

## SOMMAIRE :

- Avenants de sécurisation des forfaits jours -p.1
- Projet de loi sur le dialogue social et la représentativité-p.1-2
- Projets de décrets sur l'apprentissage-p.2-3
- QPC sur la fusion des branches- p.4
- PLFSS pour 2020-p.4-6
- Taxe sur les CDD d'usage- p.6
- Conditions d'utilisation du CPF - p.6
- Décision de la Cour d'appel de Reims sur le barème Macron-p.6-7
- Statistiques sur la sinistralité du secteur-p.7
- Etat des négociations-p.8
- Jurisprudence-p.8-10

### 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 »

Octobre 2019

## I-Sécurisation des forfaits-jours : attention à la date de conclusion de l'avenant de révision !

**Un avenant de révision conclu avant l'entrée en vigueur de la loi Travail du 8 août 2016, et destiné à mettre en conformité les dispositions conventionnelles sur le forfait-jours avec les exigences jurisprudentielles relatives au suivi de l'amplitude et de la charge de travail, ne s'est pas automatiquement appliqué aux conventions individuelles en cours d'exécution.**

La loi Travail a mis en place un mécanisme destiné à permettre la poursuite de la convention individuelle de forfait annuel en heures ou en jours, sans qu'il y ait lieu de requérir l'accord du salarié, lorsque la convention ou l'accord collectif conclu avant sa publication et autorisant la conclusion de tels forfaits sont révisés pour être mis en conformité. Toutefois, cela implique que les conventions ou accords collectifs de révision soient conclus **postérieurement** à celle-ci.

La Cour de cassation, dans un arrêt du 16 octobre, précise que ces dispositions légales de "sécurisation" de la convention de forfait en jours sont inapplicables, en présence d'un avenant antérieur à leur entrée en vigueur. Il était en effet nécessaire de recueillir l'accord du salarié par le biais d'une nouvelle convention individuelle. Seul l'avenant de révision conclu après la loi Travail permet en effet de poursuivre l'exécution des conventions individuelles en cours sans avoir à requérir l'accord du salarié.

## II- Un projet de loi ajuste les règles du dialogue social et de mesure des représentativités syndicale et patronale

**Un projet de loi ratifiant diverses ordonnances de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel et portant diverses mesures d'ordre social, vise notamment à renforcer le dialogue social dans les entreprises et dans les branches.**

Le texte vise à simplifier les règles d'appréciation de la représentativité syndicale au niveau des groupes et de les mettre en adéquation avec les conditions de validité des accords de groupe. Ainsi, il fixe le principe que "la représentativité est appréciée par addition de l'ensemble des suffrages obtenus lors des dernières élections organisées dans les entreprises ou établissements compris dans le périmètre de l'accord".

Le projet de loi ouvre également "**la possibilité de porter de cinq à sept ans, dans l'accord de fusion des champs conventionnels ou par accord collectif de branche, le délai dont disposent les organisations**

**représentatives de la branche issue d'une fusion pour conclure la nouvelle convention collective, dans le cas où le regroupement des champs conventionnels s'est fait par accord".**

Le projet de loi précise les modalités de franchissement du seuil de 300 salariés pour les CSE, conditionnant notamment l'obligation de mettre en place une commission santé, sécurité et conditions de travail. Ce seuil "est réputé franchi lorsque l'effectif de l'entreprise dépasse ce seuil pendant douze mois consécutifs". De plus, "l'employeur dispose d'un délai d'un an à compter du franchissement de ce seuil pour se conformer aux obligations qui en découlent".

Enfin, concernant les PV de carence aux élections professionnelles, ceux-ci doivent actuellement être transmis à l'inspection du travail. Le projet de loi supprime cette obligation.

---

### **III- Projets de décrets relatifs au contrat d'apprentissage et à la taxe d'apprentissage**

**Un projet de décret détaille la procédure de dépôt des contrats d'apprentissage qui s'imposera à compter du 1er janvier 2020, et précise notamment les informations que devra transmettre l'employeur à l'Opco. Un second projet de décret précise les dépenses qui pourront être déduites des deux nouvelles fractions de la taxe d'apprentissage.**

#### **1) Projet de décret sur les modalités de dépôt des contrats d'apprentissage**

Pour rappel, au 1er janvier 2020, la procédure d'enregistrement des contrats d'apprentissage sera remplacée par une procédure de dépôt auprès de l'Opco.

##### a) Le contenu des informations transmises à l'Opco

L'employeur devrait transmettre le contrat d'apprentissage à l'Opco, au plus tard dans un délai de cinq jours suivant son début d'exécution.

Dans le même délai, l'employeur devrait communiquer la convention de formation conclue entre l'entreprise et le centre de formation d'apprenti (CFA). Quand le contrat a été conclu avec un CFA interne à l'entreprise, le contrat envoyé par l'employeur devrait être accompagné d'une annexe financière.

Lorsqu'a été conclue une convention tripartite (employeur, CFA, apprenti) de réduction ou d'allongement de la durée du contrat d'apprentissage par rapport à la durée du cycle de formation, celle-ci serait également transmise à l'Opco dans les cinq jours.

Toute modification d'un élément essentiel du contrat d'apprentissage devrait faire l'objet d'un avenant qui serait transmis dans les mêmes conditions que le contrat initial. Et, lorsque le contrat d'apprentissage est rompu avant terme, l'employeur devrait notifier la rupture, sans délai, à l'Opco.

Dans l'ensemble de ces cas, la transmission des données du contrat et des documents à l'Opco pourrait se faire par voie dématérialisée.

b) Le délai de prise en charge et la motivation des refus

L'Opco serait tenu de se prononcer sur la prise en charge financière du contrat dans un délai de 20 jours à compter de la réception des documents. Passé ce délai, son silence vaudrait décision de prise en charge.

L'Opco pourrait refuser une telle prise en charge en cas d'inéligibilité de la formation, mais aussi lorsque le contrat d'apprentissage ne satisfait pas aux conditions relatives :

- à l'âge de l'apprenti
- au maître d'apprentissage (salarié de l'entreprise, volontaire, majeur, garanties de moralité, conditions de compétence) ;
- à la rémunération des apprentis.

Un tel refus devrait être motivé et serait notifié, à l'employeur, à l'apprenti ainsi qu'au CFA afin qu'il soit reçu avant l'expiration du délai de 20 jours.

En cas de refus de prise en charge, le contrat d'apprentissage ne pourrait plus être exécuté et devrait donc être interrompu dès la notification.

**2) Projet de décret sur les dépenses libératoires de la taxe d'apprentissage**

a) Les dépenses déductibles de la fraction de 87 %

Le cumul des déductions serait plafonné à 10 % de la fraction de 87 % et ne pourrait pas excéder le montant des dépenses réellement réalisées par l'entreprise. Les dépenses déductibles correspondraient aux dépenses réalisées au titre de l'année précédant l'assujettissement à la taxe d'apprentissage.

Selon la loi, seules seront déductibles les dépenses liées à un CFA d'entreprise et celles visant le développement d'offres nouvelles de formations par apprentissage. Dans les deux cas, les dépenses qui pourraient être déduites par les entreprises seraient uniquement les dépenses d'investissement visant à financer les équipements nécessaires à la réalisation de la formation de leurs apprentis.

Le texte définit l'offre nouvelle de formation, comme étant une offre de formation « qui n'a jamais été dispensée sur l'ensemble du territoire national par la voie de l'apprentissage avant l'ouverture de la session de formation ».

b) Les organismes habilités à percevoir le 13 %

La loi prévoit que la liste de ces organismes doit être fixée par arrêté et qu'ils devront justifier d'un niveau d'activité suffisant.

Le projet de décret prévoit que ce niveau d'activité serait apprécié en fonction :

- du nombre d'actions mises en œuvre par l'organisme habilité au regard des moyens engagés ;
- du nombre de régions et de départements concernés par ces actions ;
- de la périodicité et de la régularité de ces actions ;
- du nombre de bénéficiaires.

Afin de justifier d'un tel niveau d'activité, les organismes devraient joindre à leurs demandes d'inscription sur la liste un bilan quantitatif et qualitatif des actions nationales qu'ils ont financées.

---

#### **IV- Question prioritaire de constitutionnalité (QPC) sur la fusion de branches à l'initiative du Ministre du Travail**

**Le Conseil d'État a transmis au Conseil constitutionnel une QPC portant sur la conformité aux principes de liberté contractuelle, de liberté syndicale, de participation des salariés à la détermination collective de leurs conditions de travail, et au droit au maintien de l'économie des conventions légalement conclues, des dispositions du code du travail relatives à la fusion forcée de conventions collectives à l'initiative du Ministre du Travail.**

Rappelons que le Ministre du travail peut engager un processus de fusion d'une branche notamment « lorsque la branche compte moins de 5 000 salariés » ou lorsqu'elle a « une activité conventionnelle caractérisée par la faiblesse du nombre des accords ou avenants signés et du nombre des thèmes de négociations couverts ».

Cette procédure peut également être engagée « pour fusionner plusieurs branches afin de renforcer la cohérence du champ d'application des conventions collectives ».

Le Code du travail prévoit l'articulation entre les anciennes et les nouvelles dispositions conventionnelles applicables, au regard notamment de l'égalité de traitement. Il autorise également les organisations qui étaient représentatives dans le champ d'au moins une branche préexistant à la fusion à négocier une nouvelle convention collective dans l'attente de leur prochaine mesure d'audience.

Des syndicats ont estimé que ces dispositions méconnaissent un certain nombre de principes garantis par la Constitution.

Pour le Conseil d'État, cette question « présente un caractère sérieux » qui justifie sa transmission au Conseil constitutionnel.

---

#### **V- Les principales mesures du projet de loi de financement de la sécurité sociale (PLFSS) pour 2020**

**Le PLFSS est passé en Conseil des Ministres le 9 octobre et contient plusieurs mesures intéressant les employeurs.**

- 1) Réduction de l'effet favorable de la Déduction Forfaitaire Spécifique (DFS)

A compter du 1er janvier 2020, les allègements généraux dont bénéficient les employeurs éligibles à la DFS seraient plafonnés à 130 % des allègements auxquels à droit un employeur de droit commun pour un salarié à un même niveau de salaire.

- 2) Indemnisation du congé de proche aidant

Le congé de proche aidant, qui permet aux personnes soutenant un proche en état de dépendance d'une particulière gravité d'adapter leur temps de travail, de réduire ou d'interrompre leur activité, serait indemnisé d'ici octobre 2020, par les CAF pendant une durée « qui pourra aller jusqu'à trois mois pour l'ensemble de la carrière de l'aidant ». Son montant serait équivalent à celui de l'allocation journalière de présence parentale.

- 3) Reconstitution de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat

L'employeur qui souhaiterait verser la prime exceptionnelle pourrait procéder de la même manière que l'année dernière :

- soit par décision unilatérale ;
- soit par accord d'entreprise ou de groupe, conclu selon les modalités prévues pour les accords d'intéressement.

L'accord ou la décision unilatérale fixerait les conditions d'attribution de la prime.

Le montant de la prime serait fixé par la décision unilatérale de l'employeur ou l'accord qui en est à l'origine.

Son montant pourrait être modulé en fonction de critères limitativement énumérés (rémunération, classification, durée contractuelle du travail en cas de temps partiel, présence effective sur l'année écoulée).

Pour ouvrir droit aux exonérations, la prime devrait être versée entre la date d'entrée en vigueur de la loi et le 30 juin 2020.

Les exonérations seraient réservées aux salariés liés par un contrat de travail à la date de versement de la prime et ayant perçu sur les 12 derniers mois une rémunération inférieure à 3 fois le SMIC annuel.

**ATTENTION toutefois : au contraire de ce qui était prévu l'année dernière, seules les primes versées par des employeurs mettant en œuvre un accord d'intéressement à la date de versement de ladite prime bénéficieraient des exonérations.**

Par dérogation, les accords d'intéressement conclus entre le 1er janvier 2020 et le 30 juin 2020 pourraient porter sur une durée inférieure à trois ans, sans pouvoir être inférieure à un an.

#### 4) Recouvrement de l'ensemble des cotisations par les URSSAF

D'ici à 2025, les URSSAF seraient chargées du recouvrement de l'ensemble des cotisations et contributions sociales pour la quasi-totalité des salariés du secteur privé. Ainsi, notamment, les cotisations jusqu'ici payées à l'AGIRC-ARRCO seraient recouvrées par les URSSAF pour les périodes d'activité courant à compter du 1er janvier 2022.

#### 5) Généralisation du paiement dématérialisé des cotisations

Actuellement, seuls les employeurs dont le montant annuel des cotisations et contributions sociales de l'année civile précédente est supérieur à 20 000 € doivent les payer par voie dématérialisée. Les autres peuvent encore s'acquitter de leurs obligations par chèques ou espèces.

Le PLFSS pour 2020 propose de généraliser à tous les employeurs l'obligation de payer leurs cotisations et contributions sociales par voie dématérialisée.

De même, actuellement, seuls les employeurs ayant accompli plus de 50 déclarations préalables à l'embauche (DPAE) au cours de l'année civile précédente sont tenus d'adresser leurs déclarations par voie dématérialisée.

À l'avenir, tous les employeurs devraient avoir l'obligation d'effectuer leur DPAE de façon dématérialisée.

#### 6) Indemnités journalières de sécurité sociale maladie

Les IJSS maladie seraient fixées à 50 % des revenus antérieurs quelle que soit la composition familiale du foyer de l'assuré.

Cette mesure reviendrait à supprimer la majoration dont bénéficient actuellement les assurés ayant au moins 3 enfants à charge, avec des IJSS portées à 2/3 du gain journalier de base à compter du 31e jour d'arrêt de travail.

Elle concernerait les arrêts de travail prescrits à compter du 1er juillet 2020, ainsi que les arrêts de travail prescrits avant cette date mais n'ayant pas encore atteint 30 jours consécutifs au 1er juillet 2020.

---

## **VI- Le projet de loi de finances (PLF) pour 2020 et la taxe sur les CDD d'usage**

**Le PLF prévoit que les employeurs seraient redevables d'une taxe forfaitaire de 10 € sur leurs CDD d'usage, conclus en vue de pourvoir des emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois.**

Cette taxe serait due pour les contrats conclus à partir du 1er janvier 2020, à la date de conclusion du contrat.  
Elle serait recouvrée par les URSSAF selon les mêmes règles que les cotisations de sécurité sociale.

L'employeur s'acquitterait de la taxe pour la première échéance d'exigibilité des cotisations suivant la date de conclusion du contrat.

---

## **VII- La mise en œuvre du « Système d'information du compte personnel de formation » (SI-CPF) est actée**

**Un décret du 11 octobre 2019 portant modification du traitement automatisé de données à caractère personnel dénommé SI-CPF a été publié au Journal officiel du 13 octobre. Le Ministère du Travail dispose ainsi des éléments requis pour lancer la nouvelle plateforme de gestion et d'utilisation du CPF.**

Le SI-CPF, initialement prévu pour gérer les droits inscrits sur le CPF et le parcours de formation du titulaire du compte, doit désormais également permettre :

- la mise à disposition des informations relatives à l'offre de formation et la prise en charge des actions de formation de l'inscription du titulaire du compte aux formations jusqu'au paiement des prestataires dispensant ces actions
- la gestion des abondements en droits complémentaires du compte personnel de formation
- la mise en relation du titulaire du CPF et des prestataires.

Le décret précise également les informations que l'employeur doit transmettre à la Caisse des dépôts et consignations (CDC) dans le cadre d'un abondement supplémentaire du CPF prévu par accord collectif : la liste des salariés bénéficiaires ainsi que les données permettant leur identification et l'abondement attribué à chacun d'eux.

---

## **VIII- La cour d'appel de Reims a rendu sa décision concernant la validité du barème Macron**

**Elle a ainsi validé et appliqué le barème Macron « in abstracto », mais admet qu'il puisse être écarté « in concreto ».**

La Cour a tout d'abord admis, à l'inverse de la Cour de cassation, que la Charte sociale européenne soit invoquée par les parties. Elle considère que ce texte bénéficie d'un effet direct, comme la convention 158 de l'OIT.

Mais surtout, elle retient la « conventionnalité » du barème Macron, autrement dit sa conformité à ces textes européens et internationaux.

Elle précise qu'une indemnité dite « adéquate » ou une réparation « appropriée » n'implique pas, en soi, une réparation intégrale du préjudice de perte d'emploi injustifiée et peut s'accorder avec l'instauration d'un plafond d'indemnisation.

Ainsi, elle estime que, « pris dans sa globalité et non tranche par tranche », sans considérer la situation concrète du salarié, le barème d'indemnisation du licenciement sans cause réelle et sérieuse, et en particulier le plafonnement qu'il impose, ne porte pas atteinte en lui-même de façon disproportionnée aux droits fondamentaux.

Cependant, la Cour d'appel admet qu'il peut en être jugé autrement en cas de contrôle « in concreto ».

En effet, « le contrôle de conventionnalité ne dispense pas, en présence d'un dispositif jugé conventionnel, d'apprécier s'il ne porte pas une atteinte disproportionnée aux droits du salarié concerné ».

Et ce contrôle « in concreto » peut impliquer d'écarter la règle de droit jugée conventionnelle si elle affecte de manière disproportionnée les droits du salarié.

Encore faut-il que le salarié demande de réaliser ce contrôle « in concreto », le juge ne pouvant l'exercer d'office.

Quant à la Cour d'appel de Paris, dans un arrêt rendu le 18 septembre dernier, elle a fait application du barème plafonné, estimant qu'il n'y avait pas lieu d'y déroger « en l'espèce », la réparation prévue à hauteur de deux mois constituant une réparation appropriée « à la situation d'espèce ». A contrario, dans un cas où l'application du barème n'offrirait pas une réparation adéquate et appropriée au regard du préjudice subi, il serait alors possible de déroger à l'application des plafonds.

Elle devrait à nouveau se prononcer dans une autre affaire le 30 octobre prochain, en espérant que sa décision soit davantage motivée.

---

## **IX- Informations pour accéder aux statistiques de sinistralité du secteur**

**L'assurance maladie met à disposition des entreprises sur son site les statistiques globales, par secteur d'activité, sur les accidents du travail, les accidents de trajet et les maladies professionnelles.**

Il est possible d'effectuer une recherche par code NAF/APE.

Pour accéder à ces statistiques, cliquez [ici](#).

---

## X- 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
- Toilettage des dispositions conventionnelles relatives aux représentants du personnel
- Projet d'accord relatif au dispositif de la Pro A
- Fusion entre la CCN du négoce des fournitures dentaires et la CCN 3044

#### ▪ **Accords en cours d'extension**

- 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)

#### ▪ **Accords étendus**

- L'avenant du 18 avril 2018 relatif aux forfaits jours
- L'accord salaires du 27 février 2019

Les prochaines réunions paritaires se tiendront **le 24 octobre, le 20 novembre et le 18 décembre 2019.**

### ➤ **CCN de l'Import-Export (3100)**

#### ▪ **Négociations en cours**

- Révision des classifications
- Mise en place des actions de prévention prioritaires au niveau de la branche

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

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

#### ▪ **Négociations à venir**

- Révision de l'accord formation

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

---

## XI- Jurisprudence

### ▪ **Articulation des délais de recours administratifs et judiciaires dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)**

Dans cette affaire, un PSE validé par une DIRECCTE et ayant donné lieu à des licenciements, a été annulé suite à une décision du Conseil d'Etat.

Selon le code du travail, le salarié qui entend contester son licenciement économique doit agir devant le juge judiciaire dans un délai de 12 mois à compter de la notification de celui-ci.

Or, en l'occurrence, le salarié avait saisi les prud'hommes bien au-delà de ce délai de 12 mois et le conseil de prud'hommes avait déclaré son action irrecevable.

La Cour de cassation lui a donné raison : le délai de 12 mois imparti au salarié pour contester son licenciement économique, à la suite de l'annulation de la validation du PSE, court à partir de la notification du licenciement.

**Il n'y a pas lieu de le reporter dans l'attente de la décision définitive du juge administratif sur la validation du PSE.**

**Cass. soc., 11 septembre 2019, n° 18-18.414**

- **La validation d'un accord minoritaire nécessite de consulter tous les salariés de l'établissement**

Rappelons que pour être valable, un accord d'entreprise conclu avec des délégués syndicaux doit être signé par un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli, au total, plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur des syndicats représentatifs au premier tour des dernières élections professionnelles.

Si cette condition de majorité n'est pas remplie, mais que l'accord a été signé par des syndicats ayant recueilli plus de 30 % des suffrages, il est possible de soumettre l'accord au personnel. S'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés, l'accord est validé.

Le code du travail définit les salariés appelés à participer à la consultation destinée à valider un accord conclu avec des syndicats minoritaires : il s'agit des salariés des établissements couverts par l'accord et électeurs au sens des dispositions relatives à l'élection du comité social et économique.

**La Cour de cassation en déduit qu'il faut consulter l'ensemble des salariés de l'établissement remplissant les conditions pour être électeurs dans l'entreprise. Il n'y a pas donc lieu d'exclure certains salariés de l'établissement au motif qu'ils ne sont pas couverts par l'accord.**

L'arrêt souligne néanmoins qu'il faut tenir compte, le cas échéant, des règles spécifiques aux accords catégoriels (ex. : accord visant exclusivement les cadres). En effet, dans cette hypothèse, le code du travail prévoit expressément que la consultation s'organise à l'échelle du collège électoral dont relève la catégorie professionnelle visée par l'accord.

**Cass. soc. 9 octobre 2019, n° 19-10816 FSPB**

- **Refuser de donner à un syndicat des informations sur l'identité des salariés et leur classification entraîne l'annulation du protocole préélectoral et des élections**

Dans cette affaire, les négociations du protocole d'accord préélectoral en vue de la mise en place du CSE avaient eu lieu en présence de deux organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, la CFDT et la CFE-CGC, et d'une union locale CGT non représentative et non encore présente dans l'entreprise.

L'employeur avait refusé de donner à la CGT l'identité des salariés et leur niveau de classification. Il estimait que ces informations étaient confidentielles et ne pouvaient être données à des personnes extérieures à l'entreprise.

Le tribunal d'instance a annulé le protocole d'accord préélectoral qui avait été signé.

L'employeur a contesté cette décision, au motif que le protocole ne pouvait pas être annulé car il avait été signé en suivant les conditions de validité nécessaires de double majorité et ne comportait pas de dispositions contraires à l'ordre public.

La Cour de cassation rejette cet argument : l'employeur doit mener loyalement les négociations d'un accord préélectoral, notamment en mettant à disposition des organisations syndicales participant à la négociation les éléments d'information indispensables à celle-ci.

En l'espèce, il avait manqué à cette obligation de négociation loyale, ce qui constituait une cause de nullité du protocole, peu important que celui-ci ait été signé en respectant la condition de double majorité.

**Cass. soc. 9 octobre 2019, n° 19-10780 FSPB**