



Nouvelles dispositions législatives et réglementaires

RGPD : un guide-pratique CNAMS de mise en conformité des TPE/PME bientôt disponible !

La CNAMS publiera très prochainement un guide de mise en conformité au RGPD à destination des TPE/PME.

Il présente **les principales dispositions** de ce règlement européen de protection des données personnelles et leurs conséquences, avec **des exemples concrets et des conseils pratiques** facilement applicables.

Ce guide papier sera bientôt disponible auprès des Fédérations qui pourront, si elles le souhaitent, se l'approprier et le diffuser à leurs adhérents.

Le guide propose également **des modèles de documents** nécessaires à cette mise en conformité (charte de données personnelles, formulaire de recueil de consentement, registre des traitements de données, ...).

Ces modèles seront accessibles sur la plateforme : [cnams-digital.fr](https://www.cnams-digital.fr)

CNAMS DIGITAL est la première plateforme gratuite dédiée à la digitalisation des entreprises du secteur de l'artisanat des métiers de service et de fabrication. Lancée le 13 juin dernier, elle vise à développer les compétences numériques des artisans et à les encourager à intégrer le digital pour favoriser le développement de leurs activités.

Cette plateforme offre un diagnostic de maturité numérique personnalisé et des solutions numériques adaptées, gratuites ou à des prix négociés.

Vous trouverez ci-dessous le lien vers la plateforme CNAMS DIGITAL :
<https://www.cnams-digital.fr/>

www.impots.gouv.fr

Prélèvement à la source : un kit d'informations à destination des collecteurs

Le ministère de l'action et des comptes publics propose un kit d'informations téléchargeable sur le prélèvement à la source à destination des futurs collecteurs **dont vos entreprises**, dans le cadre d'une campagne d'information.

Au menu, une présentation synthétique des objectifs et des modalités de la réforme, l'explication du process aux responsables de paie ainsi que des documents pour les salariés **de la part de l'administration fiscale qui « reste leur interlocuteur unique »**.

L'entrée en vigueur du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu est fixée **au 1er janvier 2019.**

Vous trouverez ci-dessous :

- le lien vers le kit complet : <https://www.economie.gouv.fr/prelevement-a-la-source/kit-collecteur>
- le lien vers le **guide d'information à destination des employeurs** :
<https://www.economie.gouv.fr/files/files/ESPACE-EVENEMENTIEL/PAS/2018-brochure-Chef-Entreprise.pdf>

Indemnisation des maladies professionnelles : les règles ont changé depuis le 1er juillet

En application de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2018, le point de départ de la maladie professionnelle est désormais la date de la première constatation médicale de la maladie, et non plus la date du certificat médical reliant la maladie à l'activité professionnelle du patient. Cette disposition est entrée en vigueur le 1^{er} juillet.

Pour rappel, jusqu'à présent, concernant les maladies professionnelles, l'indemnisation des arrêts débutait à la date à laquelle la victime est informée par un certificat médical du lien possible entre sa pathologie et une activité professionnelle. La date de ce certificat marquait ainsi un double point de départ : celui du versement des prestations servies par la CPAM au titre de la maladie professionnelle ET celui du délai de la prescription de 2 ans de la déclaration d'une maladie professionnelle.

La règle change à partir du 1er juillet 2018. Le point de départ de l'indemnisation des maladies professionnelles est désormais **la date de la première constatation médicale de la maladie. L'indemnisation ne peut toutefois pas remonter plus de deux ans avant la demande de reconnaissance de maladie professionnelle adressée par l'assuré auprès de la CPAM.**

Cette modification emporte des conséquences sur l'indemnisation de la maladie professionnelle : après déclaration de la pathologie auprès de la caisse primaire d'assurance maladie, le salarié peut obtenir rétroactivement une indemnisation à compter de l'apparition des premiers symptômes.

Suppression du RSI : une ordonnance clarifie les textes relatifs aux travailleurs indépendants

L'ordonnance 2018-470 du 12 juin 2018 rassemble les dispositions législatives concernant les travailleurs indépendants au sein du Code de la sécurité sociale et les modifie afin de tenir compte de la suppression du régime social des indépendants et de l'adossement de ses missions au régime général.

Pour rappel, l'article 15 de la loi 2017-1836 du 30 décembre 2017 a supprimé le régime social des indépendants (RSI) au 1er janvier 2018 et élargi le champ du régime général aux travailleurs indépendants. Ce texte a confié au Gouvernement le soin de modifier par ordonnance, avant le 30 juin 2018, les dispositions relatives aux travailleurs indépendants afin de les regrouper et les mettre en cohérence. C'est désormais chose faite.

Sont ainsi supprimées les références au RSI ainsi que les dispositions devenues sans objet ou redondantes.

L'ordonnance rassemble également les dispositions législatives relatives aux travailleurs indépendants dans un livre unique et bien identifié du code de la sécurité sociale qui continuent de s'appliquer aux travailleurs indépendants en matière de sécurité sociale, en complément ou par substitution à celles prévues au régime général.

La prise en compte de la spécificité des travailleurs indépendants au sein du régime général est ainsi rendue plus lisible et plus facilement accessible pour les cotisants.

Cette ordonnance est prise à droit constant, de sorte qu'elle n'emporte aucun effet sur les droits et obligations des assurés et des cotisants. Les dispositions entrent en vigueur, sauf exceptions justifiées par des impératifs de sécurité juridique (Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance), au 14 juin 2018 (Ord. art. 10).

Vous trouverez ci-dessous le lien vers l'ordonnance :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000037051001&categorieLien=id>

Vie de l'entreprise

Conseil-pratique : l'entreprise doit-elle faire signer à ses salariés une clause de confidentialité concernant les données personnelles ?

Avec l'entrée en vigueur du RGPD, 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).

Conseil-pratique : le salarié qui met fin à sa période d'essai doit-il restituer les titres restaurant attribués en trop ?

Le salarié qui quitte l'entreprise doit-il rendre les tickets restaurant qu'il possède ?

Un salarié ne peut recevoir qu'un titre-restaurant par repas compris dans son horaire de travail journalier, selon l'article R. 3262-7 du code du travail. Il ne peut donc bénéficier de cet avantage que lors de journées travaillées. **Lorsque le salarié quitte l'entreprise, et qu'il lui reste des titres-restaurant pour des journées qui ne seront pas travaillées, il n'est pas censé les garder**

Le code du travail prévoit que le salarié qui quitte l'entreprise remet à l'employeur, au moment de son départ, les titres-restaurant en sa possession (article R. 3262-11). **Le salarié doit alors être remboursé du montant de sa contribution à l'achat de ces titres.**

Que se passe-t-il si le salarié conserve toutefois ces titres ?

Le code du travail n'interdit pas la conservation des titres-restaurant par le salarié. **Si l'employeur est d'accord, le salarié peut les conserver.** Les titres seront toutefois considérés comme un avantage en nature, donc réintégrés dans l'assiette des cotisations sociales au titre de la contribution patronale.

Des simulateurs pour préparer les élections professionnelles

Lorsqu'il organise l'élection des représentants du personnel, l'employeur doit respecter un certain nombre d'étapes préalables et déterminer différents paramètres. **Le ministère chargé du travail propose des simulateurs pour faciliter cette préparation.**

<https://www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr/web/quest/nos-outils-et-simulateurs>

Vous pouvez trouver sur le site du ministère chargé du travail dédié aux élections professionnelles des simulateurs permettant d'établir **le calendrier des élections, de déterminer le nombre de collègues à mettre en place, le nombre de représentants du personnel à élire et le nombre de sièges attribués à chaque liste**

Les calculs effectués sont donnés à titre indicatif en fonction des données indiquées.

Jurisprudences

Cass. soc., 30 mai 2018,
n° 16-21.583

Classification : le salarié doit détenir le diplôme exigé par la convention collective

Dans un arrêt du 30 mai 2018, la Cour de cassation rappelle que le salarié doit détenir le ou les diplômes exigés par la convention collective applicable à l'entreprise pour obtenir la classification revendiquée.

A la suite de la signature d'une rupture conventionnelle, une salariée d'un casino, engagée en tant que croupière et devenue par la suite responsable d'accueil, saisit les prud'hommes. Elle conteste notamment la classification qui lui a été attribuée et réclame son classement au niveau IV.

Dans cette affaire, la salariée était classée au niveau III, coefficient 135 de la convention collective nationale des casinos du 29 mars 2002. Selon la convention collective, le classement au niveau IV concerne des emplois qui exigent des connaissances générales et techniques qualifiées ainsi qu'une expérience professionnelle permettant au titulaire de prendre des initiatives et des décisions pour adapter, dans les cas particuliers, ses interventions en fonction de l'interprétation des informations. La classification requiert, s'agissant des connaissances requises, des diplômes ou connaissances équivalentes acquises par une formation initiale ou professionnelle (BTS, DUG, DEUG, niveau III de l'éducation nationale).

La cour d'appel fait droit à sa demande et condamne le casino à lui verser des rappels de salaire au titre de la classification. Les juges du fond estiment que l'énumération des fonctions de la salariée permet de déduire que celle-ci avait la responsabilité complète des relations entre l'établissement et la clientèle, avant et après le franchissement de l'entrée dans le casino.

Mais la Cour de cassation n'est pas de cet avis : elle estime que les juges auraient dû vérifier que la salariée disposait bien des diplômes ou connaissances équivalentes requis par la classification conventionnelle.

Si, en cas de litige, c'est au juge d'apprécier les fonctions réellement exercées par le salarié, la Cour de cassation a toutefois déjà précisé dans un arrêt de 2015 qu'un salarié ne peut pas revendiquer une qualification qui est subordonnée à un diplôme. Tel était le cas dans la convention collective des casinos applicable à la salariée.

Vous trouverez ci-dessous le lien vers l'arrêt :

https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/arrets_publices_2986/chambre_sociale_3168/2018_8506/mai_8749/866_30_39182.html

Cass. soc. 13-6-2018 n°
17-10.252 F-D

La protection de la salariée enceinte est subordonnée à l'envoi d'un certificat de grossesse

Pour obtenir l'annulation de son licenciement, la salariée enceinte doit envoyer à son employeur, dans un délai de 15 jours, une pièce médicale justifiant de son état de grossesse.

Pour rappel, les articles L 1225-5 et R 1225-2 du Code du travail, relatifs à la protection des salariées enceintes, prévoient que le licenciement d'une salariée est annulé lorsque, dans un délai de 15 jours à compter de sa notification, l'intéressée envoie à son employeur, par lettre recommandée avec avis de réception, un certificat médical justifiant qu'elle est enceinte.

Le respect des formes prévues par le Code du travail est-il une condition essentielle du bénéfice de la protection ? Le doute a longtemps régné en jurisprudence. La Cour de cassation a en effet jugé, à plusieurs reprises, que "l'envoi par la salariée, dans les formes prévues par le Code du travail, d'un certificat médical attestant son état de grossesse et la date présumée de l'accouchement ne constitue pas une formalité substantielle" (Cass. soc 9-7-2008 n° 07-41.927 F-PB ; Cass. soc. 11-12-2013 n° 12-23.687 F-D : RJS 2/14 n° 117).

La règle peut en effet s'interpréter de 2 manières :

- ⇒ soit on considère que ni la production d'un certificat médical, ni le respect des formes prévues par le Code du travail - à savoir l'envoi en lettre recommandée avec avis de réception - ne sont requis pour faire annuler le licenciement : la salariée peut prouver par tous moyens qu'elle a informé l'employeur de son état de grossesse dans les 15 jours ;
- ⇒ soit on considère que l'envoi d'un certificat médical est une condition nécessaire pour obtenir l'annulation du licenciement prononcé par l'employeur, l'utilisation de la lettre recommandée n'étant en revanche pas une formalité substantielle.

La Cour de cassation a clarifié sa position en 2012 (Cass. soc. 10-5-2012 n° 11-14.338 F-D), **en jugeant que la salariée qui n'a pas envoyé à son employeur une pièce médicale relative à son état de grossesse doit être déboutée de sa demande de nullité de son licenciement. Elle confirme ce principe dans l'arrêt du 13 juin 2018.**

En l'espèce, la salariée était employée de maison. Elle a été licenciée au cours de sa grossesse. Le certificat de travail, remis par son employeur, mentionnait expressément que la salariée quittait l'entreprise "enceinte, libre de tout engagement".

La cour d'appel a considéré que la rupture du contrat de travail devait s'analyser en un licenciement nul, l'employeur ayant eu connaissance de la grossesse au plus tard au moment de la remise du certificat de travail.

La décision est censurée par la Cour de cassation, qui reproche aux juges du fond de ne pas avoir constaté l'envoi à l'employeur d'une pièce médicale relative à l'état de grossesse dans le délai de 15 jours à compter de la rupture du contrat de travail.