

Février 2019

SOMMAIRE :

- Nouvelles précisions sur la prime Macron – p.1-2
- Egalité hommes/femmes : tableur d'aide au calcul – p.2
- Décrets sur le panier « 100% santé » – p.2-3
- Décret sur la réduction de cotisations des heures supplémentaires – p.-3
- Mandat unique tiers déclarants–p.4-5
- Contacts en matière de harcèlement sexuel -p.5
- Infractions routières- p.5-6
- Etat des négociations-p.6-7
- Jurisprudence-p.7-8

Contact:

Marie Guédeney
Tel : 01 44 55 35 15
mguedeney@cgi-
cf.com

Retrouvez l'ensemble
de ces textes sur
www.cgi-cf.com,
partie « Social »

I- Prime exceptionnelle pour le pouvoir d'achat : une nouvelle circulaire précise les conditions du bénéfice de l'exonération

Une instruction interministérielle du 6 février 2019 revient sur le régime de la prime exceptionnelle mise en place par la loi portant mesures d'urgence économique et sociale. Elle actualise les questions/réponses diffusées par l'instruction du 4 janvier et apporte une nouvelle série de précisions.

Les entreprises ayant déjà attribué une prime à leurs salariés antérieurement à la publication de ces précisions, et qui en modifieraient les conditions d'attribution postérieurement au 31 janvier 2019 pour prendre en considération ces nouveaux éléments, ne risquent pas la remise en cause de l'éligibilité à l'exonération.

1) Proratisation du plafond de 3 smic annuels

L'exonération de cotisations et contributions sociales n'est applicable que pour les primes exceptionnelles versées aux salariés ayant perçu en 2018 une rémunération inférieure à trois fois la valeur annuelle du Smic brut calculée pour un an sur la base de la durée légale.

Pour les salariés qui sont employés à temps partiel ou qui ne sont pas présents sur toute l'année, il faut prendre en compte la durée de travail prévue au contrat au titre de la période pendant laquelle ils sont présents dans l'entreprise.

Le plafond de trois Smic ne peut pas donner lieu à une majoration au titre du nombre d'heures supplémentaires et complémentaires réalisées.

2) Cas des salariés n'ayant perçu aucune rémunération en 2018

Les salariés n'ayant perçu aucune rémunération peuvent, même lorsqu'un contrat de travail est en vigueur au 31 décembre 2018, ne pas recevoir la prime sans que le bénéfice global de l'exonération soit remis en cause.

Cette précision peut viser, par exemple, des salariés absents sur l'ensemble de l'année 2018 dans le cadre d'un congé sabbatique ou d'un congé pour création d'entreprise sans rémunération.

3) Impact sur le calcul de l'indemnité de rupture

La prime exceptionnelle ne doit pas être prise en compte dans le calcul des indemnités de rupture du contrat de travail.

4) Prime exceptionnelle et négociations annuelles obligatoires (NAO)

La négociation de la prime peut avoir lieu en même temps que les NAO.

En revanche, elles doivent être formalisées dans des accords distincts.

5) Pas de dépôt des décisions unilatérales

Il est également précisé qu'il n'y a pas d'obligation légale de dépôt auprès de la DIRECCTE en cas de décision unilatérale de mise en place de la prime.

Pour rappel, les employeurs avaient jusqu'au 31 janvier 2019 pour mettre la prime en place par décision unilatérale. Il ne reste désormais que la possibilité de procéder par accord.

Pour consulter l'intégralité de la nouvelle circulaire, cliquez [ici](#).

II- Egalité hommes/femmes : mise à disposition d'un tableur pour calculer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans les entreprises de plus de 250 salariés

Le ministère du Travail a diffusé et mis à disposition le 13 février, à titre d'aide au calcul, un premier tableur destiné aux entreprises de plus de 250 salariés, qui ont 5 indicateurs à évaluer.

Selon le ministère, « le tableur intègre toutes les formules de calcul nécessaires. Il permettra, après avoir saisi les données concernant les effectifs, d'obtenir automatiquement le résultat de chacun des indicateurs et l'index global ».

Pour mémoire, la date limite de première publication des résultats est fixée :
-au plus tard le 1^{er} mars 2019 pour les entreprises de 1 000 salariés et plus ;
-au plus tard le 1^{er} septembre 2019 pour les entreprises de plus de 250 à moins de 1 000 salariés ;
-au plus tard le 1^{er} mars 2020 pour les entreprises de 50 à 250 salariés.

En outre, des référents régionaux ont été désignés au sein des DIRECCTE pour aider l'ensemble des entreprises, quelle que soit leur taille, à calculer leur index et, le cas échéant, à mettre en place des mesures correctives.

Pour accéder au tableur et à la liste des référents régionaux, cliquez [ici](#).

III- Prévoyance : le cahier des charges des contrats responsables et le socle minimal « frais de santé » sont adaptés au panier de soins « 100 % santé »

Rappelons que le gouvernement a programmé la mise en place progressive, d'ici au 1^{er} janvier 2021, d'un panier de soins couvert à 100 % par la sécurité sociale et les organismes de protection sociale complémentaire en matière de prothèses dentaires, d'optique et d'aides auditives.

1) Nouveau cahier des charges des contrats responsables

Un décret précise les dépenses qui, en matière d'optique, d'audiologie et de prothèses dentaires, devront être prises en charge intégralement en sus des tarifs de remboursement de la sécurité sociale.

Il fait également évoluer les plafonds de prise en charge de certains dispositifs médicaux hors panier « 100 % santé ».

Pour consulter le décret, cliquez [ici](#).

Les accords collectifs et les décisions unilatérales d'employeur ayant mis en place une couverture complémentaire « frais de santé » vont devoir être renégociés ou adaptés avant le 1^{er} janvier 2020 pour être mis en conformité avec le nouveau cahier des charges des contrats responsables.

Le nouveau cahier des charges s'appliquera aux contrats souscrits ou renouvelés :

- à compter du 1^{er} janvier 2020 pour les frais d'optique ;
- à compter du 1^{er} janvier 2020 pour les frais de prothèses dentaires, sous réserve des dates spécifiques fixées par la convention nationale des chirurgiens-dentistes libéraux ;
- à compter du 1^{er} janvier 2021 pour les frais d'aides auditives.

2) Mise à jour du socle minimal « frais de santé »

Un autre décret met à jour le panier de soins du socle minimal au regard de la réforme du « 100 % santé » et du nouveau cahier des charges des contrats responsables.

Pour consulter le décret, cliquez [ici](#).

IV- Réduction de cotisations salariales sur les heures supplémentaires et complémentaires : le décret est paru

Un décret vient de fixer le taux de la réduction de cotisations salariales applicable à la rémunération des heures supplémentaires et des heures complémentaires à compter du 1^{er} janvier 2019. Il précise également les conditions d'application de la réduction dans certains cas spécifiques.

Le taux de la réduction est égal à la somme des taux de chacune des cotisations d'assurance vieillesse d'origine légale et conventionnelle rendue obligatoire par la loi et effectivement à la charge du salarié, dans la limite de 11,31 %.

Mathématiquement, la limite de 11,31 % correspond à la somme des cotisations salariales d'assurance vieillesse (0,40 % + 6,90 %) et des contributions de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO pour un salarié rémunéré en deçà du plafond, dans le cas général (3,15 % de retraite + 0,86 % de contribution d'équilibre général).

En cas d'application d'une exonération totale ou partielle de cotisations salariales de sécurité sociale, de taux réduits, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations, la réduction s'applique dans la limite des cotisations effectivement à la charge du salarié.

La réduction sera déclarée sous le CTP 003.

V- Relations cotisants-tiers déclarants : le mandat unique est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2019

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2017 a prévu de mettre en place un système de mandat unique entre cotisants et tiers déclarants. Ce système est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2019, après la parution au Journal officiel du décret qui en précise les modalités d'application.

1) Déclaration du mandat unique

Le cotisant doit déclarer la mission qu'il confie au tiers déclarant qu'il a choisi à l'URSSAF.

Par délégation, le tiers lui-même peut aussi réaliser cette déclaration.

La déclaration de la mission confiée au tiers déclarant est réputée accomplie lorsque celui-ci a effectué la déclaration sociale nominative (DSN).

Une fois la déclaration du mandat effectuée, le tiers est réputé accomplir toutes les formalités ou déclarations sociales pour le compte de son client auprès des organismes de sécurité sociale, sauf stipulation contraire ou résiliation du contrat qui le lie au cotisant. Le mandat peut prévoir que le tiers n'effectuera qu'une partie de ces formalités ou déclarations.

Le tiers déclarant doit accomplir sa mission dans les conditions et délais prévus par la réglementation. Il est le principal interlocuteur de l'organisme de sécurité sociale.

2) Obligations et responsabilité du cotisant

Le recours à un tiers déclarant ne dispense pas l'employeur de répondre, le cas échéant, aux demandes des organismes de sécurité sociale, quel qu'en soit le motif. Cela n'empêche pas non plus la mise en œuvre à son égard des règles de contrôle, de recouvrement et de sanctions.

Le décret ajoute que, indépendamment des stipulations conventionnelles du mandat, le cotisant reste tenu à l'ensemble des obligations et bénéficie de l'ensemble des droits prévus par la réglementation à l'égard des organismes de sécurité sociale.

Lorsque le tiers déclarant méconnaît les obligations qui découlent de sa mission, le cotisant accomplit lui-même les déclarations et formalités sociales. Le cotisant demeure en outre responsable du paiement des pénalités et majorations prévues en cas de défaut de production d'une déclaration obligatoire, d'inexactitude des montants déclarés ou d'omission de salariés dans la déclaration.

3) Obligations de l'organisme de sécurité sociale

L'organisme de recouvrement auprès duquel la déclaration de mission a été effectuée est en charge de vérifier que le tiers déclarant dispose d'éléments attestant l'existence préalable d'une relation contractuelle avec l'employeur, sauf pour les experts-comptables qui bénéficient d'un mandat présumé.

L'organisme informe ensuite par écrit l'employeur de la mission qui a été notifiée pour son compte et de la personne exerçant la mission.

Enfin, il identifie le tiers déclarant et informe la Cnam et la Carsat dont relève l'employeur.

4) Dématérialisation obligatoire

Le tiers déclarant est tenu de procéder aux déclarations pour le calcul des cotisations et contributions sociales et, le cas échéant, au paiement de celles-

ci par voie dématérialisée. À défaut, il s'expose à une majoration de 0,2 %, calculée à partir des sommes dont la déclaration ou le versement a été effectué par une voie autre que dématérialisée.

VI- L'obligation d'indiquer au personnel les services compétents en matière de harcèlement sexuel est applicable

La loi « Avenir professionnel » impose aux entreprises, d'une part, de faire état des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et, d'autre part, de délivrer les coordonnées des autorités et services compétents en la matière. Un décret du 8 janvier 2019 a rendu cette obligation pleinement applicable.

L'information délivrée par l'employeur doit ainsi préciser l'adresse et le numéro d'appel :

- du médecin du travail ou du service de santé au travail compétent pour l'établissement ;
- de l'inspection du travail compétente, en indiquant le nom de l'inspecteur compétent ;
- du Défenseur des droits ;
- du référent désigné dans les entreprises d'au moins 250 salariés pour orienter, informer et accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;
- du référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes désigné par le comité social et économique (CSE) parmi ses membres.

VII- Le dirigeant et l'entreprise peuvent tous deux être poursuivis en cas de non-signalement d'une infraction routière commise par un salarié

Depuis la loi « Justice du XXI^e siècle » du 18 novembre 2016, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2017, l'employeur, c'est-à-dire le représentant légal de la personne morale, a l'obligation de communiquer aux autorités l'identité des salariés ayant commis certaines infractions routières avec un véhicule de l'entreprise. Le fait de contrevenir à cette obligation est sanctionné par l'amende prévue pour les contraventions de 4^{ème} classe.

Trois arrêts de la Cour de cassation ont répondu à la question de savoir qui est redevable de cette amende : le dirigeant, l'entreprise ou les deux ?

La haute juridiction considère que si le dirigeant peut être poursuivi pour n'avoir pas satisfait à l'obligation de désignation, la société qu'il dirige peut l'être tout autant.

Elle rappelle que la responsabilité pénale de la personne morale peut être engagée en cas d'infraction commise pour son compte par son représentant.

De plus, le dirigeant peut être poursuivi devant le tribunal de police même si l'avis de contravention pour non-désignation du conducteur a été adressé au nom de la société, dès lors que le dirigeant en a eu connaissance.

Le représentant légal de l'entreprise doit indiquer à l'autorité mentionnée sur l'avis de contravention qui lui a été adressé l'identité, l'adresse et la

référence du permis de conduire de la personne physique qui conduisait ce véhicule, **et ce « y compris lorsqu'il s'agit du représentant légal lui-même »**.

Si l'amende a été réglée directement par le représentant légal, sans qu'aient été respectées les formalités permettant de l'identifier comme étant le conducteur, l'infraction de non-désignation sera retenue.

VIII- Etat des négociations

➤ **CCN des commerces de gros (3044)**

▪ **Négociations en cours**

- Salaires minima
- CDI d'opération /assouplissements des CDD et du temps partiel
- Réflexion sur les actions de prévention dans le cadre du fond d'action sociale de branche

▪ **Accord signé**

- L'avenant rectificatif du 19 décembre 2018 sur les forfaits jours destiné à préciser la formule de calcul de la retenue sur salaire en cas d'absence non rémunérée

▪ **Accords étendus**

- L'accord salaires du 8 mars 2018 applicable depuis le 1^{er} mai 2018 a été étendu par un arrêté publié au JO le 23 janvier 2019
- L'accord du 8 mars 2018 mettant en place la CPPNI a été étendu par un arrêté publié au JO le 5 décembre 2018

▪ **Accords en cours d'extension**

- L'accord de fusion du 11 décembre 2018 entre la CCN 3044 et la CCN 3047
- L'avenant rectificatif du 18 avril 2018 relatif aux forfaits jours

Les prochaines réunions paritaires se tiendront le **27 février et le 27 mars 2019.**

➤ **CCN de l'Import-Export (3100)**

▪ **Accord signé :**

- L'accord du 22 janvier 2019 prévoyant une revalorisation des minima conventionnels de 2% au 1^{er} janvier 2019 a été signé par la CFDT, la CFTC et la CFE/CGC.

La prochaine réunion paritaire se tiendra le **11 mars 2019.**

➤ **CCN du commerce de gros des tissus, tapis et linges de maisons**

▪ **Négociations en cours :**

- Avenant relatif au régime de prévoyance de la CCN 3047

- **Accord signé :**

- L'accord de fusion du 11 décembre 2018 entre la CCN 3044 et la CCN 3047 prévoit les conditions du maintien de certains avantages de la CCN 3047 et une période transitoire concernant les salaires minima et les classifications.

Un guide d'application de cet accord a été envoyé aux entreprises de la CCN 3047 et est consultable sur le site Internet de la CGI.

La prochaine réunion paritaire se tiendra le **18 mars 2019.**

- **CCN du commerce de gros et de la distribution des papiers cartons**

- **Négociations en cours :**

- Salaires minima

La prochaine réunion paritaire se tiendra le **12 mars 2019.**

IX– Jurisprudence

- **La règle de la parité dans les listes électorales respecte le droit international**

Pour rappel, depuis le 1^{er} janvier 2017, dans chaque collège électoral, les listes qui comportent plusieurs candidats sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la proportion inscrite sur la liste électorale.

Les listes doivent donc être composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes.

Dans cette affaire, le protocole préélectoral prévoyait qu'un des collèges était composé de 77 % d'hommes et de 23 % de femmes.

Un syndicat estimait que la liste d'une autre organisation n'avait pas respecté les dispositions relatives à la représentation équilibrée des hommes et des femmes, car elle comportait 5 candidatures de femmes au lieu de 4.

Il demandait donc l'annulation de l'élection de 2 femmes (l'une étant titulaire et l'autre suppléante) et a obtenu gain de cause.

La Cour de cassation rejette toute atteinte disproportionnée au principe de la liberté syndicale, d'autant que ce principe est à mettre en balance avec le droit fondamental à l'égalité entre les sexes, qui est aussi reconnu au niveau international.

Elle souligne que la loi a prévu :

- non une parité abstraite, mais une proportionnalité des candidatures au nombre de salariés masculins et féminins présents dans le collège électoral considéré ;
- une sanction limitée à l'annulation des élus surnuméraires de l'un ou l'autre sexe.

Cass. soc. 13 février 2019, n° 18-17042 FSPBRI

- **Harcèlement moral et rupture conventionnelle**

Dans cette affaire, il s'agissait de savoir si une convention de rupture avait pu être valablement signée dans un contexte de harcèlement moral, l'existence du harcèlement ayant été reconnue en justice.

La Cour de cassation pose clairement pour principe « **qu'en l'absence de vice du consentement, l'existence de faits de harcèlement moral n'affecte pas en elle-même la validité de la convention de rupture intervenue en application de l'article L. 1237-11 du Code du travail** ».

Autrement dit, un harcèlement moral avéré ne caractérise pas automatiquement un vice du consentement. Il est nécessaire que le salarié prouve que son consentement a été vicié.

Pour ce faire, il lui faut notamment apporter des éléments permettant de caractériser l'existence de contraintes ou de pressions ne lui ayant pas donné d'autre choix que de signer la convention de rupture.

Cass. soc., 23 janvier 2019, n° 17-21.550 FS-PB

▪ **Agissements discriminatoires commis par des tiers et responsabilité de l'employeur**

En l'occurrence, l'affaire concernait une salariée employée par une association, qui avait subi des insultes à caractère sexiste de la part de bénévoles de l'association. Le responsable hiérarchique de la salariée était présent mais n'avait rien fait pour mettre fin à cette situation.

La Cour de cassation pose pour principe que « **l'employeur, tenu envers ses salariés d'une obligation de sécurité en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, notamment en matière de discrimination, doit répondre des agissements des personnes qui exercent, de fait ou de droit, une autorité sur les salariés** ».

Pour la Cour de cassation, il importait peu de constater que les bénévoles n'étaient pas sous la subordination hiérarchique de l'association. Il aurait fallu vérifier si, compte tenu des circonstances, ces bénévoles n'exerçaient pas une autorité de fait sur la salariée au moment des faits.

L'association aurait dû être condamnée à payer des dommages-intérêts à la salariée en réparation de son préjudice.

Cass. soc., 30 janvier 2019, n° 17-28.905 F-PB