

## Actualité Juridique & Sociale

N° 160 – Novembre 2018

Mission Emploi Ressources Humaines des CCI de Midi-Pyrénées

### ACTUALITES

NOUVEAU

Retraite et  
prévoyance

Fusion AGIRC / ARRCO

Le 1<sup>er</sup> janvier 2019, l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 17 novembre 2017 instituant un régime Agirc-Arrco unifié, entre en vigueur.

Disparition des catégories cadres et non-cadres, modification des tranches de cotisations et de la répartition de celles-ci dans certain cas, nouvelles contributions sont les principaux changements apportés par le régime unifié Agirc-Arrco

[Suite...](#)

Projet de Loi de  
Finances 2019

Conséquences en matière sociale

Le projet de loi de finances pour 2019 est actuellement en cours d'examen devant l'Assemblée nationale. Pour le moment, trois mesures auraient des répercussions directes en matière sociale : la suppression des exonérations sociales et fiscales attachées à l'avantage en nature « dons d'ordinateurs », la modification du dispositif d'activité partielle et les taux de revalorisation des prestations sociales.

[Suite...](#)

Formation  
Professionnelle  
Continue


Synthèse Loi Avenir Professionnel

- FINANCER ET INVESTIR DANS LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES
- ADAPTER, MAINTENIR L'EMPLOYABILITÉ, DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES, RECONVERTIR OU PROMOUVOIR
- FORMER EN ALTERNANCE
- CONSTRUIRE DES PARCOURS
- COMPRENDRE LE MONDE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
- LES DISPOSITIFS QUI DISPARAISSENT AU 31 DÉCEMBRE 2018

[Suite...](#)


### JURISPRUDENCE

#### L'OBLIGATION DE SECURITE DE L'EMPLOYEUR EN CAS DE VIOLENCE MORALE

 En cas de violence morale exercée à l'encontre de l'un de ses salariés, l'employeur ne manque pas à son obligation de sécurité s'il justifie avoir pris les mesures de prévention prévues par le code du travail et, après qu'elle se soit produite, les mesures immédiates propres à la faire cesser.

[Suite...](#)


#### CDD DE REMPLACEMENT PUIS CDD DE SURCROIT D'ACTIVITE : UN DELAI DE CARENCE S'APPLIQUE

 La Cour de cassation rappelle que seuls les cas limitativement listés dans le code du travail permettent de s'affranchir de l'obligation d'appliquer un délai de carence.

[Suite...](#)

### QUOI DE NEUF

#### UNE PROPOSITION DE LOI POUR FAVORISER LE RECOURS AU CONGES DE SALARIE AIDANT

 Le Sénat a adopté en première lecture, le 25 octobre 2018, la proposition de loi visant à favoriser la reconnaissance des proches aidants.

[Suite...](#)

### LE PASS CONSEIL RH



**Le Pass Conseil  
Ressources Humaines,  
un nouvel accompagnement  
pour réaliser vos projets**

*Vous êtes une TPE-PME de 1 à moins de 50 salariés,  
Vous avez des difficultés à recruter, un projet de changement, de développement, vous souhaitez améliorer votre organisation du travail ?...*

*Le Pass conseil RH est l'accompagnement qu'il vous faut !*

*A travers cette prestation, la Région Occitanie / Pyrénées-Méditerranée vous propose un pré-diagnostic sur 2 demi-journées : vous pourrez ainsi bénéficier d'informations et de conseils adaptés pour réaliser vos projets.*

*Le Pass conseil RH est :*

**gratuit** : prise en charge à 100% de la prestation par la Région Occitanie / Pyrénées-Méditerranée

**simple** : déclenché à partir d'une demande de l'entreprise

**individualisé** : adapté à la situation de votre entreprise

*La prestation sera assurée par la CCI. Si cette prestation vous intéresse, n'hésitez pas à nous contacter...  
Contact : 05 65 77 77 00*



**NOUS VOUS  
SOUHAITONS DE  
BONNES FETES DE  
FIN D'ANNEE**

## Fusion AGIRC / ARRCO

**Le 1<sup>er</sup> janvier 2019, l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 17 novembre 2017 instituant un régime Agirc-Arrco unifié, entre en vigueur.**

Disparition des catégories cadres et non-cadres, modification des tranches de cotisations et de la répartition de celles-ci dans certain cas, nouvelles contributions sont les principaux changements apportés par le régime unifié Agirc-Arrco.

*Remarque : la création d'un régime retraite complémentaire unifié Agirc-Arrco a été initié par un accord du 30 octobre 2015. L'ANI du 17 novembre 2017 a fixé les paramètres de fonctionnement de ce nouveau régime. Cet ANI « révisé » la convention collective nationale des cadres du 14 mars 1947, l'accord national interprofessionnel du 8 décembre 1961 (Ani art.2 et 155) et met fin, à la même date, à l'AGFF (association pour la gestion des fonds de financement), qui prévoit le départ en retraite des participants, justifiant du taux plein, dès l'âge d'ouverture (60 ou 62 ans), sans coefficient de minoration.*

### Disparition des catégories cadres et non-cadres

Le régime Agirc-Arrco unifié ne distingue plus entre les cadres et les non-cadres ; seul le montant de la rémunération est pris en compte pour calculer les contributions de retraite complémentaire.

La disparition de la convention Agirc du 14 mars 1947 a pour conséquences :

- la suppression de la GMP et de la CET à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019. Les points acquis par les participants au titre de la GMP restent inscrits à leur compte et seront convertis.
- la conclusion d'un ANI le 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres pour maintenir, au-delà du 31 décembre 2018, la garantie décès, telle que prévue initialement par l'article 7 de la CNN du 14 mars 1947, pour les cadres répondant à la définition des articles 4 et 4 bis.

Quant à la cotisation APEC, elle reste due dans les mêmes conditions qu'auparavant.

### Calcul des cotisations sur deux tranches de rémunération (ANI, art. 30 et 32)

Les cotisations de retraite complémentaires varient sur uniquement deux tranches de rémunération à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 :

- la tranche 1 (dite T1) s'applique sur les rémunérations du 1<sup>er</sup> euro jusqu'au plafond de la sécurité sociale (1 Pass) ;
- la tranche 2 (dite T2) s'applique entre 1 et 8 Pass.

Pour l'année 2019, la T1 correspondrait (sous réserve de la valeur définitive du plafond) à 3 377 € par mois et la T2 s'applique sur la tranche comprise entre 3 377 et 27 016 €

*Remarque : à noter que l'assiette des cotisations reste alignée sur celle qui était prévue précédemment : les cotisations sont calculées sur la base des éléments de rémunérations brutes perçues par le salarié. La définition de la rémunération est celle prévue à l'article L.242-1 du code de sécurité sociale. Compte tenu de la réforme issue de l'ordonnance n°2018-474 du 12 juin 2018, depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2018, l'assiette des cotisations retraite complémentaire est, en pratique, alignée sur celle de la CSG (CSS, art. L. 136-1-1).*

### Les taux des cotisations (ANI, art 34 à 37)

#### Taux contractuels et taux d'appel

Le taux contractuel de cotisation est fixé à :

- **6.20 % sur la T1 ;**
- **17 % sur la T2.**

Le taux d'appel non générateur de droits, est fixé à 127 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019. Par conséquent, le taux réel de la cotisation sera de 7,87 % sur la T1 et de 21,59 % sur la T2.

Les entreprises qui cotisent sur des taux supérieurs en application d'une obligation née avant le 2 janvier 1993 pourront maintenir leur niveau de cotisation, sauf à revenir au dispositif de droit commun, selon des modalités prévues par l'ANI.

#### Taux des nouvelles contributions

Deux contributions nouvelles sont créées : une « contribution d'équilibre général » (CEG) destinée à financer le coût du départ anticipé à la retraite dès 62 ans, sous réserve du taux plein, et une « contribution d'équilibre technique » (CET).

Le taux de la CEG est fixé à 2,15 % sur la T1 et à 2,70 % sur la T2.

La CET ne s'applique qu'aux salariés dont la rémunération dépasse la valeur d'un Pass. Dans ce cas, une contribution de 0.35 % est due dès le 1<sup>er</sup> euro, sur les tranches 1 et 2 du régime.

### La répartition des cotisations (ANI, 38 et 39)

La répartition des cotisations, y compris la CEG et la CET, s'effectue à raison de **60 % pour l'employeur** et **40 % pour le salarié**.

Certaines entreprises, qui appliquaient une répartition différente (ou qui y seront conduites du fait de restructurations à venir), pourront conserver celle-ci.

*Remarque : cette répartition 60-40 allège une partie du coût des cotisations pour les entreprises, compte tenu du fait que la répartition initiale de la tranche B Agirc était fixée à 62-38, même si le taux d'appel passe de 125 à 127 %. A l'inverse, les cotisations salariées augmentent dans tous les cas.*

Le cas le plus simple conduit à substituer la répartition 60-40 à la répartition 62-38 appliquée aux cadres. Dans les autres cas, dès lors que des modalités de cotisations différentes (assiette et/ou taux) s'appliquent au 31 décembre 2018, les partenaires sociaux ont convenu des règles de conversion suivantes :

- calcul de la cotisation sur les taux contractuels (par opposition aux taux réels) ;
- maintien des taux de T1 (de 0 à 1 Pass) et des répartitions associées ;

Source : Dictionnaire permanent social bulletin n° 1013, nov 2018.

## Retour

### PROJET DE LOI DE FINANCES 2019

#### Conséquences en matière sociale

**Le projet de loi de finances pour 2019 est actuellement en cours d'examen devant l'Assemblée nationale. Pour le moment, trois mesures auraient des répercussions directes en matière sociale :**

Les mesures du projet de loi de finances pour 2019 ayant des conséquences en matière sociale sont : la suppression des exonérations sociales et fiscales attachées à l'avantage en nature « dons d'ordinateurs », la modification du dispositif d'activité partielle et les taux de revalorisation des prestations sociales.

#### **La suppression des exonérations liées à l'avantage en nature « dons d'ordinateurs » (PLF, art.11).**

Depuis 2008, la remise gratuite à un salarié de matériels informatiques et de logiciels nécessaires à leur utilisation entièrement amortis et pouvant permettre l'accès à des services de communications électroniques et de communication au public en ligne, n'est soumis ni à l'impôt sur le revenu, ni aux cotisations et contributions sociales, dans la limite d'un prix de revient global des matériels et logiciels reçus dans l'année de 2 000 €.

L'article 11 du projet de loi de finances pour 2019 prévoit la suppression de l'exonération fiscale attachée à cet avantage. Compte tenu de la rédaction de l'article L.136-1-1 du code de la sécurité sociale, la suppression de l'exonération fiscale entraînera *ipso facto* celle applicable en matière sociale.

Cette mesure entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019.

#### **Dispositif d'allocation d'activité partielle : modification du délai de réclamation et du régime de recouvrement (PLF, art. 84).**

Le dispositif d'activité partielle permet de réduire ou suspendre temporairement l'activité des salariés d'une entreprise lorsque cette dernière fait face à des difficultés économiques conjoncturelles, à un sinistre, à une intempérie ou à toute circonstance à caractère exceptionnel.

Depuis la loi du 14 juin 2013, l'employeur maintient au salarié en activité partielle le pourcentage de rémunération prévu par la loi, sans tenir compte des allocations publiques. En contrepartie, cet employeur est le destinataire des allocations publiques dont il peut demander le versement dans un délai de 4 ans à partir du premier jour de l'année suivant celle au cours de laquelle le salarié a été placé en activité partielle. Selon le projet de loi, la demande par l'employeur d'allocation d'activité partielle serait prescrite dans le délai suivant le terme de la période couverte par l'autorisation de recours à l'activité.

Par ailleurs, le pouvoir des autorités administratives sera renforcé ; elles auront un pouvoir de recouvrement en cas de fraude ou de fausse déclaration et, elles pourront instaurer un régime de sanction en cas de fraude ou fausse déclaration de l'employeur en ce qui concerne ses demandes d'autorisation préalable ou d'indemnisation.

Ces dispositions s'appliqueront aux demandes de versement de l'allocation pour lesquelles la demande préalable d'autorisation de recours à l'activité partielle aura été déposée à compter du 24 septembre 2018.

#### **Revalorisation des prestations sociales (PLF, art. 65).**

En 2019 et en 2020, le Gouvernement devrait procéder à une revalorisation de 0,3 % des prestations familiales, des pensions de retraites, des prestations familiales, des pensions d'invalidité et des rentes accident du travail maladie professionnelle (AT/MP) et des aides personnelles au logement. Des mesures spécifiques seront prises pour :

- l'ASPS ; dont le montant pour une personne seule sera porté à 868 € au 1<sup>er</sup> janvier 2019 et à 903 € au 1<sup>er</sup> janvier 2020 ;

- l'allocation aux adultes handicapés (AAH) qui sera portée à 900 € en 2019 puis revalorisée de 0,3 % en 2020.

Source : Dictionnaire permanent social bulletin n° 1013, nov 2018 - Projet de loi de finance pour 2019.

## Retour

# FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

## Synthèse Loi Avenir Professionnel

### FINANCER ET INVESTIR DANS LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

*La contribution formation professionnelle et apprentissage comprend :*

- la contribution à la formation professionnelle : 0,55% pour les entreprises de moins de 11 salariés et 1% pour les entreprises de 11 salariés et plus, calculée sur la masse salariale brute
- la taxe d'apprentissage : 0,68% de la masse salariale brute

Les opérateurs de compétences géreront la collecte des contributions jusqu'en 2020.

L'Urssaf, en janvier 2021, sera le collecteur des contributions légales et conventionnelles (celles décidées par les partenaires sociaux de votre branche professionnelle). Une ordonnance viendra préciser les modalités de ce changement.

### ADAPTER, MAINTENIR L'EMPLOYABILITÉ, DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES, RECONVERTIR OU PROMOUVOIR

*Le plan de développement des compétences*

Il remplace le plan de formation.

Les actions qui y sont inscrites se déroulent sur le temps de travail sauf si un accord d'entreprise ou de branche détermine les formations non obligatoires pouvant être suivies en tout ou partie hors du temps de travail, ainsi que le plafond horaire par salarié. Elles peuvent également se dérouler hors temps de travail si le bénéficiaire de la formation y consent expressément.

*Reconvertir ou promouvoir par l'alternance : la pro-A*

Nouveau dispositif, la Pro-A permet à des salariés de :

- changer de métier
- bénéficier d'une promotion professionnelle ou sociale

La formation associe des périodes de formation et des périodes d'activités en entreprise en relation avec les qualifications recherchées. Elle permet à des salariés d'acquérir un titre professionnel, un diplôme, ou un certificat de qualification professionnelle reconnu par une convention collective.

Peuvent en bénéficier les salariés en CDI ou en CUI-CDI ou en CDD conclu en application de l'article L222-2-3 du code du sport (sportifs et entraîneurs professionnels). Un prochain décret devrait préciser que leur qualification devra être inférieure ou égale à un niveau 3.

Articles L6324-5-1, L6324-6, L6324-8 et L6324-7.

*Innover en pédagogie*

Une action de formation se définit désormais comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel.

Vous avez donc désormais une grande variété d'actions de formation finançables. Celles-ci peuvent être réalisées en tout ou partie à distance ou en situation de travail.

Articles L6313-2 et L6353-1.

### FORMER EN ALTERNANCE

*L'apprentissage*

Voie d'accès à l'emploi, l'apprentissage évolue : le contrat sera ouvert à des personnes jusqu'à 29 ans révolu et l'embauche d'apprentis sera possible tout au long de l'année. La rémunération des apprentis évolue et des dérogations à la durée du travail quotidien dans certaines branches professionnelles seront fixées par décret.

Les contrats conclus après le 1er janvier 2020 seront financièrement pris en charge par les opérateurs de compétences (anciens Organismes Paritaires Collecteurs Agréés).

*Le contrat de professionnalisation*

Une expérimentation d'une durée de 3 ans permettra de proposer un contrat de professionnalisation ni certifiant ni qualifiant. Il sera alors possible pour un salarié d'acquérir des compétences définies en accord avec l'employeur. Ce dispositif sera également ouvert aux structures de l'insertion par l'activité économique.

Articles 13 du projet de loi.

La durée maximale du contrat de professionnalisation est par ailleurs portée de 24 à 36 mois.

## **CONSTRUIRE DES PARCOURS**

### *Le compte personnel de formation*

A partir de 2019, pour plus de visibilité pour les actifs, il devient un compte en euros. 500 €\* par an sont acquis pendant 10 ans. Le montant annuel est porté à 800 €\* pour les salariés de faible niveau de qualification. Les listes de formation éligibles au CPF sont supprimées.

Une application mobile développée par la Caisse des Dépôts et Consignations sera proposée au second semestre 2019 pour permettre aux salariés de choisir une formation. En attendant, les Opérateurs de compétences (anciens OPCA) continueront à gérer les dossiers de CPF.

### *Le compte personnel de formation - transition professionnelle*

La loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » crée le CPF – transition professionnelle. Il prend le relais du Congé individuel de formation (CIF) qui permettait de se préparer à une reconversion, et qui disparaît au 31 décembre 2018. Dans ce cadre, tout salarié doit demander à mobiliser les droits inscrits sur son compte personnel de formation s'il souhaite changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle. Des conditions d'ancienneté sont la plupart du temps requises. Le CPF de transition professionnelle ne sera pas géré par les opérateurs de compétences (anciens OPCA) mais dans un premier temps par les Fongecif, puis en 2020 par des structures régionales qui seront mises en place en 2019.

### *Faire reconnaître l'expérience professionnelle : la VAE*

Jusqu'au 31 décembre 2021, une expérimentation permet l'acquisition d'un ou plusieurs blocs de compétences et non d'une certification professionnelle inscrite au RNCP. Toutefois, cela est limité à certaines certifications définies par arrêté ministériel.

Articles 6 bis A du projet de loi.

Par ailleurs un congé VAE nouvelle formule reste accessible à travers le compte personnel de formation.

## **COMPRENDRE LE MONDE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

Les OPCA sont appelés à se transformer en opérateurs de compétences (OPCO). Leurs missions évoluent :

- Assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation
- Assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises
- Promouvoir les modalités de certaines formations auprès des entreprises : la formation à distance et la formation en situation de travail
- Apporter un appui technique aux branches adhérentes en matière de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, et de création de certifications professionnelles

Une institution nationale, France Compétences, répartira les contributions collectées par l'Urssaf aux différents opérateurs de compétences (anciens OPCA). Ce nouvel acteur sera administré par des représentants de l'Etat, des Conseils régionaux, des organisations syndicales et patronales et par des personnalités qualifiées désignées par le ministre en charge de la formation professionnelle.

## **LES DISPOSITIFS QUI DISPARAISSENT AU 31 DÉCEMBRE 2018**

### *La période de professionnalisation*

Il est encore possible d'obtenir un financement en 2018, pour des actions démarrant avant le 1er avril 2019.

Initialement prévues au 1er Novembre, les demandes sont à transmettre complètes au plus tard le 23 novembre 2018. Elles seront acceptées dans la limite des fonds disponibles.

Tout dossier accordé ne pourra faire l'objet d'un report de la date de démarrage de l'action de formation au-delà du 31 mars 2019, que ce report soit à l'initiative du salarié, de l'employeur ou de l'organisme de formation. Le montant de l'accord financier ne pourra pas être réévalué.

La période de professionnalisation sera partiellement remplacée dès le 1er janvier par un nouveau dispositif : la « Reconversion ou promotion par alternance » (la Pro-A), dont les modalités doivent encore être précisées.

### *Les congés individuels de formation CDI et CDD*

Ce dispositif de formation est supprimé au 1er janvier 2019, aucun engagement ne pourra être pris à ce titre après le 31 décembre 2018. Le CIF CDI sera remplacé par le Compte personnel de formation (CPF)-transition professionnelle. Le CIF CDD, quant à lui, ne sera pas remplacé. Les dispositions pour la fin de l'année 2018 sont à consulter ici.

*Les congés bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience et les congés examen ainsi que la formation en dehors du temps de travail (CIF-HTT) disparaissent également.*

Les dossiers pour lesquels une prise en charge aura été accordée avant le 1er janvier 2019 seront financés jusqu'à leur terme.

Source : <http://www.uniformation.fr/Actualites/Employeurs-ce-qu-il-faut-savoir-sur-la-loi-choisir-son-avenir-professionnel>

**Retour**

## L'obligation de sécurité de l'employeur en cas de violence morale

En cas de violence morale exercée à l'encontre de l'un de ses salariés, l'employeur ne manque pas à son obligation de sécurité s'il justifie avoir pris les mesures de prévention prévues par le code du travail et, après qu'elle se soit produite, les mesures immédiates propres à la faire cesser.

L'employeur est tenu envers ses salariés d'une obligation de sécurité concernant la protection de leur santé et de leur sécurité. Il s'agit là d'une obligation de résultat qui doit s'entendre comme un devoir de prévention mais également de réaction.

Dans cette affaire, une salariée avait été victime de propos à connotation raciste de la part d'un de ses collègues. Pour la Cour d'appel, lorsqu'un salarié est victime sur son lieu de travail de violence morale, l'employeur manque à son obligation de sécurité « quand bien même il a pris ultérieurement des mesures en vue de réprimer ces agissements ».

Ce raisonnement est censuré par la Cour de cassation qui rappelle que l'employeur n'engage sa responsabilité que s'il n'a pas justifié avoir pris les mesures de prévention légalement prévues aux articles L.4121-1 et L.4121-2 du code du travail, et, s'il n'a pas pris les mesures immédiates propres à faire cesser la situation de violence morale.

**Remarque** : il en est ainsi de même en cas de harcèlement moral.

Dans une affaire proche, à laquelle un salarié avait été victime d'un acte de violence physique et morale de la part de l'un de ses collègues, l'employeur avait été condamné pour manquement à son obligation de sécurité pour n'avoir pris aucune mesure permettant d'éviter son renouvellement – hormis une réunion le lendemain de l'altercation et des réunions périodiques – alors qu'il avait eu connaissance des « répercussions immédiates causées sur la santé du salarié par une première altercation avec l'un de ses collègues, des divergences de vues et des caractères très différents voire incompatibles des protagonistes et donc du risque d'un nouvel incident » (Cass. Soc., 17 octobre 2018, n° 17-17.985, v.p.15 « Indemnisation du salarié protégé lorsque son inaptitude résulte d'un manquement à l'obligation de sécurité »).

Source : Cour de cassation, chambre sociale, 17 octobre 2018, n° 16-25.438

## CDD de remplacement puis CDD de surcroît d'activité : un délai de carence s'applique

La Cour de cassation rappelle que seuls les cas limitativement listés dans le code du travail permettent de s'affranchir de l'obligation d'appliquer un délai de carence.

En principe, à l'expiration d'un CDD, il ne peut être recouru avec le même salarié et sur le même poste à un nouveau CDD (ou intérim) sans respecter un délai de carence calculé en fonction de la durée du contrat initial renouvellement inclus (C.trav., art. L. 1277-3). Ce délai est égal au tiers de la durée du contrat si celle-ci excède 14 jours. Si celle-ci est de moins de 14 jours, le délai de carence correspond à la moitié du contrat initial.

*Remarque* : depuis les ordonnances du 22 septembre 2017, les règles légales relatives au délai de carence ne s'appliquent qu'en l'absence d'accord de branche étendue.

Le code du travail a prévu des cas limitatifs fixés à l'article L. 1244-4-1 dans lesquels le délai de carence ne trouve pas à s'appliquer, comme par exemple, lorsqu'un salarié est recruté dans le cadre d'un CDD de remplacement et que la personne remplacée est de nouveau absente. Dans cette hypothèse, point de délai de carence applicable.

Qu'en est-il en cas d'enchaînement d'un CDD pour surcroît d'activité et d'un CDD de remplacement ? Un délai de carence doit s'appliquer rappelle la Cour de cassation puisque le motif de surcroît d'activité ne figure pas dans l'énumération des dérogations prévue par le code du travail (Cass. Soc., 30 sept. 2014, n°13-18.162).

Dans cette affaire, un salarié est engagé en CDD pour un surcroît d'activité du 12 juillet 2010 au 23 décembre 2010. Le 5 janvier 2011, soit 12 jours plus tard, il signe un CDD de remplacement. Le salarié sollicite la requalification du CDD en CDI estimant que le délai de carence entre les deux CDD n'avait pas été respecté. Selon la cour d'appel, le délai de 12 jours entre les deux contrats était suffisant.

Pour la Cour de cassation, une succession de CDD, sans délai de carence, n'est licite pour un même salarié et un même poste que si chacun des contrats a été conclu pour l'un des motifs limitativement prévus par l'article L. 1244-4 du code du travail. En l'espèce, le premier contrat avait été conclu en raison d'un accroissement temporaire d'activité soit pour un motif non prévu par l'article L. 1244-4-1. Un délai de carence devait être d'un tiers de 5 mois et 11 jours, durée du contrat initial.

*Remarque* : un accord de branche étendu peut aménager les règles relatives au délai de carence (durée, modalité de calcul, cas d'application) depuis les ordonnances du 22 septembre 2017. Certaines branches ont déjà négocié sur le sujet comme la métallurgie. Dans un accord du 29 juin 2018, les partenaires sociaux ont prévu que lorsque l'un des deux contrats successifs est conclu pour un accroissement temporaire d'activité, le délai de carence ne s'appliquera pas. Dans les cas où un délai de carence s'applique, l'accord du 29 juin 2018 le fixe à un quart de la durée du contrat initial au-dessus de 14 jours de contrat alors que la loi prévoit un tiers. Ces dispositions ne s'appliquent pas encore aux entreprises puisque l'arrêté d'extension n'est pas encore paru au Journal officiel.

Source : Cass. Soc., 10 octobre 2018, n° 17-18.294

## Une proposition de loi pour favoriser le recours au congé de salarié aidant

Le Sénat a adopté en première lecture, le 25 octobre 2018, la proposition de loi visant à favoriser la reconnaissance des proches aidants.

Déposée, le 12 juin dernier, par Jocelyne Guidez, sénatrice centriste de l'Essonne (Ile-de-France) et plusieurs membres de la commission sociale, celle-ci propose notamment d'inviter les partenaires sociaux à négocier pour concilier la vie de l'aidant avec les contraintes de l'entreprise.

Des amendements ont été ajoutés en séance afin de rendre prioritaires au compte personnel de formation (CPF) les salariés qui se seraient absents au titre des congés sociaux non rémunérés, d'approfondir la cohérence du dispositif et son rapprochement avec l'allocation journalière de présence parentale en retirant l'employeur du circuit de son versement, et de permettre aux salariés en risque de désinsertion professionnelle pour cause de maladie, d'accident ou de diagnostic de handicap de bénéficier d'une reconversion ou d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation spécifiques.

Source : *Entreprise & Carrières n°1406 du 5 au 11 novembre 2018*

**[Retour](#)**