

## **ACTUALITES SOCIALES – MARS 2019**

### **Au sommaire**

- ⇒ **Mouvements sociaux : En cas de difficulté des solutions existent**
- ⇒ **Contrat commercial : Attention à la requalification en contrat de travail**
- ⇒ **Harcèlement sexuel : information une nouvelle obligation en 2019**
- ⇒ **Le recommandé électronique**
- ⇒ **Les frais professionnels**

## MOUVEMENTS SOCIAUX : EN CAS DE DIFFICULTES

### DES SOLUTIONS EXISTENTS



Pour faire face aux conséquences du mouvement des « gilets jaunes » sur leur activité, les entreprises artisanales et commerciales rencontrant des difficultés économiques et financières peuvent demander à bénéficier de dispositifs d'aide et d'accompagnement en matière sociale mis en œuvre par le gouvernement

#### Les aides possibles :

- Solliciter l'étalement de vos échéances sociales auprès de l'Urssaf jusqu'au 31.03.2019 ;
- Remboursement du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) au titre de l'année 2018 est accéléré sur votre demande ;
- Déposer une demande d'activité partielle (C. trav. art. L 5122-1) auprès de la Direccte.
- Des référents territoriaux ont été mis en place au sein des Direccte pour vous orienter vers les dispositifs adaptés, en lien avec les administrations concernées (notamment l'Urssaf et la DDFiP) et les acteurs du territoire (médiation du crédit, la commission des chefs de services financiers, établissements financiers, ...), et trouver les solutions de trésorerie appropriées.

**En cas de chômage partiel.** Si vous avez été autorisé à recourir au chômage partiel du 01.01.2019 au 31.03.2019, vous devez déposer votre demande d'indemnisation le 31.03.2020 au plus tard.

La demande d'activité partielle dématérialisée doit être faite sur <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr> .

## CONTRAT DE TRAVAIL OU RELATION COMMERCIALE ?

### ATTENTION AUX PIEGES



Pour éviter l'application de la législation sociale, il est parfois tentant de mettre en place des systèmes ou des contrats fonctionnant sur l'autonomie des travailleurs dans leur temps et conditions de travail en privilégiant des formes indirectes de pouvoir.

**Rappel :** Le contrat de travail est défini comme l'engagement d'une personne à travailler pour le compte et sous la direction d'une autre moyennant rémunération. Il est constitué par le lien de subordination juridique entre ces parties qui est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son salarié.

**Une relation de travail ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties, ni de la dénomination qu'elles ont donnée à leur convention, mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité des travailleurs.**

L'inscription au répertoire des métiers en tant qu'indépendant vaut **présomption simple** de non-salariat (C. trav. art. L 8221-6) . **Seules les conditions de travail déterminent la relation salariale**. En cas de revendication par le travailleur de la qualité de salarié, le juge apprécie le faisceau d'indices qui lui est soumis pour déterminer l'existence d'un lien de subordination et renverser la présomption de non-salariat.

## HARCELEMENT SEXUEL. DE NOUVELLES OBLIGATIONS DEPUIS 2019

### Information de l'employeur :

**Depuis janvier 2019 les employeurs doivent** dans les lieux de travail et dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, **communiquer par tout moyen** (notamment par voie d'affichage, courriels et intranet de l'entreprise), aux salariés, **aux personnes en stage ou en formation et aux candidats à l'embauche** :

- Le texte légal sur l'interdiction du harcèlement sexuel et des sanctions pénales encourues en cas d'infraction commise (C. pén. art. 222-33)
- les actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et les coordonnées des autorités et services compétents

**Depuis le 01.01.2019, le comité social et économique** de votre entreprise, s'il existe (CSE dans les entreprises d'au moins 11 salariés), **doit désigner**, parmi ses membres, **un référent** en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (par une résolution prise à la majorité des membres présents) pour la durée de son mandat d'élu (C. trav. art. L 2314-1) .

**À noter.** Le CSE devra donc désigner un référent lors de chaque nouvelle élection de ses membres.

○

**En pratique.** Dans son information au sein de tous les lieux et locaux de travail, l'employeur doit mentionner l'adresse et le numéro d'appel /

- de l'inspection du travail compétente avec le nom de l'inspecteur compétent ;
- du Défenseur des droits ;
- du référent dans l'entreprise d'au moins 250 salariés et du référent au sein du CSE lorsqu'il existe (C. trav. art. D 1151-1) .
- du médecin du travail ou du service de santé au travail (SST) compétent pour l'établissement ;

Pour des raisons de preuve pensez à faire émarger les personnes concernées de la bonne réception de l'information.

## LA LETTRE RECOMMANDE ELECTRONIQUE : DU NOUVEAU POUR LA RUPTURE DU CONTRAT.



L'envoi recommandé électronique équivaut à l'envoi par lettre recommandée avec AR dès lors qu'il est conforme aux exigences des textes. La vérification de l'identité des expéditeur et destinataire de la lettre appartient au prestataire de services (CPCE art. R 53-1).

**Extension à la rupture du contrat.** Jusqu'au 31.12.2018, il n'était pas certain que la LRE puisse être utilisée en matière de rupture du contrat de travail, les modes habituels (LR/AR, remise en main propre) restant plus sûrs.

**Depuis le 01.01.2019**, vous pouvez en revanche aussi notifier une rupture de contrat par LRE. Attention toutefois, dès lors qu'une rupture nécessite une double signature, notamment la rupture conventionnelle, vous devez respecter bien sûr les formalités propres à ce type de rupture.

**Le salarié doit être d'accord.** Comme auparavant, lorsque le destinataire n'est pas un professionnel, il convient d'obtenir l'accord préalable à la réception d'une LRE.

### Conseil.

Si vous souhaitez utiliser la LRE, vous avez tout intérêt à prévoir l'accord de principe des salariés, par la signature formulaire pour chaque salarié présent ou lors de l'embauche. À notre avis, le salarié pouvant changer d'avis, il vaut mieux éviter l'insertion dans le contrat de travail et recueillir l'accord du salarié

- En pratique lors de l'envoi de la LRE
  - L'expéditeur reçoit une preuve du dépôt électronique de l'envoi de la LRE du prestataire ;
  - Le destinataire est informé par le prestataire et par voie électronique, qu'une LRE lui est destinée et qu'il peut l'accepter ou non pendant 15 jours à compter du lendemain de l'envoi de cette information (l'expéditeur ne lui est pas indiqué) ;
  - Si le destinataire accepte la LRE, elle lui est transmise ;
  - S'il la refuse ou ne la réclame pas, le prestataire met à la disposition de l'expéditeur, au plus tard le lendemain de l'expiration du délai de 15 jours, une preuve du refus (avec date et heure de celui-ci) ou de la non-réclamation.

**Avec des délais.** L'expéditeur a accès à ces informations pendant 1 an, et les preuves de l'expédition, de l'acceptation, du refus ou de la non-réclamation de la LRE doivent être conservées par le prestataire pendant au moins 1 an.

- 
-

## FRAIS PROFESSIONNELS -FAITES LE POINT



. Lorsque le salarié doit utiliser son véhicule personnel pour les besoins de son activité professionnelle, l'employeur peut lui verser des allocations forfaitaires pour le rembourser de ses frais.

**À noter.** L'employeur doit pouvoir les justifier (**distance parcourue, puissance du véhicule et nombre de déplacements par mois**).

Le barème kilométrique automobile est fixé en fonction de la puissance administrative du véhicule (dans la limite maximale de 7 CV) et de la distance annuelle parcourue.

**Un nouveau barème kilométrique.** À compter de l'imposition des revenus de 2018, pour favoriser l'utilisation de véhicules électriques, le barème kilométrique devait prendre en compte le type de motorisation du véhicule (diesel, essence, hybride ou électrique) (loi 2018-1317 du 28.12.2018 art. 10, JO du 30.12). Ainsi, les barèmes kilométriques 2019 devaient être établis en fonction de la puissance administrative et du type de motorisation du véhicule et de la distance annuelle parcourue. Le dernier barème publié reste pour l'instant toujours basé sur la puissance administrative

### A suivre !

**Frais de covoiturage des salariés.** À partir du 01.01.2019, l'employeur a la faculté de prendre en charge tout ou partie des frais engagés par ses salariés lorsque ceux-ci effectuent leurs déplacements, entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail, en tant que passagers en covoiturage, sous la forme d'une indemnité forfaitaire covoiturage (C. trav. art. L 3261-3-1 ; loi 2018-1317 du 28.12.2018 art. 3, JO du 30.12) .

**Bon à savoir.** L'indemnité forfaitaire de covoiturage est exonérée d'impôt sur le revenu (pour le salarié) et de cotisations et contributions sociales patronales et salariales **dans la limite de 200 €** par année civile et par salarié (CSS art. L 136-1-1, III-4, e ; CGI art. 81, 19ter-b). Le montant et les modalités de l'indemnité restent encore à préciser par décret.

CV	De 0 à 5 000 Kms	De 5 001 à 20 000 Kms	Plus de 20 000 Kms
3	0.451 x km	(0.274 x km) + 906	0.315 x km
4	0.518 x km	(0.291 x km) + 1 136	0.349 x km
5	0.543 x km	(0.305 x km) + 1 190	0.364 x km
6	0.568 x km	(0.320 x km) + 1 232	0.382 x km
7 et plus	0.595 x km	(0.337 x km) + 1 289	0.401 x km