

Mars 2019

SOMMAIRE :

- Aide au permis de conduire pour les apprentis – p.1
- Tolérance sur l'application des mesures d'urgence sociales – p.1-2
- Guide contre le harcèlement sexuel- p.2
- Barème kilométrique-p.3
- Assurance chômage – p.3-4
- Amélioration du congé de présence parentale – p.-4
- Prise de position de la DSS sur les catégories objectives–p.4-5
- Taux erroné de PAS - p.5
- Etat des négociations-p.5-7
- 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](http://www.cgi-cf.com),  
partie « Social »

## I- L'aide au permis de conduire pour les apprentis est opérationnelle

**Les formulaires et les notices explicatives permettant de bénéficier de l'aide au financement du permis de conduire sont disponibles sur le portail de l'Alternance du ministère du Travail.**

Rappelons que depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, les apprentis peuvent demander à bénéficier d'une aide au permis de conduire de 500 euros aux conditions suivantes :

- être âgé d'au moins 18 ans ;
- être titulaire d'un contrat d'apprentissage en cours d'exécution ;
- être engagé dans la préparation des épreuves du permis de conduire autorisant la conduite des véhicules de la catégorie B.

L'aide ne peut être attribuée qu'une seule fois pour un même apprenti.

L'apprenti souhaitant bénéficier de l'aide au permis de conduire transmet son dossier de demande à son CFA. Il comprend :

- la demande d'aide complétée et signée par l'apprenti ;
- la copie recto verso de sa carte nationale d'identité ou de son passeport ou de son titre de séjour en cours de validité ;
- la copie d'un devis ou d'une facture de l'école de conduite datant de moins de 12 mois.

Le CFA vérifie que les conditions d'octroi de l'aide sont remplies et verse l'aide à l'apprenti ou, le cas échéant, à l'école de conduite.

France compétence vient de mettre à disposition les formulaires ainsi que les précisions nécessaires pour verser aux apprentis l'aide au financement du permis de conduire. Ces documents sont accessibles en cliquant [ici](#).

---

## II- Application des mesures d'urgence sociales : des tolérances admises en cas de manquement dans les déclarations

**Compte tenu des difficultés de mise en œuvre des dispositifs d'exonération de cotisations issus de la loi portant mesures d'urgence économiques et sociales, l'administration de la sécurité sociale a décidé d'instaurer des mesures de tolérance pour la première partie de l'année 2019.**

Un communiqué de la Direction de la sécurité sociale (DSS), diffusé le 1<sup>er</sup> mars 2019, précise en effet que les organismes de recouvrement des cotisations feront preuve de souplesse en cas de difficultés rencontrées au premier semestre 2019 pour appliquer la législation en vigueur.

Premièrement, en cas de retard dans le dépôt de la DSN (après le 5 ou le 15 du mois) et de paiement tardif des cotisations pour les échéances intervenant au titre des mois de février et mars 2019, les majorations de retard ou pénalités ne seront pas dues dès lors que ces obligations sociales auront été accomplies et les cotisations acquittées dans les cinq jours suivant l'échéance réglementaire.

Deuxièmement, en cas d'erreurs dans la déclaration sociale au titre des périodes d'activité courant sur le premier semestre 2019, aucune pénalité pour erreurs ne sera répercutée. Les erreurs visées portent sur « le calcul des exonérations sociales ayant fait l'objet des réformes entrées en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2019 ».

Enfin, les régularisations qui seront opérées sur les déclarations des six premiers mois de l'année 2019 ne feront pas l'objet de sanctions « lorsque les employeurs n'auront pu appliquer immédiatement les nouvelles mesures et qu'ils le feront de manière rétroactive ».

---

### **III- Diffusion d'un Guide pour lutter contre le harcèlement sexuel**

**Le ministère du Travail a diffusé le 8 mars 2019 un « guide pratique et juridique » pour lutter contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, à destination notamment des employeurs, qui contient des dispositions sur les actions à mener en matière de prévention.**

Le guide a pour objet de clarifier les droits et obligations de chacun sur la question spécifique du harcèlement sexuel en entreprise. Son but est d'aider les différents acteurs de l'entreprise, car le harcèlement sexuel est une notion qui peut prendre des formes très diverses.

Le guide donne de nombreuses illustrations du sexisme ordinaire dans le monde du travail :

- les remarques et blagues sexistes (ex. : raconter régulièrement des blagues sexistes à une de ses collègues de travail qui la mettent mal à l'aise) ;
- les incivilités à raison du sexe (ex. : mettre en doute sans raison le jugement d'un salarié sur un sujet qui relève de sa compétence) ;
- la police des codes sociaux du sexe (ex. : critiquer un homme parce qu'il n'est pas « viril ») ;
- les interpellations familières (ex. : « ma petite ») ;
- la fausse séduction (ex. : faire des remarques appuyées sur la tenue ou la coiffure) ;
- le sexisme bienveillant (ex. : valoriser une responsable en vantant uniquement des qualités attachées à des stéréotypes de sexe telles que son sens de l'écoute, sa sensibilité, sa minutie) ;
- les considérations sexistes sur la maternité ou les charges familiales (ex. : souligner la non-disponibilité d'une salariée en soirée car elle doit s'occuper de ses enfants).

Enfin, dans le « focus employeur », le guide revient sur les obligations de l'employeur en matière de prévention et d'action contre le harcèlement.

Pour consulter l'intégralité du guide, cliquez [ici](#).

---

## IV- Réévaluation partielle du barème des indemnités kilométriques

**Le barème des indemnités kilométriques applicable pour l'imposition des revenus perçus en 2018, est revalorisé selon un arrêté du 11 mars 2019 mais seulement pour les plus petits véhicules.**

Pour consulter le nouveau barème applicable, cliquez [ici](#).

---

## V- Assurance chômage : le gouvernement dévoile sa feuille de route

**Le Premier ministre et la ministre du Travail ont présenté, le 26 février, le calendrier et la méthode de la réforme du régime d'assurance chômage, après l'échec de la négociation des partenaires sociaux.**

Une phase de concertation va s'engager dans les prochains jours, avec une cinquantaine de réunions au programme. Cette concertation sera menée en deux temps, avec une première phase concentrée sur le « diagnostic » et une seconde consacrée aux « solutions ».

Les points suivants seront au cœur des discussions :

### 1) « Taxer » les contrats courts

Sans présager de la mesure qui sera retenue, le Premier ministre a expressément admis que le « bonus-malus » sur les contrats courts était « sur la table », ajoutant qu'il n'y avait « pas de meilleure solution » pour l'instant.

### 2) Revoir le niveau d'indemnisation des cadres

Aujourd'hui, le plafond d'indemnisation des cadres est égal à environ 7 700 €. Or, le taux de chômage de cette population n'est que de 3,8 %.

D'où la question posée par la ministre du travail : les règles d'indemnisation doivent-elles être les mêmes pour les cadres alors qu'ils sont en situation de quasi-plein emploi ?

### 3) Réviser le mode de calcul des allocations de chômage

Le salaire journalier de référence (SJR) est égal à : salaire moyen perçu durant les 12 derniers mois / nombre de jours travaillés au cours de cette période × 1,4.

Or, cette référence au nombre de jours strictement travaillés permettrait d'obtenir un taux de remplacement mensuel supérieur au revenu mensuel de l'activité perdue et favoriserait ainsi, de manière indirecte, la succession de contrats courts, plutôt que l'embauche par un contrat de longue durée, avance l'entourage du ministère.

### 4) Corriger les effets négatifs des droits rechargeables

Au lieu d'inscrire les personnes dans un emploi durable, les droits rechargeables favorisent au contraire l'alternance entre période de travail et période d'indemnisation chômage, ce qui enferme les bénéficiaires dans une précarité continue.

Le seuil, « très bas », de 150 heures permettant de recharger les droits à indemnisation est notamment pointé du doigt.

À l'issue de cette concertation, le gouvernement annoncera au printemps les mesures retenues. Un décret, qui remplacera la convention de 2017 et l'ensemble de ses textes d'application, sera ensuite publié pour une application à l'été 2019.

D'autres mesures relatives à l'indemnisation du chômage des démissionnaires porteurs de projet et des travailleurs indépendants figureront dans le décret.

---

## **VI- Le renforcement du droit au congé de présence parentale**

**La loi du 8 mars 2019 visant à renforcer la prise en charge des cancers pédiatriques, publiée au JO du 10 mars, prévoit des dispositions améliorant le congé de présence parentale.**

Pour rappel, tout salarié peut prendre un congé de présence parentale s'il a un enfant à charge :

- atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité,
- et rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

D'après la loi, le médecin délivrant le certificat médical de l'enfant ouvrant droit à l'allocation journalière de présence parentale (AJPP), peut prévoir une durée d'attribution des droits comprise entre six mois et un an, contre six mois maximum à ce jour. Lorsque la durée prévisible du traitement excède un an, elle fait l'objet d'un nouvel examen à cette échéance.

De plus, le renouvellement de ces droits peut non seulement avoir lieu comme jusqu'à présent, en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie de l'enfant au titre de laquelle le droit à l'AJPP avait été ouvert, mais également désormais « lorsque la gravité de la pathologie nécessite toujours une présence soutenue et des soins contraignants ».

**Enfin, pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté dans l'entreprise, la durée du congé de présence parentale est prise en compte en totalité, et non plus seulement pour moitié.**

---

## **VII- La Direction de la sécurité sociale (DSS) prend position vis-à-vis de l'Acoss sur la définition des catégories objectives post-fusion Agirc-Arrco**

**Dans un courrier du 25 février 2019 adressé à l'ACOSS, la DSS indique qu'il est toujours possible de se référer à la convention Agirc de 1947 et à l'accord Arrco de 1961 pour établir des catégories objectives de salariés.**

Rappelons que les contributions des employeurs destinées au financement des garanties de prévoyance complémentaire et de retraite supplémentaire sont exonérées dans certaines limites de cotisations de sécurité sociale, à la condition que ces garanties présentent un caractère collectif et obligatoire.

Le caractère collectif est respecté même lorsque tous les salariés ne sont pas concernés, en définissant des catégories objectives de salariés, pour lesquels des garanties différentes peuvent être prévues.

Or, parmi les cinq critères permettant d'établir des catégories objectives, deux font directement référence aux accords Agirc de 1947 et Arrco de 1961,

alors que l'accord du 17 novembre 2017 instituant le régime unifié Agirc Arrco s'y est substitué.

La DSS confirme que « l'établissement de catégories de salariés en référence aux catégories de cadres et de non-cadres résultant de l'utilisation des définitions issues des dispositions des articles 4 et 4 bis de la convention de 1947 et de l'article 36 de l'annexe 1 à cette convention dans sa dernière version en vigueur ou aux tranches de rémunérations [...] continue de satisfaire aux règles fixées pour apprécier le caractère collectif des régimes de retraite supplémentaire déjà mis en place ou qui le seraient depuis l'adoption d'un nouvel accord national interprofessionnel. Il en va de même pour la simple référence à une affiliation ou à une non-affiliation à l'Agirc ou à l'Arrco ».

À notre sens, conformément à l'objet de la lettre qui vise « l'utilisation des critères définis à l'article R. 242-1-1 du Code de la sécurité sociale permettant de constituer des catégories objectives au regard de la création du régime unifié de retraite Agirc-Arrco », ces précisions devraient concerner les régimes de complémentaire santé et de prévoyance, en plus des régimes de retraite supplémentaire.

Une circulaire en bonne et due forme qui serait opposable est néanmoins attendue.

---

## VIII- Application d'un taux de PAS erroné en DSN : report de la remontée d'information dans le CRM

**Le GIP-MDS (Groupement d'intérêt public-Modernisation des déclarations sociales) a actualisé sa fiche d'information sur les anomalies indiquées par le compte rendu métier (CRM) nominatif pour le prélèvement à la source (PAS).**

Si l'employeur n'a appliqué aucun des taux valides communiqués par l'administration fiscale (anomalie codée TST01), il ne recevra de message dans le CRM nominatif l'informant de l'application d'un taux erroné **qu'à compter du second semestre 2019.**

Par contre, un courrier postal lui sera adressé par l'administration fiscale en cas d'application d'une amende en raison de l'application d'un taux erroné.

---

## IX- Etat des négociations

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

#### ▪ **Négociations en cours**

- 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

#### ▪ **Accords signés**

- L'accord salaires du 27 février 2019 qui prévoit une revalorisation linéaire de 1,8 % sur la grille au 1<sup>er</sup> mai 2019 a été signé par la CFDT, la FNECS CFE/CGC et la CFE/CGC AGRO

- L'accord du 14 Mars 2019 portant création et désignation de l'OPCO des entreprises et des salariés des services à forte intensité de main d'œuvre a été signé par la CFDT, la CFTC, FGTA FO et la FNECS CFE CGC.
- **Accords étendus**
- L'accord salaires du 8 mars 2018 applicable depuis le 1<sup>er</sup> 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
- L'accord de fusion du 30 octobre 2017 entre la CCN 3044 et la CCN 3045 (confiserie) a été étendu par un arrêté publié au JO le 26 février 2019
- **Accords en cours d'extension**
- L'avenant du 18 avril 2018 relatif aux forfaits jours
- L'avenant du 19 décembre 2018 relatif aux forfaits jours
- L'accord de fusion du 11 décembre 2018 entre la CCN 3044 et la CCN 3047 (tissus)

La prochaine réunion paritaire se tiendra **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<sup>er</sup> janvier 2019 a été signé par la CFDT, la CFTC et la CFE/CGC.

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

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

- **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.**
- **Accord mis à signature :**
- L'avenant du 18 mars 2019 relatif à la prévoyance prévoit le maintien aux conditions actuelles des contrats de prévoyance des entreprises relevant de la CCN 3047 jusqu'au 31 décembre 2019. A cette date, ces entreprises devront mettre en œuvre le régime de prévoyance prévu par la CCN 3044.

La prochaine réunion paritaire se tiendra le **13 juin 2019.**

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

▪ **Accord mis à signature :**

- L'accord salaires du 12 mars 2019 qui prévoit une revalorisation des minima conventionnels au 1<sup>er</sup> avril 2019 ; une revalorisation du panier de nuit à 5,75 euros et la mise en place de 2 jours pour les pères de famille sous conditions

La prochaine réunion paritaire se tiendra le **13 mai 2019**.

---

## **X- Jurisprudence**

▪ **CE/CSE et demande de réunion extraordinaire**

Dans cet arrêt, la Cour de cassation se prononce sur la notion de majorité permettant au comité d'entreprise (ou au comité social et économique) de demander la tenue d'une réunion supplémentaire entre deux réunions périodiques : **la majorité des membres du comité d'entreprise s'entend de la majorité des membres élus ayant voix délibérative », c'est-à-dire les élus titulaires.**

Ne sont donc pas pris en compte dans le calcul de la majorité :

- les représentants syndicaux (qui ne sont pas des élus et n'ont qu'une voix consultative) ;
- les élus suppléants (qui ont simplement voix consultative). Toutefois, un suppléant pourra être pris en compte s'il assure le remplacement d'un titulaire en cas de cessation des fonctions ou d'absence momentanée de ce dernier ;
- le président du comité (qui est destinataire de la demande).

**Cass. soc., 13 février 2019, n° 17-27.889 FS-PB**

▪ **Régime collectif de prévoyance : modalités de rémunération distinctes et catégorie objective**

Les contributions des employeurs destinées au financement de régimes de prévoyance ne sont exclues de l'assiette des cotisations sociales que lorsque le régime mis en place revêt un caractère obligatoire et collectif, c'est-à-dire lorsqu'il bénéficie soit à l'ensemble des salariés, soit à une ou plusieurs catégories objectives de salariés.

Dans cette affaire, une société conteste la réintégration par l'Urssaf, dans l'assiette des cotisations sociales, de la contribution patronale au financement de la couverture santé souscrite pour son personnel non cadre.

L'Urssaf reproche à l'employeur de ne pas accorder les mêmes droits à tous ses salariés, distingués artificiellement selon leur lieu de travail et les modalités de leur rémunération.

La Cour de cassation estime que « **les modalités de la rémunération des salariés d'une entreprise ne constituent pas un critère objectif de nature à fonder des catégories distinctes au sens** » de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

**Cass. 2e civ., 14 février 2019, n° 18-11.100**

#### ▪ **Transfert d'entreprise et PV de carence aux élections**

En l'espèce, une société a été cédée dans son intégralité à une autre entreprise. Un salarié transféré a été ensuite licencié pour inaptitude professionnelle et impossibilité de reclassement.

L'obligation de recueillir l'avis des délégués du personnel n'a pas été satisfaite, car la nouvelle entreprise qui atteignait pourtant le seuil de 11 salariés n'en était pas dotée. Pour justifier cette absence de consultation, celle-ci produisait un procès-verbal de carence, établi par l'ancien employeur, avant la cession du fonds.

Ce PV de carence était-il toujours opposable, alors qu'un changement légal d'employeur était intervenu dans l'intervalle ?

**La Haute juridiction approuve les juges du fond ayant jugé que le nouvel employeur pouvait se prévaloir du procès-verbal de carence établi par le précédent.**

Deux éléments ont joué en faveur de cette solution :

- « l'entité transférée avait conservé son autonomie ». Le fonds avait en effet été cédé en totalité pour devenir une nouvelle société à part entière. Du fait de ce maintien d'autonomie, la carence dûment constatée avant la cession l'était toujours dans la nouvelle entité
- « le procès-verbal de carence établi par la société cédante était encore valable au moment de la procédure de licenciement, en l'absence de demande d'élections formée auprès du nouvel employeur ».

**Cass. soc, 6 mars 2019, n° 17-28.478**