

Nous vous informons que le département social de la CGI sera fermé
Du lundi 23 décembre 2019 au vendredi 3 janvier 2020 inclus

Décembre 2019



SOMMAIRE :

- Absence de mise en place du CSE au 31/12-p.1
- Prime Macron pour 2020-p.2
- Formation représentants des salariés- p.3
- Hausse des acomptes formation professionnelle-p.3
- Agrément des accords handicap- p.3-4
- PLFSS 2020-p.4-6
- Décision du conseil constitutionnel sur la restructuration des branches- p.6-7
- Projet de loi d'orientation des mobilités - p.7-9
- Transmission électronique des résultats des élections professionnelles-p.9-10
- Etat des négociations-p.10-11
- Jurisprudence-p.11-12

I-Que doivent faire les entreprises qui n'ont pas mis en place un Comité social et économique (CSE) au 31 décembre 2019 ?

Pour rappel, la phase de mise en place du CSE s'achève au 31 décembre 2019. Quid des entreprises qui ne l'auraient pas mis en place à cette date ? La DGT a apporté un certain nombre de réponses à ce sujet.

1) La mise en place du CSE au 31 décembre 2019 est-elle impérative ?

Oui, dans toutes les entreprises d'au moins 11 salariés.
Une prorogation des mandats par accord au-delà du 1er janvier 2020 n'est pas possible.

2) Une saisine de la Direccte est-elle envisageable ?

La Direccte peut être saisie dans deux cas de figure qui sont susceptibles de reporter au-delà du 31 décembre 2019 la date des élections du CSE :

- litige portant sur la décision unilatérale de l'employeur fixant le nombre et le périmètre des établissements distincts,
- ou désaccord sur la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel et la répartition du personnel dans les collèges électoraux.

3) Les mandats sont-ils prorogés au-delà du 31 décembre 2019 en cas de saisine du juge ?

En l'absence de mise en place du CSE, la saisine du tribunal d'instance avant le 31 décembre a pour effet de proroger les mandats jusqu'à la proclamation des résultats de l'élection du CSE, y compris au-delà du 31 décembre 2019. Cette saisine peut intervenir soit en l'absence d'accord sur les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales, soit dans le cadre du contentieux préélectoral.

4) Un délit d'entrave est-il envisageable du seul fait de l'absence de mise en place du CSE au 31 décembre ?

Le seul fait de l'absence de mise en place d'un CSE au 31 décembre peut être caractérisé comme une entrave à la mise en place du CSE, sauf en cas de prorogation des mandats à la suite de la saisine de la Direccte ou du tribunal d'instance.

Dès les premières semaines de 2020, les services du ministère du travail se rapprocheront des employeurs qui n'auront pas organisé les élections du CSE pour que soit engagé le plus vite possible le processus électoral.

Contact:

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

La CGI vous souhaite de
bonnes fêtes et vous
présente ses meilleurs vœux
pour l'année 2020



II- Modalités de reconduction de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat en 2020

Le projet de loi de financement de la sécurité sociale (PLFSS) pour 2020, actuellement en cours d'examen par le Conseil constitutionnel, prévoit de reconduire le dispositif mis en œuvre l'année dernière.

Très largement inspirée du mécanisme mis en place l'année dernière, la version 2020 du dispositif en diffère cependant sur les points suivants :

- **l'exigence d'un accord d'intéressement pour que la prime puisse ouvrir droit aux exonérations sociales et fiscales.** Le projet de loi donne la possibilité de conclure sur le premier semestre 2020 des accords d'intéressement pour une période inférieure aux 3 ans habituels, avec un minimum d'un an. **Attention : l'accord devrait être en vigueur au moment du versement de la prime.**

L'administration mettra à disposition des entreprises, dès le 1er janvier 2020, des accords types pour faciliter leurs démarches.

- la prime pourrait être versée à partir du lendemain de la publication de la loi au Journal officiel **jusqu'au 30 juin 2020** (contre le 31 mars l'année dernière)

- le traitement sur un pied d'égalité des deux modalités de mise en place (décision unilatérale ou accord). L'année dernière, la voie de la décision unilatérale n'était ouverte que jusqu'à la fin janvier. Cette année, il n'y aurait plus de restriction dans le temps.

Pour rappel, en cas de décision unilatérale, le CSE devra être informé.

Si les conditions requises sont remplies, **la prime est exonérée de cotisations, de CSG/CRDS et d'impôt sur le revenu dans la limite de 1 000 € pour les salariés dont la rémunération est inférieure à 3 SMIC appréciés sur 12 mois** (à proratiser en cas de temps partiel ou d'année incomplète).

Si le montant de la prime est supérieur, la fraction excédentaire est assujettie à cotisations et imposable dans les conditions habituelles.

La rémunération du salarié à comparer au seuil de 3 SMIC annuels serait celle des 12 mois précédant le versement de la prime (et non sur une année civile).

L'exonération viserait les salariés liés par un contrat de travail à l'entreprise à la date de versement de la prime (et non au 31 décembre).

La fraction exonérée de la prime est à déclarer aux URSSAF sous le code type de personnel (CTP) 510. Ce CTP est à 0 %, donc sans incidence sur les cotisations. Il pourra être utilisé au plus tôt à compter de l'exigibilité de janvier 2020 au titre de la période de décembre 2019.

Les modalités de mise en place de la prime et de modulation de son montant seraient les mêmes que l'année dernière.

Une note dédiée à ce sujet vous sera communiquée début janvier, lorsque les dispositions définitives de la loi seront publiées au JO, après la décision du Conseil Constitutionnel.

III-Formation des représentants des salariés dans les conseils d'administration ou de surveillance

Les modalités de la formation des administrateurs salariés et des représentants des salariés actionnaires dans les sociétés anonymes sont précisées par un décret du 6 décembre 2019.

La loi PACTE a prévu de renforcer la formation des administrateurs salariés et des représentants des salariés actionnaires.

Les administrateurs salariés et les représentants des salariés actionnaires bénéficient désormais d'une formation adaptée à l'exercice de leur mandat de 40 h par an minimum au cours du mandat.

Auparavant, ce temps de formation n'était que de 20 heures et profitait aux seuls administrateurs salariés.

Pour chaque réunion du conseil d'administration ou de surveillance, les administrateurs salariés disposent d'un temps de préparation qui ne peut être inférieur à 15 heures, ni supérieur à 75,83 heures. Le bénéfice de ce temps de préparation des réunions est également élargi aux représentants des salariés actionnaires.

Cette mesure s'applique aux réunions du conseil pour lesquelles la convocation est adressée à compter du 9 décembre 2019.

IV-Contributions formation et taxe d'apprentissage 2020 : hausse des acomptes à verser fin février et mi-septembre

Un décret publié au JO du 11 décembre 2019 augmente le montant des acomptes que les employeurs de 11 salariés et plus devront verser pour la fin février 2020 et la mi-septembre 2020.

Rappelons que les employeurs de 11 salariés et plus devaient verser un acompte de 75 % de leur contribution formation professionnelle avant le 15 septembre 2019. Le solde, ainsi que le 1 % CPF-CDD et, pour les employeurs concernés, la contribution supplémentaire à la taxe d'apprentissage dus au titre de 2019 sont à verser pour le 29 février 2020.

S'agissant des sommes dues au titre des rémunérations 2020, il est prévu que les employeurs de 11 salariés et plus doivent verser aux OPCO deux acomptes en cours d'année 2020.

Ces acomptes sont donc relevés :

- **l'acompte à verser au plus tard le 29 février 2020, au titre de la contribution à la formation professionnelle et de la taxe d'apprentissage 2020, est relevé de 40 % à 60 % ;**
- **celui à verser avant le 15 septembre 2020 passe de 35 % à 38 %.**

V- Modalités de demande d'agrément des accords relatifs au handicap

Un arrêté détermine les modalités de demande et de renouvellement d'agrément des accords en faveur des travailleurs handicapés qui permettent de s'acquitter de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH), applicables à compter du 1er janvier 2020.

1) Dépôt des demandes d'agrément et de renouvellement

Une fois l'accord déposé, la partie la plus diligente devra adresser une demande d'agrément à l'autorité administrative compétente :

- pour les accords de branche, il s'agit de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) ;
- pour les accords d'entreprise, il s'agit du préfet de département.

Si l'accord d'entreprise concerne des établissements situés dans plusieurs départements, la demande sera transmise au préfet du département où est situé le siège de l'entreprise.

2) Contenu des dossiers de demande d'agrément et de renouvellement

Le dossier de demande d'agrément devra comporter :

- le récépissé du dépôt de l'accord ;
- un état des lieux préalable comportant notamment des données générales sur l'entreprise, le groupe ou la branche professionnelle et sur son ou ses secteurs d'activité, ainsi qu'un bilan de la situation des conditions de travail et de l'emploi des travailleurs handicapés ;
- l'accord signé comprenant la mise en œuvre d'un programme pluriannuel d'une durée maximale de trois ans et comportant un plan d'embauche et un plan de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, des objectifs annuels et des indicateurs de suivi, ainsi que le budget prévisionnel consacré au financement des différentes actions programmées.

Le dossier de demande de renouvellement d'agrément devra comporter :

- un bilan qualitatif et quantitatif du précédent accord agréé arrivé à échéance, comprenant notamment l'évolution du nombre de bénéficiaires de l'OETH rapporté à l'effectif d'assujettissement constatée sur la durée de l'accord et le nombre de ces bénéficiaires dont le recrutement a été effectif au cours de la durée de l'accord, par type de contrat, ainsi que les éléments financiers rapportés aux différentes actions programmées ;
- la présentation faite chaque année devant le comité social et économique (CSE) ou le comité de groupe ou la branche du bilan annuel du précédent accord ;
- le nouvel accord signé ;
- le récépissé de dépôt du nouvel accord signé.

3) Durée de l'agrément

L'agrément vaudra pour la durée de validité de l'accord, décomptée en années civiles, la durée maximale étant fixée à trois ans, renouvelable une seule fois.

Pour un renouvellement d'agrément, aucune prorogation par tacite reconduction n'est prévue.

VI- Adoption définitive du projet de loi de financement de la sécurité sociale (PLFSS) pour 2020

Le PLFSS pour 2020, qui a été soumis au Conseil constitutionnel le 4 décembre, comporte un certain nombre de mesures sociales qui intéressent les employeurs. Le point sur la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat est traitée à part, en point I.

1) Ajustement du calcul de la réduction Fillon

Depuis le 1er octobre 2019, les contributions patronales d'assurance chômage font partie intégrante de cette réduction.

En vue de l'entrée en vigueur du bonus-malus sur les contributions chômage au 1er janvier 2021, le PLFSS pour 2020 adapte le calcul de la réduction générale afin que le taux de la réduction ne « tienne pas compte » de l'application de la modulation des contributions chômage.

Ainsi, c'est toujours le taux de 4,05 % qui serait pris en compte dans le paramètre T de la formule de calcul, que ce taux soit minoré ou majoré.

Cela pourrait notamment avoir pour effet, dans certains cas où un bonus s'applique, d'aboutir à un montant de réduction supérieur au montant des cotisations dues.

Dans ce cas, la part excédentaire pourrait être imputée sur les contributions chômage dues au titre des autres salariés. Le cas échéant, la part restante après cette imputation pourrait être imputée sur les autres cotisations et contributions patronales, selon des modalités à définir par décret.

2) Unification du recouvrement dans la sphère sociale

Le PLFSS prévoit l'élargissement progressif du champ de compétences des Urssaf, dans une logique de simplification des déclarations et du paiement des cotisations et contributions sociales et d'unification du recouvrement autour d'un seul et même interlocuteur pour tous les employeurs.

Enfin, pour toute loi attribuant une compétence de recouvrement aux Urssaf, la compétence de contrôle leur serait automatiquement acquise.

3) Dématérialisation de la transmission du taux de cotisation AT-MP

Le PLFSS prévoit que la transmission du taux de la cotisation due au titre des accidents du travail et maladies professionnelles (AT-MP) serait dématérialisée. La notification dématérialisée s'effectuerait « via net-entreprises.fr ».

L'absence d'adhésion au compte AT-MP entraînerait l'application d'une sanction dont le montant serait fixé par arrêté, dans la limite de 1,5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale, au titre de chaque personne comprise dans l'effectif. Cette pénalité ne pourra pas excéder, par entreprise, un montant annuel de 10 000 €.

Les entreprises de plus de 150 salariés recevraient leur taux dématérialisé à compter du 1er janvier 2020, excepté celles qui auraient signifié leur refus entre le 21 octobre et le 18 décembre 2019. À partir du 1er janvier 2021, l'ensemble des entreprises seraient concernées par la dématérialisation.

4) Généralisation de la dématérialisation du paiement des cotisations

La possibilité laissée aux employeurs redevables d'un montant de cotisations et contributions sociales inférieur ou égal à 20 000 € au titre de l'année civile précédente, de s'acquitter des cotisations par espèces ou chèques serait supprimée à compter du 1er janvier 2020.

Ainsi, tous les employeurs seraient tenus d'effectuer leur déclaration ainsi que leur paiement par voie dématérialisée, quel que soit le montant des cotisations et contributions dues.

5) Indemnisation du congé proche aidant

Les bénéficiaires du congé de proche aidant pourraient percevoir une allocation journalière pour les jours de congés pris après le 30 septembre 2020 au plus tard.

Dès le 1er janvier 2020, il ne serait en outre plus exigé de totaliser une année d'ancienneté pour bénéficier du congé de proche aidant.

Le montant de cette nouvelle allocation serait fixé par décret, et pourrait être majoré pour les aidants isolés. Il devrait être de 51,92 € par jour pour les personnes seules, et de 43,70 € par jour pour celles vivant en couple.

En terme de durée d'attribution, un double plafond serait appliqué :

– le nombre maximum d'allocations journalières versées sur un mois civil serait fixé par décret ;

– et le nombre maximal d'allocations journalières versées à une personne sur l'ensemble de sa carrière ne pourrait pas dépasser le nombre de 66.

6) Assouplissement des modalités du congé de présence parentale

Les modalités du congé de présence parentale seraient assouplies, le 30 septembre 2020 au plus tard.

Un parent qui assume la charge d'un enfant atteint d'une maladie, d'un handicap, ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants, pourrait dorénavant fractionner le congé de présence parentale ou le transformer en période d'activité à temps partiel.

Chaque fois qu'il souhaite prendre « une demi-journée », un jour ou plusieurs jours de congé de présence parentale, le salarié en informerait l'employeur au moins 48 heures à l'avance. En cas de dégradation soudaine de l'état de santé de l'enfant ou en cas de situation de crise nécessitant une présence sans délai du salarié, ce dernier pourrait bénéficier du congé immédiatement.

7) Modalités de calcul des indemnités journalières de maladie

Les modalités de calcul des indemnités journalières sont révisées pour les arrêts de travail prescrits à compter du 1er juillet 2020 et à ceux prescrits avant cette date dont la durée n'a pas atteint 30 jours consécutifs au 1er juillet 2020.

L'indemnité correspondrait à une fraction des revenus d'activité antérieurs soumis à cotisations à la date de l'interruption de travail, retenus dans la limite d'un plafond et ramenés à une valeur journalière. La fraction, le plafond et les modalités déterminant les revenus d'activité antérieurs et leur valeur journalière seraient fixés par décret.

La majoration du taux applicable quand l'assuré a au moins trois enfants à charge, à compter du 31^{ème} jour de versement serait supprimée. Seul un taux unique de 50 % des revenus antérieurs s'appliquerait.

VII- Décision du Conseil Constitutionnel relative au processus de restructuration des branches

Le 29 novembre 2019, le Conseil constitutionnel s'est prononcé, dans le cadre d'une question prioritaire de constitutionnalité (QPC), sur le processus de fusion des branches initié par le ministre du Travail. Le Conseil a encadré les pouvoirs du ministre du Travail en la matière.

Pour rappel, le 2 octobre 2019, le Conseil constitutionnel avait été saisi d'une QPC relative à la conformité à la Constitution des dispositions du Code du travail permettant au ministre du Travail d'engager, par arrêté, une procédure de fusion des branches professionnelles.

Le Conseil constitutionnel censure toutefois la disposition permettant au ministre du Travail de « fusionner plusieurs branches afin de renforcer la cohérence du champ d'application des conventions collectives ».

En effet, « le législateur n'a pas déterminé au regard de quels critères cette cohérence pourrait être appréciée. Il a ainsi laissé à l'autorité ministérielle une latitude excessive dans l'appréciation des motifs susceptibles de justifier la fusion. »

Le Conseil émet également deux réserves d'interprétation :

- l'une sur les dispositions mettant fin de plein droit au maintien de l'application de la convention collective de la branche rattachée, à défaut de conclusion d'un accord de remplacement dans le délai de cinq ans suivant la date d'effet de la fusion ;
- la seconde sur les effets de la restructuration des branches sur la représentativité des partenaires sociaux : les organisations représentatives dans chacune des branches fusionnées ne sauraient être privées, en cas de perte de leur caractère représentatif à l'échelle de la nouvelle branche, de la possibilité de continuer à participer aux discussions relatives à l'accord de remplacement. Elles n'auront toutefois la faculté ni de signer cet accord, ni de s'y opposer.

VIII- Transport domicile-lieu de travail : ce qui va changer dès 2020

L'Assemblée nationale a définitivement adopté le projet de loi d'orientation des mobilités le 19 novembre 2019, qui comporte un certain nombre de mesures sociales qui intéressent les employeurs.

Les dispositions relatives à la mobilité des salariés entreront en vigueur au 1er janvier 2020, sous réserve, pour certaines d'entre elles, de la parution des décrets d'application nécessaires.

Le Conseil Constitutionnel a été saisi d'un recours sur certaines dispositions de ce projet de loi.

1) Nouveau forfait « mobilités durables »

Le projet de loi ajoute une nouvelle forme de prise en charge à la catégorie des frais de transports personnels : le forfait « mobilités durables ».

L'employeur pourrait, à compter du 1er janvier 2020, prendre en charge, sous la forme d'un « forfait mobilités durables » dont les modalités seront fixées par décret, tout ou partie des frais engagés par ses salariés pour le trajet entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail avec les moyens de transport suivant :

- leur cycle personnel (mécanique ou à assistance) ;
- ou en tant que conducteur ou passager en covoiturage ;
- ou à l'aide d'autres services de mobilité partagée sous la forme d'un « forfait mobilités durables » ;
- ou en transports publics de personnes (hors cas des frais d'abonnement relevant de la prise en charge obligatoire de 50 %).

Parallèlement, l'ancienne indemnité kilométrique vélo serait supprimée en tant que telle, puisqu'intégrée au forfait « mobilités durables ».

2) Aménagements de la prise en charge des frais de carburant

Dans la catégorie des frais de transport personnels, les employeurs peuvent déjà prendre en charge, sous certaines conditions, les frais de carburant et les frais d'alimentation de véhicules électriques ou hybrides rechargeables exposés par les salariés qui utilisent leur véhicule personnel pour se rendre de leur domicile à leur lieu de travail.

Le projet de loi ajoute à la liste les frais exposés pour les véhicules à hydrogène.

En outre, il redéfinit l'un des critères qui détermine les salariés au profit desquels l'employeur peut mettre en place cette prise en charge, s'il le souhaite.

A l'avenir, la prise en charge des frais de carburant pourrait concerner les salariés dont la résidence habituelle ou le lieu de travail :

- soit est situé dans une commune non desservie par un service public de transport régulier ou un service privé mis en place par l'employeur,
- soit n'est pas inclus dans le périmètre d'un plan de mobilité obligatoire.

3) Organisation de la prise en charge des frais de transports personnels

La prise en charge des frais de transports personnels, que ce soit des frais de carburant et/ou au titre du nouveau forfait mobilités durables, ne serait légalement toujours pas obligatoire.

Toutefois, le projet de loi en modifie les modalités de mise en place : le montant, les modalités et les critères d'attribution de la prise en charge seraient déterminés par accord d'entreprise ou interentreprises, et à défaut par accord de branche.

À défaut d'accord, l'employeur qui souhaite mettre en place l'une des prises en charge (ou les deux) pourra procéder par décision unilatérale, après consultation du comité social et économique.

4) Régime social et fiscal

Au total, la prise en charge des frais de transports personnels par l'employeur (forfait mobilités durables ou frais de carburant ou d'alimentation électrique d'un véhicule) pourrait être exonérée d'impôt sur le revenu, de cotisations et de CSG/CRDS à hauteur de 400 € maximum par an.

Au sein de ces 400 €, les frais de carburant ne peuvent être exonérés qu'à concurrence de 200 € par an.

Il est également spécifié que la prise en charge des frais de transports personnels engagés par les salariés serait cumulable avec la prise en charge des frais de transports publics.

Toutefois, l'avantage résultant de ces deux prises en charge ne pourrait pas dépasser 400 € par an ou le montant de la prise en charge des transports en commun si elle excède déjà ce montant.

5) La mobilité intégrée aux thèmes de la négociation obligatoire de la qualité de vie au travail

Dans les entreprises dotées d'une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, les employeurs sont tenus d'engager régulièrement un certain nombre de négociations.

Parmi celles-ci, on trouve la négociation obligatoire relative à l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail. À défaut d'accord fixant le contenu de cette négociation, celle-ci porte sur un certain nombre de thèmes listés par le code du travail.

Un nouveau thème va s'ajouter à ces dispositions supplétives : celui des mesures visant à améliorer la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail, notamment en réduisant le coût de la mobilité, en incitant à l'usage des modes de transport vertueux ainsi que

par la prise en charge des frais de transport personnel (frais de carburant ou d'alimentation électrique, forfait « mobilités durables »).

À défaut d'accord sur la mobilité, les entreprises devraient élaborer un « plan de mobilité employeur » sur leurs différents sites pour améliorer la mobilité de leur personnel. Ce plan de mobilité inclurait des dispositions concernant le soutien aux déplacements domicile-travail de leur personnel, notamment le cas échéant concernant la prise en charge des frais de transport personnel.

Ce plan de mobilité devrait être transmis à l'autorité de mobilité compétente.

Ces nouvelles règles ne concernent que les entreprises assujetties aux négociations périodiques obligatoires, de 50 salariés et plus et dont au moins 50 salariés sont employés sur un même site.

IX- Transmission électronique des résultats des élections professionnelles à l'administration

Un arrêté décrit la procédure de transmission par voie électronique des résultats des élections professionnelles, qui peuvent aussi être envoyés par courrier postal.

L'employeur doit transmettre le procès-verbal de résultat des élections professionnelles à l'administration et aux syndicats ayant participé à la négociation du protocole d'accord préélectoral.

Jusqu'à présent, l'employeur disposait d'une adresse d'envoi postale : CTEP-TSA 79104- 76934 Rouen Cedex 9.

Une procédure de transmission par voie électronique des « résultats d'élection » (notion qui englobe l'ensemble des procès-verbaux, y compris de carence) est désormais en place.

- 1) Procédure de transmission des résultats des élections par scrutin sous enveloppe

Lorsque l'élection a lieu par scrutin sous enveloppe, un membre du bureau de vote ou, en cas de carence, l'employeur, doit saisir les résultats de l'élection dans le téléservice de transmission des résultats d'élection (<https://www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr>).

Deux méthodes sont ensuite possibles :

- valider les résultats en ligne : une fois la saisie effectuée, les résultats doivent être validés par chacun des membres du bureau de vote réunis physiquement autour de la personne qui a saisi les résultats. Cela se matérialise par l'apposition sur la page dédiée du téléservice par chacun des membres du bureau de vote, d'un code personnel (qui lui aura été adressé sur son téléphone portable) et de sa date de naissance.

Une fois les résultats validés, l'employeur procède à la télétransmission des résultats de l'élection sur la plateforme dédiée.

- signer les PV manuscrits, puis les téléverser. La saisine des résultats sur la plate-forme permet de générer un formulaire homologué, au format papier, que doivent signer les membres du bureau. Il faut ensuite numériser ce formulaire, puis le téléverser par l'intermédiaire de la plateforme.

En cas de carence aux élections, l'employeur opte obligatoirement pour la seconde méthode.

2) Procédure en cas de vote électronique

Lorsque les élections professionnelles ont lieu par le biais d'un vote électronique, les résultats d'élection peuvent être transmis par voie dématérialisée, après validation de l'employeur, sur la plateforme du prestataire agissant pour le compte du ministre chargé du travail, si le cahier des charges le prévoit et si l'éditeur ou l'entreprise émetteur sont inscrits sur la liste établie par le ministre du Travail.

L'employeur reçoit ensuite un accusé de réception électronique comportant un lien hypertexte vers une plateforme de téléchargement où l'employeur téléverse une version scannée des P-V des élections.

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

Négociations à venir

- Salaires minima 2020
- **Accord mis à signature**
 - Projet d'avenant de prorogation de la cotisation supplémentaire de 0,04% pour reprise des risques en-cours
- **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 24 janvier 2020.**

➤ **CCN de l'Import-Export (3100)**

- **Négociations en cours**
 - Révision des classifications
 - Intégration du « 100% santé » aux formules existantes
 - Choix d'un actuair pour la branche
- **Négociations à venir**
 - Salaires minima 2020
- **Accord signé**
 - L'accord du 12 novembre 2019 relatif au changement de nom de la CCNIE a été signé par la CFDT, la CFTC, la CGT, la CFE/CGC et FO.

La prochaine réunion paritaire se tiendra **le 14 janvier 2020.**

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

▪ **Accord signé**

- L'avenant du 12 novembre 2019 modifiant le préambule de la CCN unifiée du 12 juillet 2017 a été signé par la CFDT, FO, la CGT et la CFTC.

XI- Jurisprudence

▪ **Non réintégration au retour de congé parental et discrimination**

En l'espèce, une salariée, comptable, avait bénéficié d'un congé parental d'éducation.

Son employeur ne l'avait pas réintégrée dans son précédent emploi, ni d'ailleurs dans un emploi similaire. Au contraire, il l'avait notamment affectée au standard, au secrétariat, à l'étiquetage et à la gestion des approvisionnements.

La Cour de cassation estime que la cour d'appel aurait dû rechercher, « **si, eu égard au nombre considérablement plus élevé de femmes que d'hommes qui choisissent de bénéficier d'un congé parental, la décision de l'employeur de ne confier à la salariée, au retour de son congé parental, que des tâches d'administration et de secrétariat sans rapport avec ses fonctions antérieures de comptable ne constituait pas un élément laissant supposer l'existence d'une discrimination indirecte en raison du sexe et si cette décision était justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination** ».

Pour la Cour de cassation, la carence de l'employeur est donc susceptible d'être sanctionnée au titre du régime des discriminations indirectes fondées sur le sexe.

Cass. soc. 14 novembre 2019, n° 18-15682 FSPB

▪ **Relayage d'accusations de harcèlement et diffamation**

Lorsqu'il dénonce de bonne foi des faits qu'il estime constitutifs de harcèlement (moral ou sexuel), le salarié bénéficie d'une immunité disciplinaire : aucune sanction ne peut être prise à son encontre pour ce motif, à peine de nullité.

De la même manière, le salarié n'encourt aucune poursuite pour diffamation publique de la part de l'auteur des agissements.

Dans cet arrêt, la cour de cassation apporte une sérieuse restriction à ce principe : **cette immunité pénale ne vaut que si les faits allégués ont été diffusés auprès de l'employeur ou des organes chargés de veiller à l'application des dispositions du Code du travail. S'ils ont été rapportés au-delà de ce cercle restreint, des poursuites pour diffamation publique redeviennent envisageables.**

En l'occurrence, la salariée poursuivie s'était plainte non seulement au directeur de l'association qui l'employait et à l'inspecteur du travail, mais aussi à des cadres de l'association et au fils de l'auteur des agissements.

- **Champ d'application des accords de branche étendus et rôle du juge judiciaire**

Pour pouvoir être étendu, un accord doit avoir été négocié et conclu au sein d'une commission paritaire composée de représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ d'application considéré.

Jusqu'à présent, le juge judiciaire vérifiait la représentativité des organisations patronales signataires dans un secteur d'activité donné. Or, l'administration se livre elle-même à cet examen, lorsqu'il lui est demandé d'étendre l'accord.

Ce double contrôle de représentativité méconnaissait donc le principe de séparation des pouvoirs et engendrait un risque de contradiction entre les décisions des juridictions administratives et celles des juges judiciaires.

La Cour de cassation a donc décidé, par cet arrêt, d'abandonner le contrôle de représentativité des syndicats signataires dans le cadre des litiges relatifs à des accords étendus.

En effet, « **le juge judiciaire n'a pas à vérifier, en présence d'un accord professionnel étendu, que l'employeur compris dans le champ d'application professionnel et territorial de cet accord en est signataire ou relève d'une organisation patronale représentative dans le champ de l'accord et signataire de celui-ci.** »

En d'autres termes, si une entreprise estime ne pas relever d'un accord collectif à la suite d'un arrêté d'extension, elle doit démontrer que son activité n'entre pas dans le champ d'application professionnel de l'accord.

Cass. soc., 27 novembre 2019, n° 17-31.442 FP-PBR