

Avril 2020

SOMMAIRE :

- Consultation du CSE pendant l'état d'urgence-p.1-2
- Rémunération des apprentis-p.2
- Prime Macron-p.2-3
- Décret sur le contrat d'apprentissage-p.4-5
- Report réforme assurance chômage-p.5-6
- Saisie des rémunérations-p.6
- Mesures d'urgence pour les CSE-p.6-9
- Report du scrutin TPE-p.9
- Barèmes kilométriques pour 2020-p.10-11
- Etat des négociations-p.11-12
- Jurisprudence-p.12-15

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

Contact:

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

I- Précisions sur les modalités de consultation des instances représentatives du personnel pendant la période d'état d'urgence sanitaire

Un décret du 10 avril 2020 paru au JO du 11 précise les modalités de consultation et des réunions des instances représentatives du personnel pendant la période d'état d'urgence sanitaire. Celles-ci peuvent se dérouler à titre exceptionnel également par conférence téléphonique ou par messagerie instantanée, afin d'assurer la continuité de ces instances pendant cette période.

1) Lorsque la réunion de l'instance représentative du personnel est tenue en conférence téléphonique, le dispositif technique mis en œuvre garantit l'identification de ses membres, ainsi que leur participation effective en assurant la retransmission continue et simultanée du son des délibérations. Il ne fait pas obstacle à la tenue de suspensions de séance.

Lorsqu'il est procédé à un vote à bulletin secret, le dispositif de vote mis en œuvre garantit que l'identité de l'électeur ne peut à aucun moment être mise en relation avec l'expression de son vote. Lorsque ce vote est organisé par voie électronique, le système retenu doit assurer la confidentialité des données transmises ainsi que la sécurité de l'adressage des moyens d'authentification, de l'émargement, de l'enregistrement et du dépouillement des votes.

Le président de l'instance informe ses membres de la tenue de la réunion en conférence téléphonique. Cette information suit les règles applicables à la convocation des réunions de l'instance. La réunion se déroule conformément aux étapes prévues à l'article D. 2315-2 du code du travail.

2) Lorsque la réunion de l'instance représentative du personnel est tenue par messagerie instantanée, le dispositif technique mis en œuvre garantit l'identification de ses membres, ainsi que leur participation effective en assurant la communication instantanée des messages écrits au cours des délibérations. Il ne fait pas obstacle à la tenue de suspensions de séance.

Lorsqu'il est procédé à un vote à bulletin secret, le dispositif de vote mis en œuvre répond aux conditions mentionnées ci-dessus.

Le président de l'instance informe ses membres de la tenue de la réunion par messagerie instantanée et précise la date et l'heure de son début ainsi que la date et l'heure à laquelle interviendra au plus tôt sa clôture. Cette information suit les règles applicables à la convocation des réunions de l'instance.

La réunion se déroule conformément aux étapes suivantes :

- L'engagement des délibérations est subordonné à la vérification que l'ensemble des membres a accès à des moyens techniques satisfaisant aux conditions prévues aux premier et deuxième alinéas du présent article ;
- Les débats sont clos par un message du président de l'instance, qui ne peut intervenir avant l'heure limite fixée pour la clôture de la délibération ;

- Le vote a lieu de manière simultanée. A cette fin, les participants disposent d'une durée identique pour voter à compter de l'ouverture des opérations de vote indiquée par le président de l'instance ;
- Au terme du délai fixé pour l'expression des votes, le président de l'instance en adresse les résultats à l'ensemble de ses membres.

Ces règles s'appliquent aux réunions convoquées pendant la période de l'état d'urgence sanitaire.

II- Les modalités de rémunération des apprentis sont précisées par décret

Dans le prolongement de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018, un décret publié au JO du 31 mars, apporte des précisions sur la rémunération des apprentis.

1) Adaptation de la rémunération à la durée du contrat

Quand la durée du contrat d'apprentissage est inférieure à celle du cycle de formation, la rémunération de l'apprenti correspond à celle qu'il aurait perçu en accomplissant une durée d'apprentissage égale à ce cycle de formation.

Par ailleurs, quand la durée du contrat est supérieure à celle du cycle de formation le salaire minimum applicable pendant la prolongation est celui correspondant à la dernière année d'exécution du contrat précédant cette prolongation.

2) Majoration des rémunérations

A compter du 1er avril 2020, le décret prévoit que, sous réserve de dispositions contractuelles ou conventionnelles plus favorables, les majorations prévues par le code du travail ne peuvent conduire l'apprenti à percevoir un salaire supérieur à 100% du salaire minimum de croissance.

3) Licence professionnelle

De nouvelles dispositions sont prises pour l'apprenti qui prépare une licence professionnelle pendant le contrat ou la période d'apprentissage. Il est prévu que la rémunération des apprentis concernés correspond, à compter du 1er avril 2020, à celle fixée pour la deuxième année d'exécution dans les conditions rappelées ci-dessus.

III- Coronavirus : les modalités de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat sont modifiées

La prime, qui pourra être versée jusqu'au 31 août 2020, peut prendre en compte les conditions de travail durant l'épidémie, afin de récompenser « les salariés au front ». Son plafond d'exonération passe à 2 000 € en présence d'un accord d'intéressement, mais elle peut aussi être versée sans accord.

1) Deux plafonds d'exonération : 1 000 € et 2 000 €

Initialement, pour bénéficier des exonérations sociales et d'impôt sur le revenu dans la limite de 1 000 €, la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA) de l'année 2020 devait être versée dans une entreprise couverte par un accord d'intéressement.

Cette condition est supprimée. Ainsi, même s'il ne dispose pas d'accord d'intéressement, tout employeur pourra verser une prime exonérée dans la limite de 1 000 €. En cas de prime d'un montant supérieur, la fraction

excédentaire sera soumise à cotisations et contributions sociales et imposable.

Si l'entreprise met en œuvre un accord d'intéressement à la date de versement de la prime, alors celle-ci pourra être exonérée des cotisations et contributions sociales et d'impôt sur le revenu jusqu'à un montant de 2 000 €.

Trois cas de figure peuvent se présenter :

- si l'entreprise est couverte par un accord d'intéressement et a déjà versé une prime exceptionnelle en 2020 : elle pourra verser une deuxième prime et le plafond d'exonération de 2 000 € s'apprécie en cumulant les montants des deux primes ;
- si l'entreprise est couverte par un accord d'intéressement mais n'a pas versé de prime exceptionnelle en 2020 : elle peut verser une prime exonérée dans la limite de 2 000 € ;
- si l'entreprise, non couverte, conclut un accord d'intéressement d'ici le 31 août 2020 : elle peut verser une prime exonérée dans la limite de 2 000 €.

À titre dérogatoire, les accords d'intéressement conclus entre le 1er janvier 2020 et le 31 août 2020 pourront porter sur une durée comprise entre 1 an et 3 ans, au lieu des 3 ans de principe.

- 2) Nouveau critère de modulation du montant de la prime : les conditions de travail liées à l'épidémie

Le montant de la prime peut être modulé entre les salariés en fonction de différents critères : rémunération, classification, durée contractuelle du travail en cas de temps partiel, présence effective sur l'année écoulée (avec assimilation à une durée de présence effective de certains congés comme le congé de maternité, de paternité, le congé parental, etc.).

Un nouveau critère de modulation est institué : les conditions de travail liées à l'épidémie de coronavirus (Covid-19).

Selon la ministre du Travail, cela permettra de récompenser « les salariés qui sont au front », comme les « hôtes et hôtesse de caisse, les livreurs, les manutentionnaires, les salariés de l'agroalimentaire de l'agriculture » notamment.

Avec ce critère, l'employeur pourra verser une prime plus importante aux salariés qui ont continué d'occuper leur poste sur leur lieu de travail durant l'épidémie, faute de pouvoir télétravailler.

En revanche, à notre sens, cela ne permet pas à l'employeur de réserver le versement de la prime exceptionnelle aux seuls salariés ayant eu des conditions de travail particulières durant la période de l'épidémie.

- 3) Date limite de versement reportée au 31 août 2020

Initialement, la prime exceptionnelle devait être versée jusqu'au 30 juin 2020. La nouvelle date limite de versement est fixée au 31 août 2020.

Par conséquent, les entreprises qui le souhaitent ont jusqu'au 31 août 2020 pour se doter d'un accord d'intéressement (dont la durée peut être comprise entre 1 an et 3 ans) si elles entendent mettre en place et verser une prime exonérée allant jusqu'à 2 000 €.

Sinon, sans accord d'intéressement, elles pourront mettre en place et verser jusqu'au 31 août 2020 une prime exonérée dans la limite de 1 000 €.

IV- Le décret finalisant la réforme du contrat d'apprentissage est paru

La loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018 a engagé une réforme de l'apprentissage dont deux décrets du 30 mars 2020 mettent en œuvre certains aspects relatifs notamment au contrat d'apprentissage, à ses formalités de dépôt, à la durée du contrat et aux modalités de formation des apprentis.

1) Modifications du contrat d'apprentissage

Le décret aménage la forme et le contenu du contrat d'apprentissage. Il supprime également la déclaration de l'employeur relative à l'organisation de l'apprentissage. En pratique, le contenu de cette déclaration était déjà intégré dans le modèle du contrat d'apprentissage.

Ainsi, à compter du 1er avril 2020, le contrat d'apprentissage n'a plus à être établi en trois exemplaires originaux.

Selon des informations recueillies auprès de la DGEFP, le contrat d'apprentissage doit désormais être conclu en deux exemplaires originaux, un pour l'employeur, un pour l'apprenti. Pour la transmission à l'OPCO (ainsi que pour les relations avec le CFA ou la DIRECCTE), un scan ou une photocopie du contrat suffit.

Le contrat doit désormais préciser les nouvelles mentions suivantes :

- les nom et prénom de l'employeur ou la dénomination de l'entreprise;
- le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti.

2) Âge dérogatoire d'entrée en apprentissage

Par dérogation, il est possible d'entrer en apprentissage au-delà de la limite d'âge maximal de principe (29 ans révolus), dans un certain nombre de situations.

À compter du 1er avril 2020, une nouvelle limite d'âge s'applique, fixée à 35 ans.

Il est par ailleurs précisé que l'âge de l'apprenti ne fait pas obstacle à la conclusion d'un nouveau contrat d'apprentissage lorsque, en cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé, l'apprentissage est prolongé pour une durée d'un an au plus par conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur.

3) Aménagement de la durée du contrat

La loi Avenir professionnel a aussi simplifié les modalités d'aménagement de la durée du contrat d'apprentissage.

Une convention tripartite signée par le CFA, l'employeur et l'apprenti, annexée au contrat d'apprentissage, permet de fixer une durée de contrat inférieure ou supérieure à celle du cycle de formation compte tenu du niveau initial de compétences de l'apprenti ou des compétences acquises.

Le modèle de cette convention sera fixé par arrêté ministériel.

La durée du contrat est réduite ou allongée après évaluation par le CFA du niveau initial de compétence de l'apprenti ou de ses compétences acquises. Cependant, cet aménagement ne permet pas de déroger aux durées minimale et maximale de contrat (6 mois et 3 ans).

Par ailleurs, la possibilité d'allonger la durée du contrat par une convention tripartite est ouverte lorsque le contrat se trouve suspendu pour une raison indépendante de la volonté de l'apprenti. La durée du contrat est alors prolongée jusqu'à l'expiration du cycle de formation suivant.

4) Rupture du contrat d'apprentissage

La loi Avenir professionnel a simplifié la rupture anticipée du contrat d'apprentissage, par l'employeur ou l'apprenti, notamment en supprimant l'obligation de passer par le conseil de prud'hommes .

À compter du 1er avril 2020, la rupture du contrat d'apprentissage, impérativement écrite, doit être notifiée au directeur du CFA et à l'OPCO.

De plus, le délai que l'apprenti doit respecter pour informer l'employeur de la rupture du contrat en cas d'obtention du diplôme préparé est désormais de 1 mois avant la fin du contrat (contre 2 mois jusque-là).

5) Apprentissage à l'international

Le contrat d'apprentissage peut être exécuté en partie à l'étranger pour un an maximum. Le CFA adresse alors à l'OPCO le projet de convention avec une demande de prise en charge des frais générés par la mobilité hors du territoire national de l'apprenti.

Il est précisé que l'OPCO doit se prononcer sur cette prise en charge financière et informer le ministère chargé de la formation professionnelle, sous forme dématérialisée, des conventions qui lui sont transmises ainsi que des modifications qui leur sont apportées.

6) Apprentissage dans une entreprise familiale

Lorsqu'un apprenti mineur est employé par un ascendant, le contrat d'apprentissage est remplacé par une déclaration souscrite par l'employeur. Cette déclaration est assimilée dans tous ses effets à un contrat d'apprentissage.

Elle doit être signée par l'apprenti et être visée par le directeur du CFA. Elle est transmise à l'OPCO.

V- Assurance chômage : report du second volet de la réforme au 1er septembre 2020

Le premier volet de la réforme de l'assurance chômage est applicable depuis le 1er novembre 2019. L'entrée en vigueur du second volet, initialement prévu le 1er avril 2020, est reportée au 1er septembre 2020, en raison de la situation sanitaire due au covid-19 et de ses conséquences sur le marché du travail.

Rappelons que le premier volet de la réforme, applicable depuis le 1er novembre 2019, concernait notamment les conditions d'accès à l'indemnisation, l'instauration d'une dégressivité de l'allocation et l'indemnisation élargie aux travailleurs indépendants et aux démissionnaires poursuivant un projet de reconversion professionnelle.

Le second volet de la réforme devait entrer en vigueur au 1er avril 2020. Il modifie, notamment, le mode de calcul du salaire journalier de référence (SJR) servant de base au calcul de l'allocation de chômage. Par ailleurs, il prévoit que la détermination du SJR prenne en compte les jours travaillés mais également des périodes d'inactivité, ce qui impactera le montant des allocations des personnes alternant périodes d'emploi et de chômage. Sont également concernées des dispositions relatives aux différés d'indemnisation.

Compte tenu du contexte de propagation du virus covid-19 et de ses conséquences sur le marché du travail, l'application de ce second volet est reportée au 1er septembre 2020, c'est-à-dire aux salariés qui auront une fin de contrat de travail intervenant à compter de cette date.

1) Conséquence de ce report

Les travailleurs privés d'emploi dont la fin de contrat de travail intervient entre le 1er novembre 2019 et le 31 août 2020 continuent à être soumis à l'ancien règlement général du 14 avril 2017.

Il s'agit :

- de la durée d'indemnisation, qui est égale au nombre de jours travaillés $\times 1,4$;
- du salaire de référence, qui correspond aux rémunérations habituelles des 12 derniers mois précédant le dernier jour travaillé et payé ;
- du calcul du salaire journalier de référence, qui est obtenu en divisant le salaire de référence par le nombre de jours travaillés sur la période de référence de 12 mois $\times 1,4$. Les jours n'ayant pas donné lieu à une rémunération normale sont exclus du calcul ;
- du différé d'indemnisation « congés payés », qui est calculé au regard des indemnités compensatrices de congés payés et court à l'issue de chaque fin de contrat de travail.

2) Autres mesures

Ce décret complète par ailleurs la liste des périodes susceptibles d'être neutralisées dans le cadre de la détermination du salaire journalier de référence servant de base au calcul de l'allocation et de la durée d'indemnisation.

À titre exceptionnel, afin de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation du covid-19, la durée de versement de différentes allocations de remplacement est prolongée pour les demandeurs d'emploi qui ont épuisé leur droit, à compter du 12 mars 2020 et jusqu'à une date fixée par arrêté en fonction de la situation, et au plus tard jusqu'au 31 juillet 2020.

VI- Saisie des rémunérations : nouveau montant de la fraction totalement insaisissable au 1er avril 2020

D'après un communiqué de la CAF, la fraction totalement insaisissable du salaire est revalorisée de 0,9 % à compter du 1er avril 2020.

Lors d'une procédure de saisie des rémunérations, le créancier saisissant doit toujours laisser à la disposition du salarié une fraction de sa rémunération égale au montant du revenu de solidarité active (RSA) fixé pour un foyer composé d'une seule personne. L'application du barème de saisie (c. trav. art. R. 3252-2), ni même une procédure de paiement direct de pension alimentaire, ne peut conduire à passer sous ce montant plancher.

Dans un communiqué de presse du 31 mars 2020, la Caisse nationale des allocations familiales (CNAF) indique que le montant mensuel du RSA pour un allocataire augmente de 0,9 % au 1er avril 2020 et passe ainsi de 559,74 € à 564,78 € en métropole et dans les départements d'outre-mer (hors Mayotte).

VII- Coronavirus : les mesures d'urgence pour les CSE

Par ordonnance, le gouvernement a mis en place plusieurs mesures d'urgence relatives aux institutions représentatives du personnel. Elles consistent principalement en la suspension des processus électoraux, la prolongation de la protection des élus et l'organisation des réunions sans présence physique des élus.

1) Suspension des processus électoraux

Pour les employeurs ayant entamé l'organisation des élections professionnelles, le processus électoral doit être immédiatement suspendu.

Cette suspension produit, en principe, ses effets de manière rétroactive, à compter du 12 mars 2020. Elle prendra fin trois mois après la cessation de l'état d'urgence sanitaire (pour l'instant, cela nous amène au 25 août 2020, sauf si l'état d'urgence était prolongé au-delà du 25 mai 2020).

Si le processus électoral a déjà donné lieu à l'accomplissement de certaines formalités entre le 12 mars 2020 et le 3 avril (date d'entrée en vigueur de l'ordonnance), la suspension prend effet à compter de la date la plus tardive à laquelle l'une de ces formalités a été réalisée. Si, par exemple, l'employeur a informé les salariés de son intention d'organiser les élections le lundi 16 mars, puis a invité les syndicats à négocier le protocole d'accord préélectoral le mercredi 18 mars, la suspension prend effet le 18 mars.

Si l'employeur avait déjà organisé le premier tour des élections le 12 mars, le fait que le processus électoral soit suspendu et que le deuxième tour ne puisse avoir lieu dans l'immédiat ne remet pas en cause le premier tour.

Si le premier tour a eu lieu entre le 12 mars et le 3 avril, la suspension ne remet pas en cause ce premier tour. De même, si l'entreprise a organisé le premier et le second tour entre le 12 mars et le 3 avril, les deux tours restent valables.

2) Délais visés par la suspension

La suspension affecte l'ensemble des délais du processus électoral :

- les délais impartis à l'employeur (ex. : organisation des élections tous les 4 ans, organisation du premier tour des élections au plus tard 90 jours après l'information du personnel, etc.) ;
- les délais de saisine de l'autorité administrative ou du juge en cas de contestation ;
- les délais dont dispose l'autorité administrative pour rendre une décision.

3) Conditions d'électorat et d'éligibilité

En temps normal, les conditions d'électorat et d'éligibilité s'apprécient à la date du premier tour du scrutin.

Dans l'état d'urgence sanitaire, l'ordonnance indique néanmoins que les conditions d'électorat et d'éligibilité s'apprécieront à la date de chacun des deux tours du scrutin.

Par conséquent, si, compte tenu du processus de suspension, le deuxième tour a lieu plusieurs mois après le premier tour, il faudra réexaminer les conditions d'électorat et d'éligibilité au moment du second tour.

Les employeurs qui avaient l'obligation d'engager le processus électoral après le 3 avril, devront le faire dans les 3 mois qui suivront la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire. Si l'état d'urgence n'est pas prolongé au-delà du 25 mai, cela implique que les employeurs auront entre le 25 mai et le 25 août pour remplir leurs obligations.

Cela vise aussi les employeurs qui n'avaient pas encore engagé le processus électoral avant le 3 avril alors qu'ils étaient dans l'obligation de le faire.

4) Statut de « salariés protégés » prolongé pour les élus

Les mandats des représentants élus en cours au 12 mars 2020 sont prorogés jusqu'à la proclamation des résultats du premier ou, le cas échéant, du second tour des élections professionnelles.

Les salariés candidats, les membres élus de la délégation du personnel du CSE, titulaires ou suppléants, les représentants syndicaux au CSE continuent à bénéficier de leur statut de « salarié protégé » jusqu'à la proclamation des résultats du premier ou, le cas échéant, du second tour des élections professionnelles.

5) Recours élargi à la visioconférence, aux conférences téléphoniques et à la messagerie instantanée

En période de confinement, toutes les mesures permettant d'éviter la proximité physique d'un groupe de personnes sont à privilégier. Dans cette optique, l'ordonnance du 1er avril privilégie des mécanismes de réunion à distance pour le CSE et les autres institutions représentatives du personnel.

a) En temps normal, en l'absence d'accord entre l'employeur et les élus du personnel, le recours à la visioconférence pour réunir le CSE et le CSE central est possible 3 fois par an.

Dans le contexte exceptionnel du confinement, l'ordonnance autorise le recours à la visioconférence pour l'ensemble des réunions du CSE et du CSE central, après que l'employeur en a informé leurs membres.

Le recours à la visioconférence est autorisé dans les mêmes conditions pour l'ensemble des réunions des autres institutions représentatives du personnel.

L'ordonnance précise que la limite de trois réunions par année civile prévue en temps normal ne trouve à s'appliquer qu'aux réunions organisées en dehors de la période de l'état d'urgence sanitaire.

b) Conférences téléphoniques

Le recours à la conférence téléphonique est autorisé pour l'ensemble des réunions des institutions représentatives du personnel, après que l'employeur en a informé leurs membres.

Un décret est nécessaire pour fixer les conditions dans lesquelles les réunions tenues en conférence téléphonique se déroulent.

c) Messagerie instantanée

Lorsqu'il est impossible d'avoir recours à la visioconférence ou à la conférence téléphonique, ou lorsqu'un accord d'entreprise le prévoit, l'ordonnance autorise le recours à la messagerie instantanée pour l'ensemble des réunions des institutions représentatives du personnel.

Un décret fixera les conditions dans lesquelles les réunions tenues par messagerie instantanée se déroulent.

Les dispositions dérogatoires précitées sont uniquement applicables aux réunions convoquées pendant la période de l'état d'urgence sanitaire.

6) Consultation du CSE a posteriori en cas de recours aux mécanismes d'urgence en matière de durée du travail

Une ordonnance du 25 mars 2020 permet aux employeurs de déroger à certaines règles en matière de durée du travail jusqu'au 31 décembre 2020.

Pour faciliter le recours à ces mesures d'urgence, l'ordonnance relative aux institutions représentatives du personnel prévoit, à titre d'exception, que l'employeur peut se borner dans un premier temps à informer le CSE. Le comité rend alors son avis a posteriori, dans le mois suivant l'information délivrée par l'employeur.

Cette exception au principe de consultation préalable concerne les mesures permettant à l'employeur :

- d'imposer la prise de jours de repos (jours d'aménagement du temps de travail, jours de RTT, jours octroyés dans le cadre d'une convention de forfait, droits affectés à un compte épargne-temps) ou de modifier leur date s'ils ont déjà été posés, dans la limite de 10 jours ;
- de déroger dans certains secteurs aux durées maximales de travail, dans les limites fixées par l'ordonnance du 25 mars 2020 ;
- de déroger dans certains secteurs au principe du repos dominical.

VIII- Coronavirus : le « scrutin TPE » reporté au 1er semestre 2021

La crise sanitaire nécessite de reporter au 1er semestre 2021 le scrutin organisé tous les 4 ans dans les entreprises de moins de 11 salariés pour identifier les syndicats représentatifs. Cette mesure entraîne le décalage du renouvellement des membres des conseils de prud'hommes et des commissions paritaires régionales interprofessionnelles spécifiques aux TPE.

Le prochain scrutin TPE devait se tenir entre le 23 novembre et le 6 décembre 2020, mais compte tenu de la crise sanitaire, une ordonnance du 1er avril 2020 reporte le scrutin TPE au premier semestre de l'année 2021. La période précise sera fixée par arrêté.

Ce report se répercute naturellement sur la date de renouvellement des conseils de prud'hommes. Cette date sera fixée par arrêté et le renouvellement aura lieu au plus tard le 31 décembre 2022. Les mandats des conseillers prud'hommes en cours au 3 avril 2020 sont prorogés jusqu'à la désignation des nouveaux conseillers.

Enfin, le renouvellement des membres des commissions paritaires régionale interprofessionnelles pour les salariés et les employeurs des TPE est également reporté. La date de ce renouvellement sera fixée par arrêté, avec une date limite fixée au 31 décembre 2021.

IX- Parution des nouveaux barèmes kilométriques pour 2020

Un arrêté publié au Journal officiel du 29 février 2020 a diffusé les valeurs des barèmes kilométriques applicables à l'imposition des revenus 2019.

Voici les tableaux des trois barèmes applicables :

Barème kilométrique autos 2019			
Puissance administrative	Jusqu'à 5 000 km	De 5 001 km à 20 000 km	Au-delà de 20 000 km
3 CV et moins	$d \times 0,456$	$(d \times 0,273) + 915$	$d \times 0,318$
4 CV	$d \times 0,523$	$(d \times 0,294) + 1 147$	$d \times 0,352$
5 CV	$d \times 0,548$	$(d \times 0,308) + 1 200$	$d \times 0,368$
6 CV	$d \times 0,574$	$(d \times 0,323) + 1 256$	$d \times 0,386$
7 CV et plus	$d \times 0,601$	$(d \times 0,340) + 1 301$	$d \times 0,405$

d représente la distance parcourue en kilomètres

Barème kilométrique motocyclettes 2019			
Puissance (P)	Jusqu'à 3 000 km	de 3 001 à 6 000 km	plus de 6 000 km
1 ou 2 CV	$d \times 0,341$	$(d \times 0,085) + 768$	$d \times 0,213$
3, 4, 5 CV	$d \times 0,404$	$(d \times 0,071) + 999$	$d \times 0,237$
6 CV ou plus	$d \times 0,523$	$(d \times 0,068) + 1 365$	$d \times 0,295$

d représente la distance parcourue en kilomètres

Barème kilométrique cyclomoteurs 2019		
Jusqu'à 3 000 km	de 3 001 km à 6 000 km	plus de 6 000 km
d × 0,272	(d × 0,064) + 416	d × 0,147
d représente la distance parcourue en kilomètres		

X- Etat des négociations

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

▪ **Négociations en cours :**

- Toilettage des dispositions conventionnelles relatives aux représentants du personnel
- Négociation sur la mise en place d'une contribution conventionnelle pour le développement du dialogue social
- Mise en place d'actions exceptionnelles dans le cadre du régime de prévoyance de branche pour faire face à la crise sanitaire

▪ **Accords signés :**

- L'accord prévoyant une revalorisation des minima conventionnels de 1,4% sur toute la grille au 1^{er} mai 2020 a été signé par la CFDT, FGTA FO et la CFE CGC AGRO. Cet accord est en cours de notification. Un « point sur » dédié ainsi que les grilles sur la garantie d'ancienneté et la GAR vous seront envoyés début mai.

▪ **Accords en cours d'extension :**

- L'accord de fusion du 11 décembre 2018 entre la CCN 3044 et la CCN 3047 (tissus)
- L'accord du 21 janvier 2020 relatif à la Pro A

▪ **Accord étendus :**

- L'avenant du 19 décembre 2018 relatif aux forfaits jours

La prochaine réunion paritaire se tiendra **le 5 mai 2020.**

➤ **CCN de l'Import-Export (3100)**

▪ **Négociations en cours :**

- Evolution du régime de prévoyance

▪ **Négociations à venir :**

- Mise en place d'actions exceptionnelles dans le cadre du régime de prévoyance de branche pour faire face à la crise sanitaire

La prochaine réunion paritaire se tiendra **le 19 mai 2020.**

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

▪ **Accord mis à signature :**

- L'accord salaires du 3 mars 2020 prévoyant une revalorisation des minima conventionnels des employés/ouvriers et des techniciens et

agents de maîtrise au 1er avril 2020, ainsi qu'une revalorisation du panier de nuit à 5,90 euros nets et une prolongation jusqu'au 31 décembre 2020 de la majoration transitoire de l'indemnité de licenciement pour les salariés âgés de plus de 50 ans à moins de 55 ans.

Négociations à venir :

- Pénibilité
- Rapprochement des branches

La prochaine réunion paritaire se tiendra le **1^{er} juillet 2020**

XI- Jurisprudence

▪ Covid-19 : condamnation d'Amazon France à restreindre ses activités

Un syndicat a saisi le tribunal judiciaire en référé en reprochant à la société Amazon France Logistique de ne pas avoir pris des mesures suffisantes pour protéger les salariés travaillant dans ses entrepôts contre le coronavirus.

Pour rappel, l'employeur a une obligation de sécurité à l'égard des salariés qui lui impose de prendre les mesures nécessaires pour protéger leur santé physique et mentale.

Cette obligation de sécurité est dite « de moyens » (et non pas de résultat). À cet égard, s'il justifie avoir pris toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur ne verra pas sa responsabilité recherchée. L'employeur reste tout de même tenu de faire tout son possible pour protéger la santé de ses salariés, cette obligation s'apparente plutôt à une obligation de moyens dite « renforcée ».

Le juge des référés relève que la société Amazon France :

- n'a pas associé les instances représentatives du personnel à l'évaluation des risques que la direction aurait menée ;
- n'a pas suffisamment évalué le risque de contamination à l'entrée de tous les sites qui obligent les salariés à emprunter un portique tournant ;
- n'a pas suffisamment évalué le risque de contamination s'agissant de l'utilisation des vestiaires ;
- n'a pas justifié avec suffisamment de précision des protocoles mis en place concernant la fréquence des nettoyages ;
- n'a pas justifié de l'intégralité des plans de prévention avec toutes les entreprises extérieures ;
- n'a pas évalué préalablement les risques liés à la manipulation des colis qui passent de main en main avant de définir les mesures de sécurité et de prévention nécessaires ;
- n'a pas assuré une effectivité suffisante des mesures de distanciation sociale ;
- n'a pas mis en place des mesures de formations des personnels suffisantes et adaptées ;
- n'a pas évalué les risques psychosociaux.

Le juge des référés en conclut que l'évaluation des risques induits par l'épidémie du virus Covid 19 opérée par cette société est insuffisante. Sa qualité ne garantit pas une mise en œuvre permettant une maîtrise appropriée des risques spécifiques à la situation exceptionnelle actuelle.

Par cette méconnaissance de son obligation de sécurité et de prévention de la santé de ses salariés, la société a provoqué un « trouble manifestement illicite ».

Afin de prévenir un dommage imminent constitué par la contamination d'un plus grand nombre de salariés et par suite la propagation du virus à de nouvelles personnes, le juge des référés a ordonné à l'employeur de prendre

des mesures complémentaires de nature à prévenir ou à limiter les conséquences de cette exposition aux risques.

La société Amazon France Logistique devra donc procéder à l'évaluation des risques professionnels inhérents à l'épidémie de covid-19 sur l'ensemble de ses entrepôts ainsi qu'à la mise en œuvre des mesures prises pour les éviter et protéger les salariés.

En attendant que les mesures ordonnées soient mises en œuvre, la société doit restreindre l'activité de ses entrepôts aux seules activités de réception des marchandises, de préparation et d'expédition des commandes de produits alimentaires, de produits d'hygiène et de produits médicaux.

Tribunal judiciaire de Nanterre, ordonnance de référé n°20/00503 du 14 avril 2020

▪ Calcul de l'indemnité de licenciement en cas de congé parental à temps partiel

En principe, l'indemnité de licenciement versée au départ d'un salarié ayant travaillé à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise sont calculées proportionnellement aux périodes d'emploi accomplies selon l'une et l'autre de ces modalités depuis son entrée dans l'entreprise.

Toutefois, la Cour de justice de l'Union européenne avait écarté l'application de cette règle aux salariés qui sont à temps partiel dans le cadre d'un congé parental (CJUE, 1ere ch., 8 mai 2019, aff. C.486/18).

En effet, les femmes étant "considérablement plus nombreuses que les hommes" à bénéficier d'un congé parental, proratiser les sommes dues durant le temps partiel effectué dans ce cadre constitue une discrimination indirecte fondée sur le sexe.

La Cour de cassation reprend dans cet arrêt la position européenne et admet donc une exception au principe de proratisation fixé par l'article L. 3123-5 du code du travail : lorsqu'une salariée à temps plein passe à temps partiel dans le cadre d'un congé parental, l'indemnité de licenciement (ainsi que l'allocation de reclassement) doivent être calculées sur la base du temps plein.

Cass. soc., 18 avr. 2020, n° 16-27.825

▪ Harcèlement sexuel et relaxe au pénal de l'employeur

Dans cette affaire, une salariée avait été licenciée pour faute grave, puis entamé deux démarches contre son employeur :

- une plainte au pénal pour harcèlement sexuel ;
- une action devant le conseil de prud'hommes pour obtenir la nullité de son licenciement du fait du harcèlement sexuel.

Le tribunal correctionnel avait relaxé l'employeur au seul motif que l'élément intentionnel n'était pas caractérisé. Le délit de harcèlement sexuel n'était donc pas constitué.

En revanche le juge civil avait considéré que le licenciement de la salariée était nul du fait du harcèlement sexuel exercé par l'employeur à son encontre.

La Cour de cassation rappelle que les décisions définitives des juridictions pénales statuant au fond sur l'action publique ont au civil autorité absolue, à l'égard de tous, en ce qui concerne ce qui a été jugé quant à l'existence du fait incriminé, sa qualification et la culpabilité ou l'innocence de ceux auxquels le fait est imputé.

Toutefois, dans cette affaire, le tribunal correctionnel avait relaxé l'employeur sur un seul motif : le défaut d'élément intentionnel, qui est exigé en matière pénale, et non sur l'absence de faits.

Or, en droit du travail, le harcèlement sexuel peut être reconnu sans élément intentionnel, il « suffit » de démontrer les faits (propos ou comportements ou pression exercées).

Les juges civils pouvaient donc vérifier les faits et les caractériser en harcèlement sexuel, malgré la décision de relaxe du tribunal correctionnel prononcée faute d'élément intentionnel.

Cass. soc. 25 mars 2020, n° 18-23682 FSPB

▪ Heures supplémentaires : le mécanisme de preuve partagée précisé et expliqué par la Cour de cassation

En cas de litige relatif au nombre d'heures de travail effectuées, la charge de la preuve repose aussi bien sur l'employeur que sur le salarié. En effet, le juge se prononce au regard :

- des éléments fournis par le salarié à l'appui de sa demande ;
- des éléments fournis par l'employeur de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié.

Dans cet arrêt, la Cour de cassation décide de procéder à un changement de terminologie, afin de préciser le rôle du salarié.

Elle indique qu'« il appartient au salarié de présenter, à l'appui de sa demande, des éléments suffisamment précis quant aux heures non rémunérées qu'il prétend avoir accomplies afin de permettre à l'employeur, qui assure le contrôle des heures de travail effectuées, d'y répondre utilement en produisant ses propres éléments ».

Dans sa note explicative jointe à l'arrêt, la Cour indique « abandonner la notion d'étalement, pouvant être source de confusion avec celle de preuve, en y substituant l'expression de présentation par le salarié d'éléments à l'appui de sa demande ». Elle rappelle que ces éléments doivent être suffisamment précis.

La Cour de cassation précise également la méthode d'appréciation par les juges de l'existence d'heures supplémentaires.

Ainsi, elle souligne « que les juges du fond doivent apprécier les éléments produits par le salarié à l'appui de sa demande au regard de ceux produits par l'employeur et ce afin que les juges, dès lors que le salarié a produit des éléments factuels revêtant un minimum de précision, se livrent à une pesée des éléments de preuve produits par l'une et l'autre des parties, ce qui est en définitive la finalité du régime de preuve partagée ».

Cass. soc. 18 mars 2020, n° 18-10919 FPPBRI

▪ Risque grave : les élus de l'entreprise de travail temporaire peuvent envoyer un expert dans l'entreprise utilisatrice

La Cour de cassation pose pour la première fois comme principe que lorsque des intérimaires mis à disposition sont soumis à un risque grave et actuel, sans que l'entreprise utilisatrice ne prenne de mesures ni que son CSHCT ne réagisse, le CHSCT de l'entreprise de travail temporaire (ETT) peut faire appel à un expert pour étudier la réalité du risque et les moyens d'y remédier.

À notre sens, la règle dégagée par la Cour de cassation à propos du CHSCT d'une ETT reste vraie pour le CSE d'une ETT.

Ainsi, le CSE d'une ETT pourrait envoyer un expert habilité dans une entreprise utilisatrice dans le cas, « et uniquement dans le cas où » :

- un cas de risque grave est avéré pour les intérimaires dans l'entreprise utilisatrice ;
- l'entreprise utilisatrice et son propre CSE sont restés inactifs.

Cass. soc. 26 février 2020, n° 18-22556 FSPBRI

▪ **Délais de consultation et effectivité du droit à l'information des élus**

En l'espèce, la consultation d'un comité central d'entreprise avait débuté le 2 mai et le délai préfix applicable s'achevait le 2 juillet suivant. Le 20 juin, soit avant l'expiration du délai de consultation, le comité avait saisi le président du TGI d'une demande de communication d'informations manquantes. Ce dernier avait toutefois déclaré la demande irrecevable, au motif que le délai de consultation était, au jour où il statuait, d'ores et déjà expiré.

Pour la Cour de cassation, seul importe le fait que le juge ait été saisi antérieurement à l'expiration du délai préfix. **Dès lors qu'il accède à la demande de communication de pièces permettant au comité de rendre un avis, il peut soit prolonger le délai de consultation s'il est toujours en cours, soit, dans le cas contraire, en ouvrir un nouveau.**

Ainsi, « le comité « doit obligatoirement saisir la juridiction dans le délai qui lui est imparti pour donner son avis ».

À partir de là, deux hypothèses sont possibles :

- si la demande se révèle infondée, c'est-à-dire si le juge estime que les documents déjà transmis par l'employeur étaient suffisants pour que le comité puisse formuler un avis motivé, le délai s'achève à la date initialement prévue ;
- si le juge considère que la demande est fondée, c'est-à-dire s'il retient que les informations nécessaires à l'institution représentative du personnel et demandées par cette dernière pour formuler un avis motivé n'ont pas été transmises ou mises à disposition par l'employeur, le juge peut ordonner la production des éléments d'information complémentaires et, dans ce cas, « quelle que soit la date à laquelle il se prononce », prolonger ou fixer un nouveau délai de consultation pour une durée correspondant à celles fixées par l'article R. 2323-1-1 du Code du travail à compter de la communication de ces éléments complémentaires.

Cass. soc., 26 février 2020, n° 18-22.759 FS-PBRI