

SOMMAIRE :

- Mise à jour du tableur de calcul de l'index égalité professionnelle -p.1
- Précisions sur la VAE-p.1-3
- Visite médicale de ville pour les apprentis -p.3
- Report du transfert de la collecte de la formation professionnelle aux Urssaf-p.3
- PLFSS pour 2020-p.3-4
- Assurance chômage pour les démissionnaires-p.4-5
- Modification de la procédure Urssaf-p.5-6
- Transmission des infos en cas de RCC-p.6
- Etat des négociations-p.7
- Jurisprudence-p.7-9

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 »

Novembre 2019

I- Index de l'égalité professionnelle : le simulateur officiel est à jour du cas des PME

Le simulateur officiel de calcul de l'Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été mis à jour du cas des entreprises de 50 à 250 salariés, qui peuvent ainsi s'appuyer sur cet outil pour préparer leur échéance du 1er mars 2020.

Les employeurs d'au moins 50 salariés sont tenus de mesurer et publier au plus tard le 1er mars de chaque année des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

Rappelons que les employeurs de 50 à 250 salariés doivent calculer 4 indicateurs au lieu de 5. En effet, il y a un seul indicateur d'écarts d'augmentation, qui intègre les revalorisations liées à des promotions.

Le ministère du Travail vient d'actualiser son simulateur/calculateur en ligne de calcul de l'Index de cette particularité propre aux PME, appelé « Index Egapro ». Pour y accéder, cliquez [ici](#).

Le ministère précise que ce simulateur en ligne n'est accessible que par Google Chrome ou Mozilla Firefox. Un tableur Excel devrait aussi être mis à disposition.

II- Précisions sur les modalités de la validation des acquis de l'expérience (VAE)

Dans le prolongement de la loi Avenir professionnel, un décret publié au JO du 3 novembre précise les règles de procédure du congé de VAE, les droits associés à la VAE en matière de rémunération ainsi que les modalités de conventionnement.

1) Régime du congé de VAE

Le salarié doit préciser un certain nombre d'informations dans sa demande de congé. Il doit de plus y joindre des justificatifs :

- tout document attestant de la recevabilité de sa candidature à une validation des acquis de l'expérience ;
- lorsqu'un salarié dont le niveau de qualification est inférieur à 4 peut bénéficier d'un congé supérieur à 24 h en application d'un accord collectif, tout document permettant d'attester de son niveau de qualification.

Au terme du congé, le salarié présente, sur demande de l'employeur ou d'un organisme financeur « tout justificatif » attestant de sa participation aux actions de VAE fournies par le ministère ou l'organisme certificateur et le cas

échéant, par l'organisme accompagnateur. Ce n'est donc plus nécessairement une attestation de présence.

2) Rémunération des heures de VAE et protection AT/MP

Lorsque les actions de VAE se déroulent pendant le temps de travail, dans le cadre du plan de développement des compétences, du compte personnel de formation (CPF), d'un congé de VAE ou de la période de pro-A, les heures qui y sont consacrées constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération.

Si les actions VAE se déroulent en dehors du temps de travail, au titre du plan de développement des compétences, du CPF ou d'une période de pro-A, les heures correspondantes ne sont pas rémunérées.

Le salarié bénéficie néanmoins de la couverture sécurité sociale des accidents du travail et des maladies professionnelles.

3) Conventions de formation

a) Prise en charge par l'employeur ou des financeurs

Si les actions de VAE sont prises en charge par l'employeur ou par un ou plusieurs organismes financeurs sans mobilisation du CPF, une convention doit être conclue entre le candidat à la VAE, le(s) financeur(s) et l'organisme (ou chacun des organismes) intervenant dans la procédure de validation des acquis du candidat.

En plus du contenu traditionnel des conventions de formation, cette convention doit indiquer la certification ciblée, sa nature ainsi que les conditions de prise en charge des frais d'accompagnement et de procédure.

Pour que la convention puisse être signée, le candidat doit produire tout document attestant de la recevabilité de sa demande de VAE.

b) Candidat mobilisant son CPF

Si le candidat mobilise son CPF en vue de financer les actions de VAE, l'acceptation des conditions générales d'utilisation du service dématérialisé du CPF tient lieu de convention.

c) VAE à titre individuel et aux frais du candidat

Enfin, lorsqu'une personne entreprend, à titre individuel et à ses frais, des actions en vue de faire valider les acquis de son expérience, une convention est conclue entre elle et les organismes intervenant dans cette procédure.

4) Frais d'accompagnement et de procédure

Ces frais recouvrent 5 catégories de dépenses :

- les frais de transport, de repas et d'hébergement ;
- les frais d'examen du dossier de recevabilité ;
- les frais d'accompagnement du candidat à la VAE ;
- les frais occasionnés par les formations obligatoires ou complémentaires recommandées, le cas échéant, au candidat par le ministère ou l'organisme certificateur au terme de l'analyse de la recevabilité de sa demande ;
- les frais de session d'évaluation organisée par le ministère ou l'organisme certificateur.

Selon le contexte, ces frais peuvent être pris en charge par l'employeur, un organisme financeur (OPCO, etc.) ou l'organisme gestionnaire du CPF (caisse des dépôts et consignation).

Ceux-ci peuvent refuser la prise en charge de ces dépenses si les actions de VAE ne se rattachent pas aux priorités qui régissent leur intervention en matière de formation professionnelle ou lorsque les demandes de prise en charge ne peuvent être toutes simultanément satisfaites.

III- Précisions sur le dispositif de visite médicale d'apprentis réalisée par un médecin de ville

Pour les contrats d'apprentissage conclus entre le 30 avril 2019 et le 31 octobre 2021, les employeurs peuvent faire passer la visite d'information et de prévention auprès d'un médecin de ville. Une instruction de la DGT apporte des précisions et propose des modèles de tous les documents requis.

Les services de santé au travail (SST) sont censés conclure des conventions avec les médecins du secteur ambulatoire, qui pourront être appelés à effectuer la visite d'information et de prévention.

L'instruction fournit un modèle-type de convention entre le SST et un médecin du secteur ambulatoire.

L'employeur doit, préalablement à la visite d'information et de prévention, informer l'apprenti de l'objet et du contenu de cette visite, en lui remettant un document-type.

Les honoraires dus au médecin sont pris en charge par le SST. L'instruction précise que le coût de la visite ne doit en aucun cas être porté à la charge de l'apprenti ou de ses représentants légaux. Il ne peut non plus, leur être demandé d'avancer les sommes.

Pour accéder aux modèles, cliquez [ici](#).

IV- Report du transfert aux Urssaf de la collecte des contributions à la formation professionnelle

La ministre du Travail a annoncé que le transfert aux Urssaf du recouvrement des contributions à la formation professionnelle sera reporté d'un an.

Rappelons que, selon la loi "Avenir professionnel" du 5 septembre 2018, ce transfert devait intervenir au plus tard au 1er janvier 2021. En attendant, ce sont les Opco qui assurent le recouvrement de cette contribution.

A titre de précision, ce report a été demandé par l'Urssaf, à qui beaucoup de nouvelles missions sont confiées.

V- Projet de loi de financement de la sécurité sociale (PLFSS) pour 2020 : les modifications apportées par l'Assemblée nationale en première lecture

L'Assemblée nationale a adopté, en première lecture, le 29 octobre 2019, le PLFSS pour 2020. Vous trouverez ci-dessous les principales modifications apportées par les députés.

1) Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat

L'Assemblée a rejeté l'amendement qui proposait de lever, pour les employeurs de moins de 11 salariés, la condition d'accord d'intéressement, exigée pour les exonérations sociales et fiscales attachées à la prime.

2) Congé de proche aidant

La condition d'un an d'ancienneté, actuellement exigée pour l'accès au congé de proche aidant, serait supprimée.

3) Congé de présence parentale

Le régime du congé de présence parentale serait assoupli, avec la possibilité de le prendre par demi-journée à compter d'une date fixée par décret et au plus tard au 30 septembre 2020.

4) Tarification cotisation AT (lissage des effets de seuil)

L'Assemblée a rejeté un amendement visant à supprimer l'application du gel des effets de seuil pendant 5 ans issu de la loi PACTE en matière de tarification de la cotisation accidents du travail (tarification collective, mixte ou individuelle), en cas de franchissement d'un seuil d'effectif à la hausse.

5) Dématérialisation de la notification du taux AT/MP

Pour les entreprises de moins de 150 salariés, la dématérialisation de la notification du taux AT/MP entrerait en vigueur à des dates fixées par décret en fonction de l'effectif et au plus tard au 1er janvier 2022 (au lieu du 1er janvier 2021).

6) Unification du recouvrement URSSAF

Le PLFSS 2020 a prévu de transférer aux URSSAF le recouvrement de nouvelles contributions selon un calendrier échelonné. Cet échelonnement pourrait être modifié par le Gouvernement par décret sur une période qui n'excède pas deux ans.

Cette possibilité de réviser le calendrier du transfert du recouvrement aux URSSAF par décret pourrait aussi concerner la contribution à la formation professionnelle, la taxe d'apprentissage et la contribution AGEFIPH.

VI- Un arrêté précise les conditions de mise en œuvre du nouveau droit à indemnisation chômage des salariés démissionnaires

À partir du 1er novembre, les salariés démissionnaires peuvent prétendre à l'assurance-chômage à condition d'avoir un projet professionnel de reconversion ou de création/reprise d'entreprise. Un arrêté du 23 octobre 2019 vient préciser le contenu de la demande d'attestation et la liste des pièces justificatives nécessaires.

Rappelons que les salariés démissionnaires doivent :

- justifier d'au moins 5 ans d'activité salariée continue à la date de sa démission (chez un ou plusieurs employeurs) ;
- avoir un projet qui soit réel et sérieux.

Le caractère réel et sérieux du projet devra être validé par le Fongecif jusqu'à fin 2019, puis par la Commission Transition professionnelle régionale selon des modalités fixées par un décret.

À cette fin, le salarié doit adresser une demande d'attestation via un formulaire spécifique fixé par arrêté.

Il existe deux formulaires distincts :

- un formulaire relatif aux projets de reconversion professionnelle nécessitant le suivi d'une formation ;
- un formulaire relatif aux projets de création ou de reprise d'une entreprise.

La demande d'attestation au titre d'un projet de reconversion professionnelle devra être accompagnée des pièces justificatives suivantes :

- une présentation du programme, calendrier et du montant des frais pédagogiques et des frais d'inscription de la ou des actions de formation envisagées ;
- le cas échéant, une copie des diplômes, validation des acquis de l'expérience professionnelle ou de tout document attestant du fait que le demandeur dispose des niveaux de connaissance, de savoir-faire ou d'expérience nécessaires au suivi de la formation.

VII- Modification de la procédure de contrôle Urssaf

Plusieurs aspects relatifs à la procédure de contrôle Urssaf sont modifiés par un décret du 11 octobre 2019.

1) Allongement des délais de réponse à la lettre d'observation

Le cotisant dispose actuellement de 30 jours à compter de la réception de la lettre d'observations issue d'un contrôle Urssaf pour y répondre.

Pour les contrôles engagés à compter du 1er janvier 2020, le cotisant pourra demander un délai supplémentaire, fixé à 30 jours. La période dite « contradictoire » pourra ainsi être portée, à la demande du cotisant, à 60 jours.

La demande de délai supplémentaire devra être reçue par l'organisme de recouvrement avant l'expiration de la période contradictoire de 30 jours, par tout moyen donnant date certaine à sa réception. À défaut de réponse de l'organisme de recouvrement, la prolongation du délai est considérée comme étant acceptée.

2) Date de fin de la période contradictoire

Actuellement, la période contradictoire faisant suite à la réception de la lettre d'observation après un contrôle Urssaf, prend fin à la date d'envoi de la mise en demeure.

Pour les contrôles engagés à compter du 1er janvier 2020, la période contradictoire prendra fin :

- en l'absence de réponse de la personne contrôlée, au terme des délais de réponse à la lettre d'observation (30 jours ou 60 jours après demande de prolongation de la personne contrôlée) ;
- ou, lorsque le cotisant a répondu dans les délais impartis, à la date d'envoi de la réponse de l'agent chargé du contrôle.

3) Exploitation des documents hors des locaux de l'employeur

Les dispositions relatives au contrôle Urssaf en vigueur ne permettent pas actuellement aux agents de contrôle d'emporter des documents en dehors des locaux de l'employeur.

A compter du 1er janvier 2020, ils pourront exploiter, hors des locaux, les copies des documents remis par l'employeur. Avec l'autorisation de ce dernier, ils pourront emporter les originaux.

4) Éléments pouvant faire l'objet d'observations

Pour les contrôles engagés à compter du 1er janvier 2020, les observations seront faites après les contrôles, au regard des éléments déclarés à la date d'envoi de l'avis de contrôle, excluant ainsi les déclarations réalisées pendant le contrôle. Toutefois, la personne contrôlée pourra, dans sa réponse à la lettre d'observation, justifier avoir corrigé, pendant le contrôle, les déclarations afférentes à la période contrôlée, et acquitté les sommes correspondantes pour qu'il en soit tenu compte.

5) Période prise en compte pour l'absence de mise en conformité

Lorsque l'employeur n'a pas pris en compte les observations notifiées lors d'un précédent contrôle, le montant du redressement est majoré de 10 %. Le décret allonge la période prise en compte pour l'absence de mise en conformité, en précisant que la majoration de 10 % sera appliquée si les observations effectuées à l'occasion d'un précédent contrôle ont été notifiées moins de six ans (au lieu de cinq ans actuellement) avant la date de notification des nouvelles observations constatant le manquement aux mêmes obligations.

6) Passage d'un contrôle sur pièces à un contrôle sur place

Dans le cadre d'un contrôle sur pièce, il est actuellement prévu que, en cas de non-transmission des éléments demandés ou lorsque l'examen des pièces nécessite d'autres investigations, un document est adressé à la personne contrôlée l'informant que le contrôle se poursuit dans les conditions d'un contrôle sur place.

Le décret revient sur cette automaticité du passage d'un contrôle sur pièce à un contrôle sur place, en prévoyant que le contrôle « peut » se poursuivre dans les conditions d'un contrôle sur place.

Ces dispositions entreront en vigueur à compter du 1er janvier 2020.

VIII- Transmission des informations et demandes en matière de licenciements économiques et de ruptures conventionnelles collectives (RCC)

La transmission dématérialisée à l'administration de certaines informations et demandes en cas de licenciement économique et de rupture conventionnelle collective s'effectuera via un nouveau portail d'information, dénommé « RUPCO », à partir du 2 décembre 2019.

A partir du 2 décembre 2019, la dématérialisation des échanges avec l'administration s'effectuera via un nouveau portail dénommé « RUPCO », dont l'adresse internet est <https://ruptures-collectives.emploi.gouv.fr>.

L'employeur pourra transmettre au DIRECCTE, via ce portail, de nouvelles informations, comme les contestations portant sur l'expertise décidée par les représentants du personnel ou, lorsque le licenciement intervient dans le cadre d'une procédure collective (sauvegarde, redressement ou liquidation judiciaire), la copie du jugement du tribunal de commerce.

Par ailleurs, à partir du 1er janvier 2020, l'employeur pourra informer le DIRECCTE via ce portail, des licenciements notifiés dans le cadre d'un « petit » licenciement économique collectif (moins de 10 salariés sur 30 jours).

IX- 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
- Projet d'avenant de prorogation de la cotisation supplémentaire de 0,04% pour reprise des en-cours
- 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

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

➤ **CCN de l'Import-Export (3100)**

▪ **Négociations en cours**

- Révision des classifications
- Intégration du « 100% santé » aux formules existantes

▪ **Accord mis à signature**

- L'accord du 12 novembre 2019 relatif au changement de nom de la CCNIE

La prochaine réunion paritaire se tiendra **le 19 décembre 2019.**

➤ **CCN de la distribution des papiers cartons**

▪ **Accord mis à signature**

- L'avenant du 12 novembre 2019 modifiant le préambule de la CCN unifiée du 12 juillet 2017

La prochaine réunion paritaire se tiendra **le 16 décembre 2019.**

X- Jurisprudence

- **Le salarié qui renonce à tout recours dans une transaction réglant un différend sur l'exécution du contrat peut toujours saisir le juge**

Dans cette affaire, une salariée avait signé une transaction avec son employeur pour régler un différend portant sur sa classification.

Par cette transaction, l'employeur avait accepté de payer un rappel de salaire et de classer la salariée à un nouveau coefficient.

À titre de concession réciproque, la salariée avait signé une clause dite « de renonciation à tout recours ».

Néanmoins, elle saisit ultérieurement les juges de demandes tendant notamment au paiement de diverses sommes au titre d'une discrimination salariale.

La Cour de Cassation juge ces demandes recevables : elle estime que « la renonciation du salarié à ses droits nés ou à naître et à toute instance relative à l'exécution du contrat de travail ne rend pas irrecevable une demande portant sur des faits survenus pendant la période d'exécution du contrat de travail postérieure à la transaction et dont le fondement est né postérieurement à la transaction.

Ainsi, une clause de renonciation à tout recours n'empêche pas le salarié de saisir le juge si sa demande remplit deux conditions cumulatives :

- d'une part, sa demande doit porter sur des faits survenus pendant la période d'exécution du contrat de travail postérieure à la transaction
- d'autre part, le fondement de cette demande doit être « né » après la transaction.

Cass. soc. 16 octobre 2019, n° 18-18287 FSPB

- **Licenciement en violation de la protection AT/MP : l'indemnité d'éviction est soumise à cotisations**

Rappelons que le salarié licencié en violation de la protection spéciale des victimes d'accidents du travail, qui sollicite sa réintégration, bénéficie d'une indemnité correspondant aux salaires qu'il aurait dû percevoir entre la date de son licenciement et sa réintégration.

La Cour de Cassation précise que cette indemnité d'éviction s'entend sous déduction des revenus de remplacement.

De plus, elle indique que « **la somme allouée au salarié dont le licenciement a été annulé, à titre de réparation du préjudice lié à la période d'éviction dans la limite des salaires dont il a été privé, est versée à l'occasion du travail. Elle doit donc supporter les cotisations sociales afférentes aux éléments de rémunération.** »

Cass. soc. 16 octobre 2019, n° 17-31624 FSPB

- **Procédure de licenciement : la protection d'un représentant du personnel s'apprécie à la date de convocation à l'entretien préalable**

La loi accorde une protection spécifique aux salariés représentants du personnel en cas de licenciement. En effet, pour ces salariés, l'employeur doit obtenir l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail pour pouvoir les licencier.

En pratique, l'employeur doit obtenir l'autorisation de licencier lorsque le salarié est protégé à la date d'envoi de la convocation à l'entretien préalable au licenciement. Il importe peu que la protection ait expiré à la date de la notification du licenciement.

Le licenciement qui interviendrait sans autorisation de l'inspecteur du travail est nul, **y compris si le licenciement s'appuie aussi sur des faits commis après la période de protection.**

En l'espèce, il s'agissait d'un délégué du personnel convoqué à l'entretien préalable par un courrier daté du 28 avril, quelques jours avant le terme de la période de protection (5 mai). La lettre de licenciement était datée du 15 mai.

L'employeur justifiait l'absence de demande d'autorisation préalable par le fait que la lettre de licenciement s'appuyait aussi sur des faits postérieurs à la période de protection qui justifiaient la rupture.

La Cour de cassation rejette cet argument : **l'inspecteur du travail aurait dû être sollicité en vue d'une autorisation préalable dans la mesure où le salarié était encore protégé au moment de la date d'envoi de la convocation à l'entretien préalable. Il importait peu que les faits reprochés dans la lettre de licenciement se soient déroulés après le terme de la période de protection.**

Cass. soc. 23 octobre 2019, n° 18-16057 FPB