

Avril 2019

SOMMAIRE :

- Questions/réponses sur la réduction de cotisation des heures supplémentaires – p.1
- Règlement type de la CNIL sur la biométrie – p.2-3
- Nouveau montant du RSA-p.3
- Validation du recours au référendum pour les accords collectifs dans les petites entreprises- p.3-4
- Adoption du projet de loi Pacte – p.4-5
- Mesures sociales de la loi portant réforme de la justice- p. 5-6
- Etat des négociations-p.6
- 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- Publication d'un questions-réponses sur l'exonération de cotisations salariales sur les heures supplémentaires

Une instruction de la Direction de la sécurité sociale du 29 mars 2019 détaille, sous la forme d'un questions-réponses, les principales modalités d'application de l'exonération de cotisations salariales sur les heures supplémentaires et complémentaires en vigueur depuis le 1er janvier 2019.

Le document précise que les heures supplémentaires effectuées dans le cadre d'un dispositif d'aménagement du temps de travail ainsi que celles réalisées dans le cadre d'une convention de forfait en heures (incluse dans le forfait ou effectué au-delà) sont aussi éligibles à l'exonération.

Il s'agit des heures prévues au-delà de la durée légale de travail rapportée sur la période de référence, soit 151,67 heures si le forfait est mensuel et 1 607 heures si le forfait est annuel.

Ainsi, « pour un salarié ayant un forfait de 175 heures par mois, rémunéré 2 700 € par mois, le forfait représente une durée de travail supérieure de 23,33 heures à la durée légale. Sauf taux conventionnel différent, la majoration des heures supplémentaires est de 25 % (pour les huit premières heures supplémentaires par semaine). Après pondération d'un facteur 1,25 pour ces 23,33 heures supplémentaires, la « durée totale de travail » prise en compte est donc de $151,67 + 23,33 \times 1,25 = 180,83$ heures et la rémunération horaire correspondante de $2\,700 \div 180,83 = 14,93$ €.

La rémunération des heures supplémentaires à retenir pour le calcul de l'exonération s'élève donc à $23,33 \times 14,93 \times 1,25 = 435,40$ € ».

L'exonération est également applicable aux heures qui donnent lieu à la fois à majoration salariale et à la prise d'un repos compensateur de remplacement. Le cas échéant, elle ne s'applique pas sur la partie de l'heure qui n'est pas compensée par une majoration salariale.

L'administration précise que l'exonération est appliquée à l'ensemble des heures décomptées en 2019, y compris si des heures supplémentaires sont décomptées à l'issue d'une période de référence commencée en 2018 et achevée en 2019.

En revanche, les heures supplémentaires payées dans le cadre de rappels de paie début 2019 au titre d'heures réalisées en 2018 ne sont pas éligibles au dispositif.

Enfin, il est également précisé que les cotisations de retraite complémentaire restent dues dans leur intégralité.

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

II- La CNIL publie un règlement type encadrant le recours à la biométrie sur les lieux de travail

Les conditions de recours par les entreprises aux dispositifs utilisant la biométrie en vue de contrôler l'accès des salariés aux locaux, aux appareils et aux applications informatiques sur les lieux de travail sont connues, avec la publication au Journal officiel du 28 mars 2019 du règlement type élaboré par la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL).

Pour accéder au règlement type, cliquez [ici](#).

Dans le cadre de ce règlement, l'usage de la biométrie n'est autorisé que dans deux cas :

- pour contrôler l'accès aux locaux limitativement identifiés par l'employeur comme devant faire l'objet d'une restriction de circulation ;
- pour contrôler l'accès aux appareils et applications informatiques professionnels limitativement identifiés par l'employeur.

En outre, l'employeur doit démontrer, de façon documentée, la nécessité de recourir à un traitement de données biométriques, en indiquant les raisons pour lesquelles le recours à d'autres dispositifs d'identification ou mesures organisationnelles et techniques de protection ne permet pas d'atteindre le niveau de sécurité exigé.

1) Données biométriques pouvant être utilisées et personnes habilitées

Les données biométriques qui peuvent être utilisées en vue de l'authentification des salariés sont celles basées sur des caractéristiques morphologiques (iris, empreinte digitale, réseau veineux de la main, démarche, etc.). Le recours à des prélèvements biologiques (salive, sang, etc.) est interdit. L'employeur doit justifier et documenter son choix d'utiliser tel ou tel type de biométrie.

Les données personnelles des salariés qui peuvent être renseignées via l'identification biométrique sont elles aussi définies de manière limitative : identité, vie professionnelle (numéro de matricule, service d'appartenance, etc.), locaux ou outils de travail autorisés, données de journalisation (accès ou matériels utilisés, horodatage, etc.).

Différents degrés d'habilitation sont prévus en vue de l'accès à ces différentes données et les personnes habilitées ne peuvent accéder aux données que dans les limites de leurs attributions.

2) Information des salariés

Sans préjudice de ses obligations relatives à l'information et à la consultation des représentants du personnel, l'employeur doit respecter l'obligation d'information des salariés concernés prévue par le RGPD (finalité du traitement, identité du responsable, durée de conservation des données, droit d'accès, etc.).

Cette information doit figurer dans une notice écrite et être remise avant tout recueil de données biométriques.

Le consentement des salariés concernés n'est en principe pas nécessaire dans la mesure où le traitement de données biométriques peut trouver son fondement juridique dans l'intérêt légitime de l'employeur (ex. : assurer la sécurité des locaux de l'entreprise).

3) Obligation de réaliser une analyse d'impact relative à la protection des données (AIPD)

Avant toute mise en œuvre d'un dispositif d'identification biométrique sur le lieu de travail, l'employeur doit réaliser une AIPD, compte tenu du risque élevé pour les droits et libertés des salariés.

L'employeur doit donc à la fois respecter le règlement type, documenter et tenir à disposition de la CNIL les justifications qui y sont demandées et procéder à une évaluation des risques sur les droits et libertés des personnes aux fins de les identifier et, le cas échéant, de les traiter.

L'AIPD doit être mise à jour régulièrement, au moins tous les 3 ans.

III- Saisie des rémunérations : nouveau montant de la fraction totalement insaisissable au 1er avril 2019

Lors d'une procédure de saisie des rémunérations, le créancier saisissant doit toujours laisser à la disposition du salarié une fraction de sa rémunération égale à la partie forfaitaire du revenu de solidarité active (RSA) pour un foyer composé d'une seule personne.

Dans un communiqué de presse du 4 avril 2019, la Caisse nationale des allocations familiales (CNAF) indique que le montant forfaitaire mensuel du RSA pour un allocataire augmente de **0,3 % au 1er avril 2019 et passe de 550,93 € à 559,74 €** en métropole et dans les Dom (hors Mayotte).

Par conséquent, le montant de la fraction de rémunération totalement insaisissable est égal à ce montant revalorisé.

IV- Accord collectif dans les entreprises dépourvues de délégué syndical : le Conseil d'État confirme que les TPE peuvent agir par référendum

Une des ordonnances Macron avait prévu que les TPE de moins de 11 salariés dépourvues de délégué syndical (DS) et celles employant entre 11 et 20 salariés sans élu du personnel pouvaient se doter d'accords collectifs par la voie du référendum. Cette procédure avait été fixée par un décret du 26 décembre 2017.

Plusieurs syndicats avaient demandé au Conseil d'État d'annuler pour excès de pouvoir ce décret.

Cette demande a été rejetée par le Conseil d'État, aux motifs notamment que :

- les syndicats ne sont pas totalement exclus de cette négociation par référendum étant donné que les salariés disposent de 15 jours au moins entre la communication du projet d'accord et l'organisation de cette consultation. Ce délai peut donc leur permettre de consulter, s'ils le souhaitent, les représentants de l'organisation syndicale de leur choix ;
- il ne peut pas être reproché au décret de laisser le soin à l'employeur de définir les modalités d'organisation de la consultation, sans préciser les conditions de l'expression d'une position divergente par un ou plusieurs salariés. La «liberté» de l'employeur est effectivement toute relative dès lors que le décret impose que cette consultation ait lieu pendant le temps de travail, que son organisation

matérielle incombe à l'employeur, que son caractère personnel et secret soit garanti, qu'elle se déroule en l'absence de l'employeur et que son résultat fasse l'objet d'un procès-verbal dont la publicité est assurée dans l'entreprise.

V- Adoption du projet de loi Pacte par le Parlement

L'Assemblée nationale a adopté définitivement le projet de loi Pacte le 11 avril 2019. Le texte comporte notamment une réforme des seuils d'effectif et des mesures visant à développer l'épargne salariale.

1) Réforme des seuils d'effectifs

La règle générale relative aux modalités de décompte des effectifs actuellement inscrite dans la partie réglementaire du Code de la sécurité sociale sera transposée au niveau législatif et étendue à certains dispositifs relevant de différents droits (travail compris).

L'effectif salarié annuel d'un employeur correspondra ainsi à la moyenne du nombre de personnes employées au cours de chacun des mois de l'année civile précédente, ou de la dernière année connue pour ce qui est de la tarification au titre du risque AT-MP.

La définition des catégories de personnes incluses dans l'effectif et les modalités de leur décompte s'effectuera, quant à elle, par voie réglementaire.

Cette harmonisation s'appliquera notamment aux mesures suivantes :

- contrepartie sous forme de repos obligatoire en heures supplémentaires,
- mise en œuvre de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés,
- participation des employeurs au financement de la formation professionnelle,
- droit à rémunération en cas de projet de transition professionnelle,
- bénéfice de l'aide unique aux employeurs d'apprentis,
- assujettissement à la contribution supplémentaire à l'apprentissage,
- abondement du compte personnel de formation à la suite d'obligations non satisfaites en matière d'entretien professionnel et de formation,
- assujettissement à la participation des employeurs à l'effort de construction (Peec) et au versement transport.

Le projet de loi instaure également un mécanisme d'atténuation des effets de seuils qui prévoit :

- d'une part, qu'un seuil n'aura d'incidence pour une entreprise que s'il est dépassé durant cinq années consécutives
- et, d'autre part, qu'un seuil perdra ses effets contraignants pour une entreprise dès que cette dernière se situera, ne serait-ce qu'une année seulement, en dessous de ce seuil.

En conséquence certains dispositifs de "gel" des effets de seuil sont abrogés. C'est le cas en particulier pour la déduction forfaitaire des cotisations patronales sur les heures supplémentaires dans les entreprises de moins de 20 salariés, pour l'exonération de forfait social pour les entreprises de moins de onze salariés, pour le financement de la formation professionnelle, ou encore pour l'application du taux réduit de contribution Fnal.

Le projet de loi procède à "une rationalisation des seuils d'effectif en se fondant sur les niveaux de 11, 50 et 250 salariés".

Voici quelques-uns des changements induits par cette réforme :

- L'obligation de se doter d'un règlement intérieur passe de 20 à 50 salariés (dans un délai de douze mois à compter de la date à laquelle l'effectif est atteint) ;
- Le taux réduit de contribution Fnal et l'exonération de Peec bénéficient aux entreprises de moins de 50 salariés, au lieu de moins de 20 ;
- L'obligation de communiquer aux actionnaires le montant global des rémunérations des dix personnes les mieux rémunérées s'applique aux entreprises d'au moins 250 (au lieu de 200) salariés.

L'obligation de mise à disposition d'un local syndical est finalement maintenue à 200 salariés.

Sous réserve de certaines dispositions transitoires relatives au franchissement de seuils, ces dispositions entreront en vigueur au 1er janvier 2020.

2) Mesures relatives à l'épargne salariale

Depuis le 1er janvier 2019, le forfait social est supprimé sur les sommes versées au titre de l'intéressement pour les entreprises de moins de 250 salariés, ainsi que sur l'ensemble des versements d'épargne salariale (intéressement, participation et abondement de l'employeur sur un plan d'épargne salariale) pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Afin d'encourager le développement de l'épargne retraite, le projet de loi généralise le taux réduit de 16 % du forfait social, actuellement applicable aux versements réalisés dans le cadre d'un plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco) sous certaines conditions, à l'ensemble des plans d'épargne retraite d'entreprise.

Un « point sur » cette loi complet sera rédigé ultérieurement.

VI- Les mesures de la loi portant réforme de la justice qui intéressent les entreprises

La loi de programmation 2018-2022 et de réforme pour la justice est parue au Journal Officiel du 24 mars 2019. Certaines mesures ont un impact direct sur les contentieux en matière sociale.

- 1) Fusion du tribunal d'instance et du tribunal de grande instance à compter du 1er janvier 2020

Les tribunaux judiciaires se substitueront aux tribunaux d'instance (TI) et aux tribunaux de grande instance (TGI) à compter du 1er janvier 2020.

Pour que cette réforme soit complète, une ordonnance devra être adoptée dans un délai de 12 mois à compter de la promulgation de la loi.

Cette fusion aura un impact sur divers contentieux en matière sociale et principalement sur les contentieux dits « collectifs ».

À titre d'exemple, les contentieux suivants seront concernés :

- contentieux des élections professionnelles (électorat, composition des listes de candidats, régularité des opérations électorales, désignation des représentants syndicaux au comité social et économique)
- litiges sur l'application ou l'interprétation d'accords collectifs.

Par ailleurs, le contentieux des saisies des rémunérations sera confié au président du tribunal judiciaire.

2) Contentieux de la sécurité sociale

La loi met notamment fin à la distinction entre contentieux général et contentieux technique de la sécurité sociale pour donner suite au transfert de tout le contentieux de la sécurité sociale au TGI.

VII- Etat des négociations

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

- **Négociations en cours**
 - 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^{er} 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 dans la CCN 3044 a été signé par la CFDT, la CFTC, FGTA FO et la FNECS CFE CGC. **Un article détaillé sur cet accord est disponible sur notre site Internet dans les rubriques « actualités » et « social ».**
- **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)

Les prochaines réunions paritaires se tiendront **les 23 avril et 29 mai 2019.**

➤ **CCN de l'Import-Export (3100)**

- **Négociations en cours :**
 - Révision des classifications
- **Accord étendu**
 - L'accord du 25 octobre 2018 relatif au CDI de chantier et aux assouplissements des CDD a été étendu par un arrêté du 2 avril 2019 publié au JO du 10 avril. **Il est désormais applicable dans les entreprises.**

La prochaine réunion paritaire se tiendra le **20 mai 2019.**

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

- **Accord signé :**
 - L'accord salaires du 12 mars 2019 qui prévoit une revalorisation des minima conventionnels au 1^{er} 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 a été signé par la CFDT, FO, la CFTC, la CGT et la CFE/CGC.

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

VIII– Jurisprudence

▪ **Égalité de traitement : la généralisation de la présomption de justification est exclue**

Faut-il considérer que toute différence de traitement, dès lors qu'elle résulte d'un accord collectif, est présumée justifiée au regard du principe d'égalité ?

À cette question, la Cour de cassation a répondu par la négative.

Rappelons que la Cour de cassation a établi, en 2015, une présomption de justification des différences de traitement opérées par voie de conventions ou d'accords collectifs, entre des salariés relevant de catégories professionnelles distinctes.

Cette présomption de justification des avantages dits catégoriels a ensuite été progressivement étendue à d'autres catégories de différences de traitement conventionnelles, à savoir celles opérées :

- entre salariés exerçant, au sein d'une même catégorie professionnelle, des fonctions distinctes, opérées par voie de convention ou d'accord collectif ;
- entre salariés appartenant à la même entreprise mais à des établissements distincts, opérées par voie d'accord d'établissement ou par voie d'accord d'entreprise.

En l'espèce, un employeur a plaidé que la présomption serait finalement applicable à tous les avantages négociés, y compris lorsque la différence de traitement instituée par l'accord collectif n'entre dans aucune des catégories définies par la jurisprudence.

Pour la Cour de cassation « la généralisation d'une présomption de justification de toutes différences de traitement ne peut qu'être écartée ».

Elle explique que « la reconnaissance d'une présomption générale de justification de toutes différences de traitement entre les salariés opérées par voie de conventions ou d'accords collectifs, de sorte qu'il appartient à celui qui les conteste de démontrer que celles-ci sont étrangères à toute considération de nature professionnelle, serait, dans les domaines où est mis en œuvre le droit de l'Union, contraire à celui-ci en ce qu'elle ferait reposer sur le seul salarié la charge de la preuve de l'atteinte au principe d'égalité et en ce qu'un accord collectif n'est pas en soi de nature à justifier une différence de traitement ».

Cass. soc., 3 avril 2019, n° 17-11.970 FP-PBRI

▪ **L'organisation des réunions du comité d'entreprise au siège social peut être abusive**

La Cour de cassation rappelle que, sauf abus, l'employeur détermine librement le lieu des réunions du comité d'entreprise.

En l'occurrence, l'employeur avait-il ici commis un abus en organisant les réunions au siège du groupe à Puteaux alors qu'aucun des élus n'y travaillait? Pouvait-il être contraint à organiser les réunions dans un lieu proche du lieu de travail des élus du CE ?

La Cour de cassation estime qu'un abus avait été commis dans le choix du lieu des réunions et que celui-ci devait être fixé ailleurs, car :

- aucun salarié de la société ne travaillait en région parisienne ;
- le temps de transport pour s'y rendre était particulièrement élevé et de nature à décourager les vocations des candidats à l'élection ;
- ce choix était de nature à avoir des incidences sur la qualité des délibérations du CE ;

-et des solutions alternatives n'avaient pas été véritablement recherchées.

La solution devrait être la même pour les réunions du comité social et économique.

Cass. soc. 3 avril 2019, n° 17-31304 FPB

- **Impossible de faire valoir un accord tacite en cas de contrôle URSSAF concluant à une situation de travail dissimulé**

Rappelons que l'employeur peut faire valoir une décision implicite prise par l'URSSAF lors d'un précédent contrôle, valant accord tacite sur les pratiques vérifiées.

Dans ce cas, un redressement ne peut pas porter sur des éléments qui, ayant fait l'objet d'un précédent contrôle dans la même entreprise ou le même établissement, n'ont pas donné lieu à observations, dès lors que l'URSSAF :

- a eu l'occasion, au vu de l'ensemble des documents consultés, de se prononcer en toute connaissance de cause sur ces éléments ;
- et que les circonstances de droit et de fait au regard desquelles les éléments ont été examinés sont inchangées.

C'est ce qu'avait tenté de mettre en avant un employeur ayant subi un contrôle URSSAF, contrôle au terme duquel une lettre d'observations visant 9 chefs de redressement consécutifs à l'existence d'un travail dissimulé avait été établie.

L'employeur faisait valoir que les pratiques vérifiées lors de précédents contrôles n'avaient donné lieu à aucune observation, et invoquait donc la décision implicite de l'URSSAF.

La cour de cassation rejette ce raisonnement car le redressement litigieux était consécutif à un constat de travail dissimulé, ce dont il résultait que l'employeur ne pouvait se prévaloir de l'approbation tacite de ses pratiques par l'URSSAF lors d'un contrôle antérieur.

Cass. civ., 2e ch., 4 avril 2019, n° 18-13786 FPBI