- Si l'accident ou la maladie n'est pas encore reconnu au moment de la réception du certificat de rechute, le délai de 60 jours court à compter de la reconnaissance d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

## Procédure à l'égard du CSE:

- L'accident du travail peut permettre au CSE de déclencher une enquête.
- Le CSE doit être informé de tout accident du travail.
- Le CSE peut déterminer et proposer des mesures de prévention destinées à éviter qu'un nouvel accident ne se produise.
- En matière de maladie professionnelle, l'employeur doit intégrer dans le document d'évaluation des risques professionnels les risques de maladie professionnelle.
- Le CSE s'assure de l'envoi à la CPAM et l'Inspection du Travail des procédés de travail susceptibles de provoquer une maladie professionnelle.
- De même le CSE vérifie la mise en œuvre effective d'actions de prévention et de protection au poste de travail des salariés exposés notamment ceux ayant une surveillance médicale adaptée.
- Le CSE dispose enfin du droit de mener des inspections permettant de repérer des risques et proposer des mesures de prévention pour éviter tout accident du travail ou maladie professionnelle.

*Philippe SALMON - Avocat*



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

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



**Philippe SALMON**  
selarl.salmon@altajuris-caen.com

---

**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**

Tel: 02.31.46.21.71

[Site internet](#)

**ABSOLUCE**  
Conseils d'entrepreneurs

---

**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

[Site internet](#)

---

**ALTA-JURIS**  
INTERNATIONAL

[Cliquez sur ce lien pour vous désabonner](#)