

Mercredi 4 juillet 2018



**Missions Emploi
Ressources Humaines
des CCI Occitanie**



Ce projet est cofinancé par le Fonds social européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020

ACTUALITES

**PRELEVEMENT A LA
SOURCE DE L'IMPOT SUR
LE REVENU**

**L'ADMINISTRATION DETAILLE L'APPLICATION DU
TAUX PAR DEFAUT**

L'administration fiscale publie de nouveaux commentaires sur le dispositif du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu applicable à compter de 2019. Elle précise notamment les modalités d'application du taux proportionnel par défaut.

Les contribuables remplissent en ce moment leur déclaration de revenus et ont accès au taux personnalisé qui leur serait applicable l'année prochaine lors de la mise en œuvre du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu. Cependant, ils peuvent opter pour l'application d'un taux par défaut à leurs traitements et salaires. Dans ce cas, l'administration fiscale ne transmettra pas ou cessera de transmettre un taux (personnalisé) à l'employeur. Si ce dernier dispose d'un tel taux transmis précédemment, il arrêtera de l'appliquer au plus tard à compter du premier jour du troisième mois qui suit celui de sa mise à disposition.

Application de plein droit en cas de changement professionnel

Ce taux par défaut (appelé également taux neutre) s'applique également de plein droit dans plusieurs situations.



Premièrement, lorsque l'administration fiscale ne détermine pas le taux propre au bénéficiaire du revenu. Soit parce qu'elle n'a pas d'informations déclarées par ce dernier (par exemple, un contribuable qui n'a jamais souscrit de déclaration d'ensemble des revenus). Soit quand les dernières informations déclarées se réfèrent à une année d'imposition antérieure à l'antépénultième année (n-3) par rapport à l'année de prélèvement. Le taux par défaut s'applique aussi automatiquement aux revenus des personnes à charge.

Deuxièmement, tant que l'administration n'a pas transmis de taux au débiteur du revenu. C'est le cas lors d'un changement professionnel (début de contrat, changement ou cessation d'activité). Lors de la liquidation de la paie d'un nouveau salarié par exemple, l'employeur ne disposera pas encore de son taux personnalisé calculé par l'administration. Il appliquera donc le taux par défaut pour la paie de ce mois-ci. Cependant, si ce même salarié a déjà un taux (personnalisé) d'un précédent employeur, son nouvel employeur pourra se le faire communiquer par l'administration : "Les personnes tenues d'effectuer la retenue à la source et qui versent pour la première fois un revenu (embauche, première liquidation de prestations de retraite ou d'allocations ou d'indemnités) peuvent demander à l'administration fiscale, par anticipation et sans attendre le mois suivant le premier versement du revenu, la mise à disposition du taux propre au contribuable si ce contribuable a un taux et si ce dernier est communicable".

Grilles de taux en fonction de la fréquence des versements des rémunérations

Le taux par défaut – ou plutôt les taux par défaut – se décompose en trois grilles (métropole, Guadeloupe-Réunion-Martinique, Guyane-Mayotte) déterminées en fonction d'une base mensuelle de versement. Il convient donc de tenir compte de la fréquence générale de versement de la rémunération principale du contribuable.

Pour un salaire ou une pension de retraite versé(e) chaque mois, la périodicité usuelle de versement est mensuelle et le débiteur de la retenue à la source utilisera ces grilles mensuelles. En revanche, pour une pension de retraite versée tous les trois ou quatre mois, le débiteur pourra appliquer une grille trimestrielle ou quadrimestrielle (pour déterminer le taux applicable, il multipliera par 3 ou 4 les limites de la grille mensuelle ou divisera par trois ou quatre la somme versée et utilisera la grille mensuelle), détaille le Bofip (Bulletin Officiel des Finances Publiques).

Pour les salaires, la grille mensuelle s'applique dans tous les cas et ce, quelle que soit la durée effective de travail au cours de la période de référence, indique l'administration. Donc aussi bien pour les salariés à temps partiel et payés au mois par un employeur, que pour les salariés embauchés ou ayant quitté l'entreprise au cours du mois dès lors que le salaire est, dans l'entreprise considérée, versé tous les mois. Peu importe également le nombre de jours ou d'heures de travail effectif au cours du mois.

Autre précision : la détermination du taux par défaut applicable ne tient pas compte de la composition de la rémunération. Ainsi, les sommes présentant un caractère exceptionnel, les primes et autres compléments de salaires servis selon une périodicité différente du salaire entrent



dans le calcul. Par exemple, pour une prime de 1 000 euros versée avec un salaire mensuel de 2 000 euros, le taux, déterminé au moyen de la grille mensuelle, est celui correspondant à un versement de 3 000 euros, selon le Bofip.

Spécificités des contrats courts

Enfin, l'administration apporte des précisions sur les contrats courts, (contrats à durée indéterminée ou contrats de mission dont le terme initial n'excède pas deux mois) : les grilles mensuelles de taux par défaut s'appliquent, dans la limite des deux premiers mois d'embauche, "aux versements effectués au titre ou au cours d'un mois après un abattement égal à la moitié du montant mensuel (net imposable) du salaire minimum de croissance, quelle que soit la quotité de travail ou la durée du contrat dès lors qu'elle est inférieure à deux mois ou imprécise" (article 204 H du code général des impôts).

L'abattement est appliqué à l'assiette du prélèvement. L'assiette après abattement est ensuite comparée aux limites de revenus de la grille de taux mensuelle afin de déterminer le taux par défaut correspondant, sans aucune correction, précise le Bofip. "En effet, pour les contrats courts, les grilles de taux par défaut ne sont jamais ajustées à la périodicité du versement". Le taux par défaut, déterminé à partir de la grille de taux par défaut applicable, est ensuite appliqué au montant de l'assiette après abattement.

<https://www.economie.gouv.fr/prelevement-a-la-source/kit-collecteur>

Source : ActuEL RH

DONNEES PERSONNELLES	L'ENTREPRISE DOIT-ELLE FAIRE SIGNER A SES SALARIES UNE CLAUSE DE CONFIDENTIALITE CONCERNANT LES DONNEES PERSONNELLES ?
-----------------------------	---

Avec l'entrée en vigueur du RGPD (Règlement Général sur la Protection des Données), les employeurs doivent-ils faire signer une clause de confidentialité à leurs salariés qui manient des données personnelles ?

Selon les textes, l'employeur en tant que responsable de traitement est astreint à une obligation de sécurité des données. Il doit prendre les mesures nécessaires pour garantir la confidentialité des données qu'il traite – celles de ses clients ou celles de ses salariés. Cependant, ni la loi ni le règlement n'obligent les employeurs à faire signer à leurs salariés une clause de confidentialité.

La Cnil préconise tout de même de faire signer de tels engagements de confidentialité lorsque les salariés sont amenés à traiter des données personnelles. Il n'y a aucune obligation. Autrement dit si



l'entreprise ne prévoit pas ces engagements, on ne pourra pas le lui reprocher.

Si une entreprise souhaite faire signer une clause de confidentialité à un salarié, ce dernier peut-il refuser ?

A l'heure actuelle, si le salarié refuse la signature, il est difficile de le sanctionner. La Cour de cassation a indiqué en 1994 que le salarié tenu au secret professionnel par ses fonctions n'a pas d'obligation de signer un serment de confidentialité lorsque l'employeur l'exige. Les juges ajoutent même qu'une telle clause présente "un caractère superfétatoire, vexatoire et désobligeant" (*arrêt du 19 octobre 1994*). A priori, la même solution s'applique si l'employeur souhaite obliger le salarié à signer une clause de confidentialité.

Peut-on tout de même sanctionner un salarié qui divulgue des données personnelles ?

Il existe une obligation générale de discrétion et de loyauté inhérente au contrat de travail. Le salarié ne doit pas divulguer à des tiers – ni même à d'autres salariés de l'entreprise – les informations confidentielles dont il a connaissance dans l'exercice de ses fonctions. Cette obligation est directement induite par le contrat de travail, même en l'absence d'une clause spécifique. Il est donc possible de sanctionner un salarié qui divulgue des données personnelles.

L'employeur peut toutefois montrer davantage de précautions, et prévoir une charte dédiée à la protection des données, qu'il peut annexer au règlement intérieur de l'entreprise ([comme le conseille la Cnil](#)). Cette clause peut indiquer par exemple que les données personnelles sont des informations confidentielles qui ne doivent pas être communiquées à personnes non autorisées, sous peine de sanction. Le Conseil d'Etat a déjà admis que de telles clauses étaient licites car elles ont pour objet "d'informer les salariés que la communication desdits documents à des tiers serait constitutive d'une faute disciplinaire" ([arrêt du 26 septembre 1990](#)).

Source : Actuel RH

JURISPRUDENCE

REQUALIFICATION DU CDD POUR DEFAUT DE MOTIF : DEUX ANS A COMPTER DE LA CONCLUSION DU CONTRAT POUR INTENTER L'ACTION

La Cour de cassation vient de décider de ne plus appliquer à l'action en requalification du CDD le délai de prescription de droit commun de cinq ans et s'aligne sur les délais de deux ans concernant les contestations relatives au CDI. Cette décision risque de donner lieu à un contentieux suite aux ordonnances Travail qui ont réformé les délais de prescription.

L'article [L. 1471-1](#) du code du travail précise que toute action portant sur la rupture ou l'exécution du contrat de travail se prescrit par deux ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit.



- *Ces délais de prescription ont été réformés par les ordonnances Travail du 22 septembre 2017 (voir ci-dessous). Le délai relatif à la rupture du CDI se prescrit par douze mois depuis le 23 septembre 2017.*

Le délai de prescription démarre à compter de la conclusion du CDD

Concernant une action en requalification d'un CDD en CDI, la Cour de cassation a toujours utilisé le délai de prescription de droit commun de cinq ans issu de l'article 2224 du code civil considérant que cette action ne relevait ni de la rupture ni de l'exécution du contrat. Elle rétro-pédale dans un arrêt du 3 mai 2018 en consacrant le délai de deux ans. Ceci n'est pas sans poser certaines difficultés pour la suite et notamment depuis les ordonnances Travail qui ont fait évoluer les délais de prescription en la matière. Si le salarié souhaite agir en requalification du contrat de travail de quel délai dispose-t-il et quand celui-ci démarre-t-il ? La Cour de cassation clarifie les choses.

Dans cette affaire, un salarié avait été engagé en CDD à compter du 12 juillet 2004. En 2010, il re-travaille pour cette même société en CDD jusqu'en 2014. Le 6 janvier 2014, il saisit le conseil de prud'hommes d'une demande en requalification du CDD signé le 12 juillet 2004. La cour d'appel avait considéré que son action en requalification était prescrite dans la mesure où les actions en la matière se prescrivent par deux ans.

Le salarié dispose de deux ans à compter de la conclusion du contrat pour en demander la requalification

Pour le salarié, le délai de prescription qui devait s'appliquer était le délai de droit commun de cinq ans issu de l'article 2224 du code civil comme l'a toujours appliquée la Cour de cassation. Selon lui, le délai de prescription devait démarrer à compter de la date de son dernier contrat. La chambre sociale prend position et considère qu'il faut désormais appliquer à l'action en requalification du CDD le délai de l'article L. 1471-1 du code du travail.

Elle précise dans ce cadre que le point de départ du délai de prescription d'une action en requalification fondée sur l'absence d'une mention essentielle au contrat court à compter de sa conclusion. Cet arrêt englobe aussi les actions pour défaut de durée du CDD dans le contrat ou d'absence de mention de la qualification de la personne remplacée par exemple.

En l'espèce, l'action en requalification fondée sur l'absence de mention du motif du CDD dans le contrat court à compter de la date de conclusion du contrat. En effet c'est au jour de la conclusion du contrat que le salarié a eu connaissance qu'il n'y avait pas de motif dans son CDD. Le point de départ ne serait sans doute pas le même si l'action en requalification portait sur le non-respect du délai de carence.

Quel délai de prescription appliquer à la suite des ordonnances Travail ?

La Cour de cassation risque d'être confrontée dans les années à venir à un abondant contentieux. En effet, depuis les ordonnances Travail du 22 septembre dernier, les délais de prescription de l'article L. 1471-1 ne sont plus les mêmes selon ce que le salarié conteste :



- douze mois pour une action portant sur la rupture du contrat de travail ;
- deux ans pour une action portant sur l'exécution du contrat de travail.

Dans le cas d'espèce, l'action en requalification pour défaut de motif de CDD constitue-t-elle une action sur la rupture ou l'exécution du contrat ? Aujourd'hui personne ne sait le dire et la doctrine est partagée. La réponse à une conséquence importante sur le délai de prescription. Si l'on considère que c'est une action sur la rupture le délai de prescription sera d'un an et de deux ans si l'on considère que c'est une action sur l'exécution du contrat.

Source : Actuel RH

ANNULATION D'UNE RUPTURE CONVENTIONNELLE : LE SALARIE DOIT REMBOURSER LES INDEMNITES PERCUES

Lorsque le juge annule une convention de rupture, les sommes perçues en exécution de cette convention doivent être remboursées. Selon la Cour de cassation, le salarié ne peut pas demander de conserver à titre de dommages et intérêts l'indemnité perçue dans le cadre de la convention.

Lorsque les juges du fond considèrent qu'une rupture conventionnelle est nulle, ils font produire à la rupture les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Mais qu'advient-il des indemnités versées par l'employeur au salarié dans le cadre de la convention de rupture ? Elles doivent être remboursées par le salarié à l'entreprise, tranche la Cour de cassation dans un arrêt publié, rendu le 30 mai 2018.

Réparation intégrale du préjudice

Dans cette affaire, une salariée avait signé une rupture conventionnelle avec son employeur. Cette convention ayant été homologuée par l'administration, elle en demande l'annulation devant les prud'hommes. Elle estime que la convention de rupture avait en réalité pour but de contourner les dispositions légales relatives à l'instauration d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE).

La cour d'appel de Versailles donne raison à la salariée et annule la convention de rupture. Elle condamne l'entreprise à verser à la salariée 27 000 euros de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. L'entreprise demande à obtenir la restitution des sommes qu'elle a versées à la salariée dans le cadre de la convention de rupture. La salariée, elle, invoque le principe de réparation intégrale de son préjudice, et demande à conserver ces sommes à titre de dommages et intérêts – en plus des 27 000 euros d'indemnités obtenus.

Obligation de restituer les sommes perçues

Considérant que la nullité de la rupture remet les parties en l'état dans lequel elles se trouvaient antérieurement, la cour d'appel fait droit à la demande de l'entreprise d'obtenir la restitution des sommes versées à la salariée dans le cadre de la convention. La salariée est condamnée à rembourser à l'entreprise des sommes perçues dans le cadre de sa convention de rupture.

La salariée décide de se pourvoir en cassation. Elle estime qu'elle est en droit de conserver les



sommes versées par l'employeur à l'occasion de la rupture conventionnelle, quand bien même cette dernière a été annulée. La salariée prétend que les juges auraient dû rechercher si elle pouvait conserver ces indemnités à titre de dommages et intérêts pour nullité de la rupture conventionnelle. Elle soutient que cette annulation "ne lui était nullement imputable mais lui portait finalement préjudice".

La Cour de cassation déboute la salariée de sa demande. Lorsque le contrat de travail est rompu en exécution d'une convention de rupture qui est annulée par la suite, la rupture produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. La Cour en déduit que la nullité de la convention emporte obligation de restituer les sommes perçues en exécution de cette convention.

Source : ActuEL RH

L'EMPLOYEUR PEUT FAIRE SANCTIONNER LE MEDECIN DU TRAVAIL QUI N'A PAS CONSTATE LUI-MEME LES FAITS QU'IL ALLEGUE

Lorsqu'un employeur est lésé directement par un certificat médical établi par le médecin du travail, il peut porter plainte contre ce dernier, rappelle le Conseil d'Etat dans un arrêt du 6 juin 2018. Le médecin du travail peut ainsi être sanctionné s'il établit son certificat sans se baser sur des faits qu'il a lui-même constatés.

Seules certaines personnes autorisées ont le droit de porter plainte contre un médecin devant la chambre disciplinaire de l'Ordre des médecins. L'employeur peut en faire partie. Le Conseil d'Etat considère en effet que "toute personne lésée de manière suffisamment directe et certaine par le manquement d'un médecin à ses obligations déontologiques" peut introduire une telle plainte. Ce qui inclut les employeurs, s'ils parviennent à prouver l'existence d'un préjudice direct et certain, comme l'a affirmé le Conseil d'Etat dans un [arrêt rendu en octobre 2017](#). La plus haute juridiction administrative fournit une nouvelle illustration de ce principe dans un arrêt rendu le 6 juin 2018.

Manquement à la déontologie

"Enchaînement délétère de pratiques maltraitantes" note, au sujet d'une entreprise, un médecin du travail sur le certificat médical d'un salarié. Ce dernier produit ce certificat en tant que preuve dans un procès prud'homal qui l'oppose à son employeur. S'estimant lésé de manière directe et certaine par la mention rédigée sur le certificat médical, la société porte plainte contre le médecin du travail. Elle soutient que ce dernier a manqué à ses obligations déontologiques qui lui interdisent de rédiger un [rapport tendancieux ou un certificat de complaisance](#). Le médecin écope d'un avertissement, et décide de faire appel de cette décision. La juridiction d'appel, puis le Conseil d'Etat rejettent l'appel.

Pas de faits constatés en personne

Afin de se prononcer sur le respect des obligations déontologiques par le médecin, le Conseil d'Etat rappelle que les juges doivent tenir compte des conditions dans lesquelles le médecin exerce. Cette appréciation est particulièrement nécessaire lorsqu'il s'agit d'un médecin du travail, doté d'un droit d'accès aux locaux de l'entreprise dans son objectif de surveillance de la santé et la sécurité des salariés.

Selon le Conseil d'Etat, un certificat médical rédigé par un médecin du travail peut, sans méconnaître



les règles déontologiques, prendre parti sur le lien entre l'état de santé d'un salarié et ses conditions de travail dans l'entreprise. Toutefois, le médecin du travail doit établir de tels certificats en se fondant uniquement sur des faits qu'il a personnellement constatés (au sujet de la personne du salarié et de son milieu de travail).

Ici, le médecin du travail n'expose pas les faits qu'il a lui-même constatés, et qui lui permettent de reprocher à la société des "pratiques maltraitantes". Les juges avaient donc suffisamment motivé leur sanction prononcée contre le médecin du travail, tranche le Conseil d'Etat.

Médecins chargés d'un service public

Dans cette affaire, un autre problème est soulevé par le médecin du travail. L'entreprise au sein de laquelle il exerce ses fonctions étant chargée de missions de service public, il soutient que le certificat rédigé était un acte de fonction publique. Dès lors, les seuls à pouvoir déposer une plainte sont – selon le code de la santé publique – le ministre chargé de la santé, le représentant de l'Etat dans le département ou le procureur de la République.

Le Conseil d'Etat réfute ce raisonnement. Il rappelle que le fait qu'une entreprise soit chargée de missions de service public ne donne pas aux actes du médecin du travail le caractère d'actes de fonction publique. La plainte de l'entreprise est donc bien recevable

Source : ActuEL RH

AGENDA

Mardi 18 septembre 2018

ATELIER RH : IMPACT JURIDIQUE ET FINANCIER DES ORDONNANCES MACRON SUR LE LICENCIEMENT

De 8h30 à 10h30, à la CCI du Tarn, site de Castres, atelier animé par Me Hervé FOURNIE

Contact Alain VAISSETTE : Tél : 05 67 46 60 00 – @ : a.vaissette@tarn.cci.fr

