

Février 2020

SOMMAIRE :

- Questions/réponses sur la prime exceptionnelle-p.1
- Rapport Romain-p.1-2
- Projet de loi en faveur de l'intéressement-p.2
- Proposition de loi pour améliorer le congé en cas de décès d'un enfant-p.3
- Charte URSSAF du cotisant contrôlé-p.3-4
- Modèles de conventions pour la mobilité internationale des alternants- p.4
- Projets de loi de réforme des retraites-p.4-6
- QPC relative aux conditions de désignation d'un RSS-p.6
- Etat des négociations-p.6-7
- Jurisprudence-p.7-8

Contact:

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

Retrouvez l'ensemble de ces textes sur www.cgi-cf.com, partie « Social »

I- Questions/réponses sur la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat

Le ministère du Travail et la Direction de la sécurité sociale viennent de diffuser une circulaire qui précise, sous forme de questions/réponses, le régime de la nouvelle mouture de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat pour 2020.

La circulaire apporte notamment des précisions sur la condition liée à un accord d'intéressement

L'accord d'intéressement doit produire ses effets à la date de versement de la prime, ce qui suppose de le conclure avant le versement de la prime. Toutefois, les entreprises qui sont déjà couvertes par un accord pour la période antérieure à l'année 2020, dont l'accord d'intéressement a déjà expiré à la fin de l'année 2019 et qui sont engagées dans des négociations en vue de le renouveler, peuvent faire bénéficier leurs salariés de la prime exceptionnelle avant même sa conclusion, sous réserve de conclure et déposer un accord d'intéressement dans les conditions et délais prévus par la loi.

En revanche, le dépôt de l'accord d'intéressement peut intervenir après le versement de la prime, à charge pour l'employeur de respecter le délai prévu pour ce type d'accord.

L'administration confirme que l'exonération de la prime de pouvoir d'achat n'est pas liée au versement effectif d'une prime d'intéressement. Le paiement d'une prime d'intéressement ne dépend que de la réalisation des conditions prévues par l'accord d'intéressement ; si elles ne sont pas réunies, il n'y a pas de prime d'intéressement, mais cela n'a aucune incidence sur la prime de pouvoir d'achat.

En outre, l'accord d'intéressement doit être applicable en 2020, même s'il n'est pas nécessairement exigé qu'il couvre la totalité de l'année 2020.

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

II- Publication du rapport Romain relatif à la restructuration des branches

Ce rapport met en avant plusieurs pistes pour encadrer et faciliter la restructuration des branches. Il propose une cartographie cible des futures branches à retenir.

Cette cartographie non prescriptive qui comporte moins de 80 branches regroupées par grands secteurs d'activité, privilégie la proximité des métiers et des activités. 15 grands secteurs sont ainsi retenus.

Le rapport explique également qu'un schéma à 50 branches serait possible, mais très contestable et sans réelle cohérence, car il obligerait à rapprocher des métiers et /ou des conditions d'exercice des métiers très différents.

Pour l'atteinte du schéma cible et la poursuite du processus de restructuration, le rapport préconise plusieurs pistes :

- sécuriser le cadre juridique en définissant notamment de manière plus précise ce que l'on entend par « cohérence des champs d'application des conventions collectives »
- faire de ce critère précisé le principal levier de la nouvelle phase
- confirmer de manière explicite la possibilité au sein des grandes branches professionnelles de déterminer par des accords spécifiques des règles propres à une catégorie de salariés et d'entreprises
- prévoir la possibilité d'adapter le délai de négociation pour aboutir à une convention unique entre 5 et 7 ans (la ministre du travail se positionne plutôt sur un délai de 3 à 5 ans) et de négocier des accords dans le champ de la nouvelle convention collective avant d'avoir conclu celle-ci.

Les partenaires sociaux auront jusqu'au 1er trimestre 2021 pour négocier des rapprochements volontaires.

A l'issue de ce délai, l'Etat reprendra la main pour engager les fusions nécessaires en se basant, a priori, sur le schéma cible proposé par le rapport Romain

Sera présenté au printemps un projet de loi qui fixera :

- les principes
- le calendrier
- les moyens
- le schéma cible.

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

III- Projet de loi de simplification de mise en place de l'intéressement

Le projet de loi d'accélération et de simplification de l'action publique, présenté en Conseil des Ministres le 5 février, vise à encourager les TPE de moins de onze salariés à mettre en place un dispositif d'intéressement

Traditionnellement, l'entreprise peut instituer un dispositif d'intéressement soit en négociant avec les partenaires sociaux de l'entreprise (délégués syndicaux, salariés mandatés par des syndicats représentatifs, comité social et économique), soit en faisant approuver par les 2/3 du personnel un projet d'accord élaboré par l'employeur.

Afin d'accélérer le développement de l'intéressement dans les TPE, le projet de loi prévoit que, dans les entreprises de moins de 11 salariés sans délégué syndical ni comité social et économique, l'employeur pourrait mettre en place un dispositif d'intéressement par décision unilatérale (sans devoir obtenir l'approbation des salariés).

Ce dispositif d'intéressement s'appliquerait sur une durée de 3 ans.

En outre, deux points devraient être respectés :

- aucun accord d'intéressement ne devrait avoir été conclu dans l'entreprise depuis au moins 5 ans avant la date d'effet de la décision unilatérale ;
- au terme du délai de 3 ans, le dispositif d'intéressement ne pourrait être reconduit qu'en empruntant l'une des modalités prévues par le droit commun (accord avec les partenaires sociaux ou référendum auprès des salariés).

IV- Proposition de loi visant à aménager le congé accordé à un salarié en cas de décès d'un enfant

Rappelons que les salariés ont droit à des congés à l'occasion de certains événements familiaux. Parmi les événements concernés figure le décès d'un enfant.

Une durée d'absence minimale de 5 jours est prévue par les textes, sachant qu'une convention ou un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut prévoir une durée supérieure.

Une proposition de loi prévoyait initialement 12 jours consécutifs de congé de deuil pour le décès d'un enfant « mineur ou à charge ».

Mais l'Assemblée Nationale n'a pas retenu cette durée en première lecture le 31 janvier 2020 : à la place, elle a ouvert la possibilité aux partenaires sociaux, par accord d'entreprise ou à défaut de branche, de créer un droit pour le salarié de prendre, à l'issue des 5 jours de congé spécifique prévus par la loi, des jours de congés payés et des jours de RTT, dans la limite des droits acquis, sans que l'employeur ne puisse s'y opposer.

Le texte adopté par l'Assemblée nationale étend aussi à la situation du décès d'un enfant le dispositif de jours repos pour enfant de moins de 20 ans gravement malade dont le salarié assume la charge.

Les débats doivent maintenant se poursuivre au Sénat, à une date encore indéterminée.

Muriel Pénicaud a d'ailleurs annoncé, début février, que « l'allongement à 12 jours allait revenir au Sénat sous la forme d'un amendement gouvernemental ».

V- Actualisation de la charte URSSAF du cotisant contrôlé

La charte du cotisant contrôlé a été actualisée au regard des dernières réformes impactant la procédure de contrôle URSSAF. Cette nouvelle version de la charte est entrée en vigueur le 1er février 2020 .

On peut ainsi notamment retrouver :

- la règle selon laquelle l'analyse de l'agent chargé du contrôle (sur pièces ou sur place) porte sur les éléments déclarés à la date d'envoi de l'avis de contrôle ;
- la possibilité pour l'agent chargé du contrôle de demander des données ou documents partiels ;
- le droit pour le cotisant contrôlé de demander le prolongement de la période contradictoire de 30 à 60 jours ;
- l'information selon laquelle, la période contradictoire prend fin soit à l'issue du délai de 30 jours (ou 60 jours si prolongation) en l'absence de réponse du cotisant à la lettre d'observations, soit, si le cotisant a répondu aux observations dans le délai imparti, à la date d'envoi de la réponse de l'agent URSSAF.

Sur plusieurs autres points, la nouvelle charte se veut plus favorable au cotisant que ne l'est le code de la sécurité sociale, ou du moins tend à faciliter les relations entre les cotisants et les agents chargés du contrôle.

Ainsi, elle prévoit notamment que :

-l'organisme de recouvrement doit transmettre l'avis de contrôle au minimum 30 jours avant la date de première visite de l'inspecteur (contre 15 jours dans la loi) ;

-la personne contrôlée dispose de 30 jours a minima entre la réception de l'avis de contrôle sur pièces et la date limite de mise à disposition de celles-ci (contre 15 jours dans la loi).

Pour rappel, cette charte est opposable aux organismes de recouvrement effectuant le contrôle.

VI- Mobilité internationale des apprentis et des contrats de professionnalisation : les modèles de convention sont fixés

Ces modèles de convention varient selon la durée de la période de mobilité internationale. L'impact sur le contrat de travail n'est également pas le même selon les hypothèses.

La loi Avenir professionnel a complété le mécanisme de mobilité internationale des apprentis, en l'ouvrant expressément aux pays hors Union européenne. Elle a en outre défini des règles expresses pour encadrer la mobilité à l'international des salariés en contrat de professionnalisation.

Un décret a ensuite précisé le contenu de ces conventions et les formalités à suivre.

Un arrêté du 31 janvier 2020 est venu définir les modèles de conventions.

- 1) Mobilité n'excédant pas 4 semaines : « mise à disposition » de l'alternant

Le premier modèle correspond à une convention de mise en œuvre d'une mobilité n'excédant pas 4 semaines. Une notice destinée à aider à la rédaction de la convention est présentée en annexe 2 de l'arrêté.

Il y est notamment précisé que l'alternant est « mis à disposition » de façon temporaire par l'entreprise en France auprès d'une entreprise située à l'étranger.

- 2) Mobilité supérieure à 4 semaines : « mise en veille » du contrat d'apprentissage ou de professionnalisation

Le second modèle correspond à une convention de mise en œuvre d'une mobilité conduisant à la « mise en veille » du contrat de travail de l'alternant.

Pendant la période de mobilité, le contrat de travail de l'alternant est « mis en veille » et son exécution est suspendue pour une durée limitée et prédéterminée correspondant à la durée de sa formation au sein d'une entreprise située à l'étranger.

Pour accéder aux modèles de conventions et aux notices, cliquez [ici](#) et [ici](#).

VII- Présentation de deux projets de loi de réforme des retraites

Après plusieurs semaines de mouvements sociaux, le gouvernement a présenté en Conseil des ministres les deux projets de loi (organique et « ordinaire ») destinés à mettre en place le futur « système universel de retraite ».

1) Volet « cotisations »

Il est prévu de financer le futur système universel de retraite essentiellement par des cotisations. Celles-ci seraient calculées :

- pour partie sur la fraction de rémunération inférieure ou égale à 3 fois le plafond de la sécurité sociale (cotisation dite « plafonnée ») ;
- pour partie sur la totalité de la rémunération (cotisation « déplafonnée »).

Seules les cotisations dues sur la part plafonnée donneraient lieu à attribution de points de retraite. Les autres serviraient au financement du système de retraite, sans donner lieu à attribution de droits.

Les cotisations se présenteraient comme suit :

- 25,31 % sur la part plafonnée, avec 10,13 % de part salariale et 15,18 % de part patronale ;
- 2,81 % sur la totalité de la rémunération, dont 1,12 % de part salariale et 1,69 % de part patronale.

Ces règles de taux et d'assiette s'appliqueraient au 1er janvier 2025 pour l'ensemble des assurés, sous réserve des périodes transitoires qui seront prévues, pour réduire progressivement les écarts de taux et d'assiette qui existent entre la situation actuelle et le futur système universel de retraite.

Les règles de convergence seront a priori organisées par ordonnance, à prendre dans un délai de 12 mois suivant la publication de la loi au JO.

2) Maintien des dispositifs de départ anticipé et encouragement à la poursuite d'activité

Dans le but « d'accroître les incitations au travail des seniors », le dispositif de la retraite progressive serait étendu aux mandataires sociaux relevant du régime général ainsi qu'aux salariés dont la durée de travail est fixée par un forfait annuel en jours.

Le projet de loi prévoit également « l'amélioration du dispositif du cumul emploi-retraite », en particulier dans le but d'autoriser l'acquisition de nouveaux droits à retraite après la liquidation complète de la retraite :

la possibilité d'acquisition de nouveaux points après la liquidation complète de la retraite ne serait ouverte qu'à compter de l'âge d'équilibre applicable à l'intéressé. Une seconde liquidation serait alors nécessaire afin de prendre en compte les points acquis grâce au cumul emploi-retraite, le montant résultant de la première liquidation ne pouvant être remis en cause à cette occasion.

Un dispositif de départ anticipé pour carrières longues, pour handicap, pour inaptitude et pour incapacité permanente seraient maintenus.

L'examen des projets de loi en séance publique à l'Assemblée nationale a débuté le 17 février.

En parallèle, le cycle de concertation entamé entre le gouvernement et les partenaires sociaux, relatif à la pénibilité, aux fins de carrière, aux minima sociaux et à la gestion des transitions pour la mise en place du système universel de retraite s'est achevé le 13 février.

Il a notamment été proposé :

- que la retraite progressive resterait ouverte à 60 ans pour les assurés ayant effectué une carrière d'une durée suffisante. À compter de 2022, la retraite progressive serait rendue accessible aux salariés dont la durée de travail est fixée par un forfait annuel en jours,
- d'initier une réflexion autour d'un compte épargne-temps universel accessible à l'ensemble des actifs « tout au long de leur carrière professionnelle », pour favoriser une gestion du temps de travail de manière différenciée selon le moment de sa carrière,

- pour les entreprises de moins de 250 salariés, une prise en charge partielle du coût de l'indemnité due en cas de licenciement pour inaptitude, via un système de mutualisation,
- d'abaisser les seuils d'exposition pour les facteurs de risques « travail de nuit » (110 nuits par an au lieu de 120) et « travail en équipes successives alternantes » (30 nuits par an au lieu de 50) et de mieux valoriser les points inscrits au compte professionnel de prévention de la pénibilité en cas d'exposition simultanée à plusieurs risques : 10 points par an (au lieu de 8) en cas d'exposition à deux risques, et 15 points par an (au lieu de 8) en cas d'exposition à au moins trois risques.

VIII- Transmission d'une question prioritaire de constitutionnalité (QPC) sur la transparence financière exigée d'un syndicat non représentatif pour désigner un représentant de la section syndicale (RSS)

La Cour de cassation a transmis au Conseil constitutionnel une QPC portant sur les articles L. 2121-1, L. 2141-1 et L. 2141-1-1 du code du travail tels qu'elle les a elle-même interprétés dans un arrêt du 22 février 2017. Elle considère dans cet arrêt qu'un syndicat non représentatif qui veut désigner un RSS doit respecter le critère de transparence financière.

L'article L. 2121-1 du code du travail a déjà été déclaré conforme à la Constitution. Toutefois, « est intervenu depuis cette décision un changement de circonstance de droit ». Il résulte en effet de l'arrêt du 22 février 2017 "lequel, en énonçant que tout syndicat doit, pour pouvoir exercer des prérogatives dans l'entreprise, satisfaire au critère de transparence financière, confère une portée nouvelle à cette disposition".

La Cour de cassation a considéré que « la question posée présente un caractère sérieux ». La « disposition légale ainsi interprétée pourrait être regardée, s'agissant des syndicats non représentatifs, comme portant atteinte au principe de liberté syndicale ».

IX- Etat des négociations

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

▪ **Négociations en cours**

- 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
- Réflexion sur la mise en place d'une contribution conventionnelle pour le développement du dialogue social

▪ **Accords signés :**

- L'avenant de prorogation de la cotisation supplémentaire de 0,04% pour reprise des risques en-cours jusqu'au 31 décembre 2020 a été signé par l'ensemble des syndicats, excepté la CGT
- L'accord relatif à la mise en œuvre de la Pro-A a été signé par la CFDT et FGTA FO

▪ **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

Les prochaines réunions paritaires se tiendront le **26 février et le 30 mars 2020.**

➤ **CCN de l'Import-Export (3100)**

- **Négociations en cours**
 - Evolution du régime de prévoyance
 - Choix d'un actuaire pour la branche
- **Accords signés**
 - 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
 - L'accord du 14 janvier 2020 relatif aux minima conventionnels prévoyant une revalorisation de 1,5% au 1er janvier 2020 a été signé par la CFDT, la CFTC et la FNECS CFE/CGC

La prochaine réunion paritaire se tiendra **le 4 mars 2020.**

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

- **Négociations à venir :**
 - Minima conventionnels 2020
 - Rapprochement des branches

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

X- Jurisprudence

- **La protection de la maternité rejoint la liste des libertés fondamentales**

La Cour de cassation rappelle que tout licenciement prononcé à l'égard d'une salariée en raison de son état de grossesse est nul.

Mais elle va plus loin et considère qu'un tel licenciement caractérise une atteinte au principe d'égalité de droits entre l'homme et la femme, garanti par l'alinéa 3 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, texte qui consacre un certain nombre de droits sociaux fondamentaux.

La protection de la maternité rejoint donc la liste des libertés fondamentales protégées au plus haut niveau à l'instar de l'activité syndicale, de la protection de la santé, du droit de grève, de la liberté d'agir en justice.

Or, la sanction applicable aux licenciements prononcés en violation d'une liberté fondamentale est plus sévère puisque le salarié a droit à une indemnisation forfaitaire, égale au montant de la rémunération que le salarié aurait dû percevoir entre son éviction de l'entreprise et sa réintégration, sans déduction des éventuels revenus de remplacement dont il a pu bénéficier pendant cette période.

Cass. soc. 29 janvier 2020, n° 18-21862 FSPB

- **Siéger au sein d'une commission disciplinaire interne n'ouvre pas droit au statut protecteur**

En application de la convention collective nationale de la banque du 10 janvier 2000, une commission paritaire, composée d'une délégation syndicale et d'une délégation patronale, peut être mise en place par accord d'entreprise

afin d'examiner les recours formés en interne par les salariés concernés par une procédure de rétrogradation ou de licenciement disciplinaire.

Un salarié membre de cette délégation syndicale estimait que son licenciement aurait dû être soumis à la procédure protectrice prévue en faveur des représentants du personnel ou des délégués syndicaux, et donc à l'autorisation de l'inspecteur du travail.

La Cour de cassation lui donne tort : « les institutions représentatives du personnel créées par voie conventionnelle doivent, pour ouvrir à leurs membres le bénéfice de la procédure spéciale protectrice prévue en faveur des représentants du personnel et des syndicats, être de même nature que celles prévues par le Code du travail ; tel n'est pas le cas des commissions internes à une entreprise compétentes en matière de procédure disciplinaire, dont l'existence n'est pas prévue par le Code du travail ».

En effet, toute assimilation avec les commissions paritaires professionnelles de l'article L. 2234-1 du Code du travail est exclue au regard de leurs missions respectives : « les commissions paritaires professionnelles au plan local, départemental ou régional, qui ont principalement pour mission de concourir à la mise en place d'un dialogue social interentreprises, n'ont pas la même nature que des commissions instituées au sein d'une entreprise pour examiner les recours des salariés à l'encontre des décisions de l'employeur en matière de rétrogradation, licenciement ou mise à la retraite ».

Le licenciement d'un salarié siégeant dans une commission interne disciplinaire prévue par des dispositions conventionnelles n'est donc soumis à aucune procédure protectrice particulière.

Cass. soc., 22 janvier 2020, n° 18-21.206 FS-PB

- **Répartition du personnel et des sièges entre les collèges électoraux : précisions sur les conditions de saisine du Direccte**

Pour préparer l'élection du comité social et économique (CSE), l'employeur et les syndicats négocient notamment la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel et la répartition du personnel dans les collèges électoraux.

Si au moins un syndicat a répondu à l'invitation à négocier de l'employeur, et lorsque l'employeur et les syndicats ne sont pas parvenus à un accord, le DIRECCTE est saisi pour décider de la répartition des sièges et des salariés dans les collèges.

La Cour de cassation estime que le DIRECCTE est compétent pour intervenir lorsque les conditions prévues par le code du travail sont remplies. **Aucune autre condition n'est à remplir.**

Ainsi, peu importe :

- qu'aucun constat formel de désaccord entre l'employeur et les syndicats n'ait été établi ;
- que les mandats des élus sortants aient expiré au moment de la décision administrative.

Cass. soc. 22 janvier 2020, n° 19-12896 FPB