

Janvier 2020

SOMMAIRE :

- Rappel sur le 100% santé-p.1
- Avant-projets de loi sur les retraites-p.1-2
- LFSS pour 2020-p.2-3
- Loi de finances pour 2020-p.3-4
- Précisions sur le volet épargne salariale de la loi Pacte- p.4-6
- Précisions sur les modalités de calcul des effectifs-p.6-8
- Précisions sur le CSE- p.8
- Réduction générale des cotisations et déduction forfaitaire spécifique-p.8-9
- Nouvelles modalités de dépôt du contrat d'apprentissage-p.9
- Envoi des PV d'élections-p.9-10
- Etat des négociations-p.10-11
- Jurisprudence-p.11-12

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- Rappel sur la mise en place du « 100% santé » dans les entreprises

Rappelons que les décisions unilatérales d'employeur (DUE) ayant mis en place une couverture complémentaire « frais de santé » ont normalement dû être adaptées, le cas échéant, avant le 1er janvier 2020 pour être mises en conformité avec le nouveau cahier des charges des contrats responsables.

Les actes instituant les garanties au sein de l'entreprise doivent être adaptés:
-au 1er janvier 2020 pour les dispositifs d'optique médicale et certains soins prothétiques dentaires définis par arrêté ;
-au 1er janvier 2021 pour les dispositifs d'aides auditives et certains autres soins prothétiques dentaires fixés par arrêté.

Les DUE qui opèrent par renvoi au cahier des charges des contrats responsables ou aux garanties du contrat d'assurance souscrit par l'employeur n'ont pas à être modifiées, dès lors que le contrat d'assurance a lui-même été mis en conformité. La modification est nécessaire si la DUE reprend in extenso les garanties applicables.

II- Réforme des retraites : retrait de la mise en place progressive d'un âge d'équilibre du projet de loi

Le Premier ministre a adressé le 11 janvier aux partenaires sociaux un courrier destiné à servir de base à la recherche d'un compromis sur la réforme des retraites.

Après avoir rencontré les partenaires sociaux en réunions bilatérales le 10 janvier, le Premier ministre leur a adressé une lettre avec des propositions pouvant servir de base à la recherche d'un compromis.

Il a indiqué que « le gouvernement est disposé à retirer du projet de loi la mesure de court terme proposée, consistant à converger progressivement à partir de 2022 vers un âge d'équilibre de 64 ans en 2027 ». Néanmoins, le projet de loi prévoira bien que le futur système universel de retraite comportera le principe d'un âge d'équilibre.

Le premier ministre a également annoncé la mise en place d'une conférence sur l'équilibre et le financement des retraites, qui devra proposer des mesures permettant d'atteindre l'équilibre financier en 2027.

Cette conférence est censée rendre ses travaux fin avril 2020. Les partenaires sociaux ont donc 3 mois pour proposer leur solution d'équilibre.

Si un accord intervient au sein de la conférence sur le financement, le Parlement pourra en tenir compte lors de la deuxième lecture du projet de loi.

À défaut d'accord au sein de la conférence, les pouvoirs publics prendront « les mesures nécessaires » pour atteindre l'équilibre d'ici 2027.

III- Les mesures sociales de la loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2020

La LFSS pour 2020 a été publié au JO du 27 décembre 2019 , après avis du Conseil Constitutionnel. Elle contient un certain nombre de mesures intéressant les employeurs applicables au 1^{er} janvier 2020

Pour information, dans la perspective de la mise en place du bonus/malus sur les contributions patronales d'assurance chômage en 2021, le projet de loi prévoyait d'adapter le cadre juridique des allègements comprenant une exonération totale ou partielle de contribution d'assurance chômage, comme par exemple la réduction générale de cotisations patronales.

Or, le Conseil constitutionnel a censuré cette mesure, au motif qu'elle est étrangère au domaine de la LFSS. Elle pourrait donc revenir à l'occasion d'un autre texte.

1) Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat

La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat est reconduite en 2020, avec une grosse différence par rapport à l'année dernière : le bénéfice des exonérations sociales et fiscales sera conditionné à la mise en place au préalable d'un accord d'intéressement.

Pour plus de détails sur ce sujet, consultez le « Point sur » qui vous a été envoyé début janvier.

2) Indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS)

La LFSS pour 2020 supprime le délai de carence applicable aux IJ maladie versées dans le cadre d'un temps partiel thérapeutique prescrit initialement.

Elle supprime également la majoration des IJSS liée à la durée de l'arrêt et à la composition du foyer de l'assuré. Jusqu'à présent, pour les assurés ayant au moins 3 enfants à charge, le montant de l'IJSS versée en cas de maladie ou accident non professionnels était porté aux 2/3 du gain journalier de base à partir du 31^{ème} jour d'arrêt de travail.

Cette mesure concernera 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.

3) Paiement des cotisations et déclarations préalables à l'embauche par voie dématérialisée

Au 1er janvier 2020, le paiement dématérialisé des cotisations est obligatoire pour tous les employeurs, y compris ceux dont le montant annuel des cotisations et contributions sociales de l'année civile précédente est supérieur à 20 000 €.

Les employeurs peuvent utiliser le virement bancaire, le prélèvement ou le télépaiement par carte bancaire. Le recours au chèque ou aux espèces ne sera en revanche plus possible.

Tous les employeurs doivent désormais également effectuer leur DPAE par voie dématérialisée, y compris ceux qui en ont accompli moins de 50 au cours de l'année civile précédente.

4) Dématérialisation de la transmission du taux AT-MP

La transmission du taux de la cotisation due au titre des accidents du travail et maladies professionnelles (AT-MP) est également dématérialisée et s'effectue via net-entreprises.fr.

L'absence d'adhésion au compte AT-MP entraînera l'application d'une sanction dont le montant sera 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.

Les entreprises de plus de 150 salariés recevront leur taux dématérialisé à compter du 1er janvier 2020, excepté celles qui auront signifié leur refus entre le 21 octobre et le 18 décembre 2019.

À partir du 1er janvier 2021, l'ensemble des entreprises seront concernées par la dématérialisation.

5) Indemnisation du congé proche aidant

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

Le montant de cette nouvelle allocation sera fixé par décret et pourra être modulé si le congé de proche aidant est pris de manière fractionnée ou s'il est transformé en période d'activité à temps partiel.

IV- Les mesures sociales de la loi de finances pour 2020

La loi de finances pour 2020 a été publiée au JO du 29 décembre 2019 et comporte un certain nombre de mesures en paie.

1) Taxe sur les CDD d'usage

La loi de finances pour 2020 instaure une taxe forfaitaire de 10 € sur les CDD dits « d'usage » conclus depuis le 1er janvier 2020.

Cette taxe est due à la date de conclusion du contrat. L'employeur doit s'en acquitter pour la première échéance d'exigibilité des cotisations suivant la date de conclusion du contrat.

Cette taxe n'est notamment pas due au titre des contrats conclus dans les entreprises relevant de secteurs d'activité (à définir par arrêté) couverts par une convention ou un accord collectif de travail étendu, prévoyant l'instauration d'une durée minimale de contrat et la définition des conditions dans lesquelles l'employeur propose au salarié de conclure un CDI au terme d'une durée cumulée de travail effectif.

2) Décalage du transfert du recouvrement aux URSSAF

La date limite du transfert aux URSSAF du recouvrement de la contribution à la formation professionnelle, du 1 % CPF-CDD, de la taxe d'apprentissage et de la contribution supplémentaire à la taxe d'apprentissage est repoussée d'un an.

Ce transfert, à organiser par ordonnance, doit être effectif au plus tard au 1^{er} janvier 2022, au lieu du 1^{er} janvier 2021 comme initialement prévu.

3) Hors quota de la taxe d'apprentissage versé aux URSSAF

La loi Avenir professionnel prévoyait le transfert aux URSSAF du recouvrement de la fraction de la taxe d'apprentissage correspondant au quota. Pour la fraction solde de 13 % (dite « hors quota »), les employeurs effectuent des dépenses libératoires directes auprès des établissements admis à recevoir des subventions.

La loi de finances précise que l'ordonnance à paraître qui organisera le recouvrement URSSAF devra également prévoir le transfert du recouvrement de la fraction solde de 13 %. Les employeurs devront donc également verser cette somme aux URSSAF. Les URSSAF seraient ensuite chargées d'organiser les modalités de répartition de ce solde et les employeurs auraient toujours la possibilité de désigner des établissements bénéficiaires.

4) TPE : retour de l'exonération de taxe d'apprentissage sur la rémunération des apprentis

La LFSS pour 2019 avait supprimé l'exonération de taxe d'apprentissage dont bénéficiaient les TPE sur la rémunération des apprentis. La loi de finances revient sur cette suppression : les rémunérations versées aux apprentis par les employeurs de moins de 11 salariés sont à nouveau exonérées de taxe d'apprentissage dès le 1er janvier 2020.

5) Exonération de contribution supplémentaire à la taxe d'apprentissage en cas de progression du nombre d'alternants

Les employeurs de 250 salariés et plus ne comptant pas 5 % d'alternants à l'effectif seront exonérés de contribution supplémentaire à condition de justifier d'une progression du nombre d'alternants d'au moins 10 % par rapport à l'année précédente.

L'exonération portera sur la contribution due au titre des rémunérations versées l'année au cours de laquelle la progression d'au moins 10 % intervient.

Cette règle s'appliquera à compter de la date d'entrée en vigueur de l'ordonnance relative à la collecte des contributions au titre du financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage par les Urssaf, et au plus tard à compter du 1er janvier 2022.

V- Précisions de l'administration sur le volet « épargne salariale » de la loi Pacte

Fin décembre 2019, l'administration a diffusé une instruction interministérielle questions/réponses sur la réforme de l'épargne salariale issue de la loi PACTE. Vous trouverez ci-dessous un point sur les principaux sujets.

1) En matière de participation

a) Règle de calcul des effectifs

L'administration précise que la réforme des règles d'assujettissement entre en vigueur le 1er janvier 2020.

Puisque le principe veut que l'effectif au titre d'une année N dépende de l'effectif annuel moyen « sécurité sociale de l'année N - 1 », les nouvelles règles s'appliquent donc pour la première fois au titre de 2020 sur la base de l'effectif « sécurité sociale » calculé sur l'année 2019.

b) Franchissement du seuil de 50 salariés à la hausse

En cas de franchissement du seuil de 50 salariés à la hausse, celui-ci n'est pris en compte que si ce seuil est atteint ou dépassé pendant 5 années civiles consécutives. L'obligation de mettre en place la participation s'applique au premier exercice ouvert après cette période de 5 années.

Ainsi :

-un employeur constatant qu'il a atteint ou dépassé les 50 salariés au 1er janvier 2020 sur la base de son effectif annuel moyen « sécurité sociale » 2019 devra mettre en place la participation au titre de l'année 2025 ;
-il aura donc jusqu'au 31 décembre 2026 pour conclure un accord couvrant l'année 2025.

Plus généralement, en cas de franchissement de seuil à la hausse constaté au titre de l'année N sur la base de l'effectif annuel moyen calculé au titre de l'année N - 1, l'employeur n'est donc effectivement soumis à la participation que pour l'année N + 5, à condition que l'entreprise ne soit pas redescendue entre-temps sous le seuil concerné.

ATTENTION : pour une entreprise dont l'exercice fiscal court du 1er juillet au 30 juin qui constate au 1er janvier de l'année N que son effectif mensuel moyen calculé sur l'année N - 1 a atteint ou dépassé les 50 salariés, la période de 5 ans va de l'année N à l'année N + 4. Elle sera donc tenue de mettre en place la participation pour l'exercice allant du 1er juillet N + 5 au 30 juin N + 6. L'accord de participation pourra être conclu jusqu'au 30 juin de l'année N + 7.

c) Nouveau plafond individuel en cas de répartition proportionnelle aux salaires

La loi PACTE a abaissé le salaire individuel maximum pouvant être pris en compte pour la répartition de la réserve spéciale de participation de 4 à 3 fois le montant annuel du plafond de la sécurité sociale.

L'administration précise que la nouvelle limite absolue de 3 plafonds s'applique aux exercices de calcul en cours au 23 mai 2019. Ainsi, le nouveau plafond s'appliquera dès l'exercice de calcul 2019, pour les sommes servies dès 2020.

2) En matière d'intéressement

a) Sécurisation des accords d'intéressement

Désormais, les exonérations sociales et fiscales sont réputées acquises en l'absence d'observation de l'administration dans un délai de :

-4 mois suivant le dépôt, pour le premier exercice ;

-6 mois suivant le dépôt, pour toute la durée d'application de l'accord d'intéressement.

Par conséquent, les observations qui seraient formulées dans le délai de 4 mois doivent être prises en compte pour toute la durée de l'accord. Celles formulées entre 4 et 6 mois doivent être prises en compte pour les exercices suivants.

La nouvelle procédure concerne tous les accords d'intéressement déposés sur la base Téléaccords postérieurement à la publication de la loi PACTE, c'est-à-dire après le 22 mai 2019 selon l'administration.

b) Nouveau plafond individuel de distribution

Avant la loi PACTE, le montant distribué à un même bénéficiaire ne pouvait pas excéder, sur un exercice, 50 % du montant moyen du plafond annuel de la sécurité sociale.

La loi PACTE a relevé cette limite à 75 % du plafond.

L'administration précise que faute de date d'application spécifique, la nouvelle règle s'applique aux exercices de calcul en cours au moment de la publication de la loi (23 mai 2019). Ainsi, le nouveau plafond s'appliquera dès l'exercice de calcul 2019, pour les sommes servies dès 2020.

c) Reliquats d'intéressement

La loi PACTE a mis en place un mécanisme de redistribution des reliquats calqué sur celui applicable à la participation.

L'administration souligne que cette mesure doit être prévue dans l'accord pour s'appliquer.

d) Conclusion d'un accord d'intéressement et date de prise d'effet de l'accord

Qu'ils retiennent une période de calcul annuelle ou infra-annuelle, les accords doivent être conclus avant le premier jour de la deuxième moitié de la période de calcul suivant la date de leur prise d'effet pour ouvrir droit aux exonérations fiscales et sociales.

Cependant, l'administration souligne qu'il est tout à fait possible de conclure un accord d'intéressement au 15 septembre 2019, à condition de décaler la date d'entrée en vigueur de l'accord et de décorrélérer la période de calcul de l'exercice fiscal :

- si l'on retient une période de calcul annuelle, l'accord devra prendre effet à compter du 1er avril 2019 pour une conclusion au 15 septembre 2019 ;
- si l'on retient une période de calcul semestrielle, l'accord devra prendre effet à compter du 1er juillet 2019 pour une conclusion au 15 septembre 2019 ;
- si l'on retient une période de calcul trimestrielle, l'accord devra prendre effet à compter du 1er août 2019 pour une conclusion au 15 septembre 2019.

Pour accéder à l'intégralité des questions/réponses, cliquez [ici](#).

VI- Précisions par décret sur les nouvelles règles de calcul des effectifs issues de la loi PACTE

La réforme des effectifs prévue par la loi PACTE est applicable depuis le 1er janvier 2020. Un décret publié au JO le 1^{er} janvier 2020 modifie les règles de décompte des salariés dans le code de la sécurité sociale et étend le champ de l'effectif « sécurité sociale » à plusieurs obligations de la partie réglementaire du code du travail.

1) Redéfinition de l'effectif « sécurité sociale »

Le nouvel effectif « sécurité sociale » prend uniquement en compte « les personnes titulaires d'un contrat de travail ».

Il n'est plus fait mention des dirigeants et mandataires sociaux affiliés au régime général. Sauf à être aussi titulaires d'un contrat de travail, ils sont désormais exclus du calcul de l'effectif « sécurité sociale ».

Sans changement, les salariés mis à disposition (y compris les intérimaires) demeurent implicitement exclus des effectifs « sécurité sociale » de l'entreprise utilisatrice, n'ayant pas conclu de contrat de travail avec elle.

De même :

- les salariés en CDD ne sont pas pris en compte lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu ;
- les salariés à temps partiel sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leur contrat de travail par la durée légale ou la durée conventionnelle de travail.

2) Nouvelles obligations en droit du travail concernées par l'effectif « sécurité sociale »

Vous trouverez ci-dessous un tableau récapitulatif :

	Règles applicables depuis le 1^{er} janvier 2020
Attestation d'assurance chômage	<ul style="list-style-type: none"> • Obligation de transmission dématérialisée à Pôle emploi à partir de 11 salariés. • Application des règles de calcul de l'effectif « sécurité sociale »
Local de restauration	<ul style="list-style-type: none"> • Obligation de mettre en place un local de restauration dans les établissements d'au moins 50 salariés. • Application des règles de calcul de l'effectif « sécurité sociale ». Par exception, en présence de plusieurs établissements, effectifs décomptés par établissement.
Conseiller à la prévention hyperbare	<ul style="list-style-type: none"> • Dans les entreprises soumises à l'obligation de prévention des risques en milieu hyperbare, désignation d'un conseiller à la prévention hyperbare. L'employeur peut exercer cette fonction s'il est titulaire d'un certificat d'aptitude à l'hyperbarie et si l'entreprise emploie moins de 11 salariés. • Application des règles de calcul de l'effectif « sécurité sociale »
Services de santé au travail	<ul style="list-style-type: none"> • Obligation de tenir à la disposition de l'administration un document annuel faisant état des changements de secteur et d'affectation du médecin du travail d'une entreprise ou d'un établissement d'au moins 50 salariés. • Application des règles de calcul de l'effectif « sécurité sociale ». Par exception, en présence de plusieurs établissements, effectifs décomptés par établissement

3) Règlement intérieur à partir de 50 salariés : délai pour les entreprises nouvelles

En application de la loi PACTE, le seuil déclenchant l'obligation d'établir un règlement intérieur est passé de 20 à 50 salariés au 1er janvier 2020. L'obligation s'applique si le seuil de 50 salariés a été atteint pendant 12 mois consécutifs.

Les entreprises créées à compter du 1er janvier 2020 disposent d'un délai de 12 mois (et non 3), à compter de la date à laquelle le seuil de 50 salariés a été atteint pendant 12 mois consécutifs, pour élaborer leur règlement intérieur.

VII- De nouvelles précisions sur le comité social et économique (CSE)

Un décret du 30 décembre 2019 apporte notamment des précisions sur le fonctionnement du CSE. Il est applicable au 1er janvier 2020.

1) Affichage des noms des membres du CSE et des commissions

Après les élections, la liste nominative des membres de chaque CSE doit désormais être affichée dans les locaux affectés au travail.

Elle indique :

- l'emplacement de travail habituel des membres du comité ;
- ainsi que, le cas échéant, leur participation à une ou plusieurs commissions du comité.

2) Nombre de membres du CSE central à défaut d'accord

Le CSE central est composé d'un nombre égal de délégués titulaires et de suppléants élus, pour chaque établissement, par le CSE d'établissement parmi ses membres.

En l'absence d'accord organisant la représentation des CSE d'établissement au CSE central, chaque établissement peut être représenté au CSE central (dans la limite de 25 titulaires et 25 suppléants) :

- soit par un seul délégué, titulaire ou suppléant ;
- soit par un ou deux délégués titulaires et un ou deux délégués suppléants.

VIII- Réduction générale de cotisations : limitation de l'avantage lié aux déductions forfaitaires spécifiques pour frais professionnels

L'arrêté limitant le bénéfice de la réduction générale de cotisations patronales calculée au titre de salariés auxquels l'employeur applique une déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels est paru au Journal officiel du 17 décembre 2019 et s'applique à partir du 1er janvier 2020.

La formule de calcul du coefficient de la réduction générale de cotisations patronales dépend de plusieurs variables, dont notamment la rémunération brute du salarié.

En revanche, si l'employeur applique une déduction forfaitaire spécifique (DFS) pour frais professionnels, il faut prendre en compte le brut abattu, après réintégration, s'il y a lieu, des remboursements de frais professionnels.

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2018 avait précisé que la rémunération prise en compte pour la détermination du coefficient « ne tient compte des déductions au titre de frais professionnels calculées forfaitairement en pourcentage de cette rémunération que dans des limites et conditions fixées par arrêté ».

Cet arrêté est désormais paru et s'applique aux cotisations et aux contributions dues au titre des périodes courant à compter du 1er janvier 2020.

Pour les employeurs concernés, le montant de la réduction générale des cotisations sociales calculé pour les rémunérations après application de l'abattement forfaitaire lié à la DFS ne peut excéder, pour ces rémunérations, 130 % du montant la réduction calculé sans application du même abattement.

IX- Définition des nouvelles modalités de dépôt du contrat d'apprentissage

Un décret du 27 décembre 2019 détaille la procédure de dépôt des contrats d'apprentissage qui s'impose à compter du 1er janvier 2020.

1) Le contenu des informations transmises à l'Opco

L'employeur doit transmettre le contrat d'apprentissage à l'Opco, au plus tard dans un délai de cinq jours ouvrables suivant son début d'exécution, accompagné de 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 doit être accompagné d'une annexe pédagogique et financière précisant certaines informations sur l'action de formation.

Toute modification d'un élément essentiel du contrat d'apprentissage fait l'objet d'un avenant transmis dans les mêmes conditions que le contrat initial. Et lorsque le contrat d'apprentissage est rompu avant son terme, l'employeur notifie la rupture sans délai à l'Opco, qui en informe le ministère du Travail.

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

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

L'Opco est tenu de se prononcer sur la prise en charge financière du contrat d'apprentissage dans un délai de 20 jours à compter de la réception des documents. Passé ce délai, son silence vaut refus de prise en charge.

L'Opco peut 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 ;
- à la rémunération des apprentis.

Le refus est motivé et notifié à l'employeur, à l'apprenti ainsi qu'au CFA.

X- Les procès-verbaux des élections au CSE n'ont plus à être envoyés à l'inspection du travail

Les modalités de transmission à l'administration des procès-verbaux des élections professionnelles ont été simplifiées suite à un décret publié le 14 décembre 2019.

Jusqu'à présent, l'employeur était obligé de procéder à une double transmission du procès-verbal (PV) de l'élection :

- d'une part, il devait l'envoyer en double exemplaires à l'inspection du travail ;

- d'autre part, il devait en communiquer un exemplaire au Centre de traitement des élections professionnelles (CTEP).

Désormais, l'employeur est seulement tenu d'envoyer le PV de l'élection au Centre de traitement, qui devient le guichet unique pour la réception des PV.

L'envoi doit toujours être effectué dans un délai de 15 jours suivant la tenue de l'élection.

Cette mesure de simplification devrait également s'appliquer à l'envoi du PV de carence, que l'employeur doit établir lorsqu'aucun représentant du personnel n'a pu être élu faute de candidat. Mais une loi sera nécessaire pour cela.

XI- 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
- Fusion entre la CCN du négoce des fournitures dentaires et la CCN 3044
- Salaires minima 2020
- Projet d'accord relatif au dispositif de la Pro A
- Réflexion sur la mise en place d'une contribution conventionnelle pour le développement du dialogue social

▪ **Accord en cours de signature**

- Le projet d'avenant de prorogation de la cotisation supplémentaire de 0,04% pour reprise des risques en-cours

▪ **Accords en cours d'extension**

- L'accord de fusion du 11 décembre 2018 entre la CCN 3044 et la CCN 3047 (tissus)
- L'avenant du 19 décembre 2018 relatif aux forfaits jours

▪ **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 **26 février 2020.**

➤ **CCN de l'Import-Export (3100)**

▪ **Négociations en cours**

- Evolution du régime de prévoyance
- 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
- L'avenant n°4 au contrat national de référence relatif à la mise en œuvre du 100 % santé a été signé par la CFDT, la CFTC et la CFE/CGC.

La prochaine réunion paritaire se tiendra **le 4 mars 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.

La prochaine réunion paritaire se tiendra le **3 mars 2020.**

XII- Jurisprudence

▪ **Listes électorales du CSE: exception à l'obligation d'avoir au moins un candidat du sexe sous-représenté**

Dans le cadre d'une élection professionnelle relative à la mise en place d'un CSE, un protocole d'accord préélectoral prévoyait que 2 sièges étaient à pourvoir, avec une proportion de 89 % d'hommes et de 11 % de femmes.

Considérant, que certaines des listes présentées ne respectaient pas l'exigence de représentation proportionnée femmes-hommes, l'employeur a saisi le tribunal d'instance.

Celui-ci a estimé que les organisations syndicales ne pouvaient présenter une liste avec un seul candidat du sexe surreprésenté, quand il y avait 2 sièges à pourvoir et une mixité dans le collège en question.

La Cour de cassation, elle, juge que « **les femmes ne représentaient que 11 % des effectifs du deuxième collège, soit, pour deux sièges à pourvoir, un pourcentage en application de la règle de l'arrondi ne donnant droit à aucun siège, ce qui autorisait le syndicat à présenter, soit deux candidats du sexe majoritairement représenté, soit un candidat de chacun des deux sexes, soit un candidat unique du sexe surreprésenté** ».

Dans cet arrêt, la Cour de Cassation pose également le principe que « **le tribunal d'instance peut être saisi, avant l'élection, d'une contestation relative à la composition des listes de candidats et déclarer la liste électorale irrégulière au regard de ce texte, dès lors qu'il statue avant l'élection, en reportant le cas échéant la date de l'élection pour en permettre la régularisation** ».

Cass. soc. 11 décembre 2019, n° 18-26568 FPB

▪ **Application du principe de parité en cas de liste incomplète aux élections professionnelles**

Dans cette affaire, le juge avait annulé l'élection d'une salariée élue au CSE au motif que la liste présentée par son syndicat ne respectait pas le principe de parité.

Le syndicat mis en cause avait présenté une liste non-mixte ne comprenant que 2 candidates alors que 4 sièges étaient à pourvoir et que le collège était composé de 85 % de femmes et 15 % d'hommes. Ses 2 candidates avaient été élues.

Pour le juge, la liste du syndicat était irrégulière puisqu'au regard du principe de mixité, elle aurait dû comporter au moins 1 candidate et 1 candidat. En effet, 4 sièges à pourvoir avec 85 % de femmes et 15 % d'hommes auraient dû conduire, pour une liste complète, à une répartition de 3 femmes et 1

homme (4 par 85 %, soit 3,4 arrondis à 3 et 4 par 15 % soit 0,6 arrondi à 1). Pour une liste incomplète, il aurait donc fallu au moins 1 femme et 1 homme.

La Cour de cassation donne raison au juge : **l'application de la règle de l'arrondi à l'entier inférieur en cas de décimale strictement inférieure à 5 provoquée par le nombre de candidats que le syndicat a choisi de présenter ne peut conduire à éliminer toute représentation du sexe sous-représenté qui aurait été autrement représenté dans une liste comportant autant de candidats que de sièges à pourvoir.**

Ainsi, lorsqu'un syndicat présente une liste incomplète, il n'est pas possible, par application de la règle de l'arrondi au nombre de candidats présentés, d'éliminer la présence du sexe sous-représenté alors que ce sexe aurait été présent sur une liste complète.

Cass. soc. 11 décembre 2019, n° 19-10826 FSPB

- **Établissements distincts du CSE : précisions sur le critère d'autonomie de gestion**

En l'absence d'accord collectif, la reconnaissance de la qualité d'établissement distinct pour la mise en place du comité social et économique (CSE) dépend de l'autonomie de gestion dont dispose le responsable d'établissement.

Quels sont concrètement les éléments caractéristiques de ce critère ?

Pour rappel, lorsque la détermination des établissements distincts résulte d'une décision unilatérale de l'employeur, ce dernier doit prendre en compte « l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel ».

La Cour de cassation pose le principe que : « la centralisation de fonctions support et l'existence de procédures de gestion définies au niveau du siège ne sont pas de nature à exclure l'autonomie de gestion des responsables d'établissement ».

La Cour de cassation complète sa position en dégagant deux éléments qui permettent de caractériser de manière certaine l'autonomie de gestion nécessaire à la caractérisation de l'établissement distinct :

- l'existence de délégation de pouvoirs dans de nombreux domaines ;
- la conclusion d'accords collectifs au niveau des établissements.

Cass. soc., 11 décembre 2019, n° 19-17.298 FPB