

Juillet 2020

Le Département social de la CGI
sera fermé du
30 juillet au 21 Août 2020 inclus

SOMMAIRE :

- Report des cotisations AGIRC/ARRCO-p.1
- Reconnaissance du Covid comme maladie professionnelle- p.1-2
- Canicule et Covid 19-p.2-4
- Outil d'évaluation des risques dans le cadre du Covid -p.4
- Nouvelles recommandations pour le CACES-p4-5
- Décret sur l'épargne salariale-p.5-6
- Suppression de la majoration de l'IJSS maladie au 1^{er} juillet-p.6
- ANI sur les cadres-p.6-7
- Etat des négociations-p.7-8
- Jurisprudence-p.8-10

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- Le report des cotisations patronales AGIRC-ARRCO à échéance du 25 juillet 2020 est à nouveau possible

L'AGIRC-ARRCO renouvelle la possibilité pour les employeurs de reporter le paiement des cotisations à échéance du 25 juillet 2020, en cas de difficultés majeures et sous condition de demande préalable.

Cette possibilité est renouvelée pour l'échéance du 25 juillet 2020, **mais ne concerne désormais plus que les cotisations patronales. En pratique, les cotisations salariales doivent être versées à l'échéance.**

Pour bénéficier du report, l'entreprise doit respecter la procédure mise en place par le réseau des URSSAF et en faire la demande préalable via un formulaire unique, en se connectant sur leur espace personnel du site internet <https://www.urssaf.fr>.

Précisons qu'en l'absence de réponse de l'URSSAF dans les 2 jours ouvrés suivant le dépôt du formulaire, la demande de report est considérée comme acceptée.

L'entreprise pourra ensuite moduler son paiement.

La possibilité de reporter ou d'échelonner le paiement des cotisations est uniquement ouverte aux entreprises qui sont actuellement en importantes difficultés de trésorerie.

II- Reconnaissance du Covid-19 en tant que maladie professionnelle pour les travailleurs non soignants : vers une procédure facilitée ?

Le secrétaire d'Etat chargé de la protection de la santé des salariés contre le Covid 19 a annoncé que, pour les travailleurs n'appartenant pas au personnel soignant, la reconnaissance du Covid 19 comme maladie professionnelle pourra se faire hors tableau mais avec une procédure simplifiée.

Pour les soignants des établissements sanitaires et médico-sociaux, les non soignants travaillant en présentiel dans ces structures et les personnes assurant le transport et l'accompagnement des malades du Covid, un tableau de maladies professionnelles dédié sera créé. Pour les personnels ne remplissant pas les conditions des tableaux, la reconnaissance

en maladie professionnelle des pathologies dues à une contamination au covid-19 doit passer par la procédure complémentaire.

Un projet de décret confie cette procédure à un comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles unique, dédié aux maladies liées au covid-19, afin d'harmoniser le traitement des demandes.

La composition du comité unique serait allégée pour permettre une instruction plus rapide des dossiers, tout en maintenant les garanties d'impartialité du comité. Il serait composé :

- d'un médecin-conseil relevant de la caisse nationale de l'assurance maladie ou d'un service de contrôle médical de la mutualité sociale agricole, ou d'un médecin-conseil retraité ;
- d'un professeur des universités-praticien hospitalier ou d'un praticien hospitalier particulièrement qualifié en matière de pathologie professionnelle, en activité ou retraité, ou d'un médecin du travail, en activité ou retraité.

Enfin, il avait également été annoncé que, dans le cadre de cette procédure de reconnaissance simplifiée, aucun taux d'incapacité permanente (IP) ne serait exigé, alors qu'en principe il faut un taux d'IP d'au moins 25 % pour faire reconnaître une maladie professionnelle. Un autre décret sera nécessaire pour acter cette mesure.

III- Plan canicule et covid-19 : le ministère du Travail donne des instructions

Comme chaque été, le ministère du Travail communique sur les précautions à prendre pour garantir la sécurité et la santé des salariés en cas de canicule et de fortes chaleurs. L'épidémie de covid-19 cette année oblige à quelques adaptations.

1) Recommandations générales en cas de fortes chaleurs

Le ministère rappelle les mesures générales à appliquer par les employeurs en cas de fortes chaleurs.

Il s'agit notamment de renouveler l'air de façon à éviter les élévations exagérées de température dans les locaux de travail fermés où les travailleurs sont appelés à séjourner, de mettre à disposition de l'eau potable et fraîche, de porter une attention particulière aux jeunes travailleurs.

Il faut aussi s'assurer que le port des protections individuelles et les équipements de protection des engins sont compatibles avec les fortes chaleurs, de prendre les mesures organisationnelles adéquates pour que les travaux se fassent sans exposer les salariés.

2) Protection particulière en cas de canicule extrême

Concernant la protection des travailleurs en période de canicule dite extrême (canicule exceptionnelle par sa durée, son intensité, son étendue géographique, elle correspond à la phase de vigilance rouge), l'instruction indique que chaque employeur doit, au titre de son obligation de sécurité, procéder à une réévaluation quotidienne des risques encourus par chacun des salariés en fonction :

- de la température et de son évolution en cours de journée ;
- de la nature des travaux devant être effectués, notamment en plein air ou dans des ambiances thermiques présentant déjà des températures élevées, ou comportant une charge physique ;
- de l'âge et de l'état de santé des travailleurs.

En fonction de cette réévaluation des risques :

- l'aménagement de la charge de travail, des horaires et plus généralement de l'organisation du travail doivent être ajustés pour garantir la santé et la sécurité des travailleurs pendant toute la durée de la période de vigilance rouge ;
- la liste des salariés bénéficiant du télétravail doit être réexaminée, en prêtant une attention particulière aux femmes enceintes, aux personnes souffrant de pathologies chroniques ou en situation de handicap, etc.

Si l'évaluation fait apparaître que les mesures prises sont insuffisantes, notamment pour les travaux accomplis à une température très élevée et comportant une charge physique importante, l'employeur doit alors décider de l'arrêt des travaux.

- 3) Recommandations spécifiques liées à la ventilation et la climatisation des locaux de travail visant à limiter les risques de transmission du covid-19

➤ Aération et ventilation des locaux de travail

L'instruction est complétée par une fiche contenant des recommandations en matière d'aération, de ventilation et de climatisation dans les milieux de travail adaptées au risque de propagation du covid-19, conformément à l'avis du Haut Conseil de Santé Publique.

Celle-ci indique que, compte tenu du mode de propagation du covid-19, il faut éviter d'utiliser les ventilateurs dans des locaux occupés par plus d'une personne.

Si cette utilisation s'avère malgré tout indispensable pour maintenir des conditions de travail acceptables il faut :

- diminuer la vitesse de l'air soufflé par les ventilateurs ;
- placer ceux-ci au plus près des opérateurs pour avoir le même effet de rafraîchissement avec la vitesse d'air émise la plus faible possible ;
- avoir la distance la plus importante possible entre les personnes et éviter qu'une personne soit sous le souffle d'un ventilateur servant au rafraîchissement d'une autre ;
- utiliser, si nécessaire, des écrans pour casser les flux d'air et éviter qu'un salarié se retrouve « sous le vent » d'un autre.

La ventilation mécanique des locaux par des apports d'air neuf (air provenant de l'extérieur) permet la dilution des virus éventuellement présents dans l'air et doit donc être maintenue et augmentée si possible. La ventilation naturelle par ouverture des fenêtres est également utile en complément de la ventilation mécanique, et indispensable en l'absence de celle-ci.

➤ Climatisation des locaux de travail

Concernant la climatisation, il est recommandé, dans les locaux occupés par plus d'une personne, de ne l'utiliser que lorsqu'elle est nécessaire pour assurer des conditions de travail acceptables.

Si elle est utilisée, les débits de soufflage doivent être limités de façon à ce que les vitesses d'air au niveau des personnes restent faibles (c'est-à-dire lorsque les personnes présentes dans un local ne ressentent pas de courant d'air, ce qui correspond à une vitesse d'air ne dépassant pas environ 0,4 m/s).

Dans le cas de systèmes de ventilation et climatisation centralisés utilisant le recyclage d'une partie de l'air, à titre de précaution, il est recommandé de les faire fonctionner en air neuf ou avec le taux de recyclage de l'air minimal, permettant le maintien de conditions de travail acceptables.

Les systèmes de climatisation fonctionnant par recyclage de l'air au niveau local (ventilo-convecteur, split, "cassettes en plafond", climatisation mobile...) peuvent continuer à être utilisés lorsqu'ils sont nécessaires, en assurant des vitesses d'air faibles au niveau des personnes.

Les rafraîchisseurs d'air (dispositifs utilisant l'évaporation d'eau pour diminuer la température d'un flux d'air) peuvent également être utilisés, à condition d'assurer des vitesses d'air faibles au niveau des personnes.

Pour accéder à l'instruction, cliquez [ici](#).

IV- Covid-19 : l'INRS propose un outil pour évaluer les risques

Rappelons que, comme pour les autres risques professionnels, l'exposition au Covid-19 doit obligatoirement faire l'objet d'une mise à jour du document unique (évaluation des risques).

Pour accompagner les entreprises dans cette démarche, l'INRS et l'Assurance maladie - Risques professionnels ont élaboré l'outil " Plan d'actions Covid-19".

Celui-ci "permet d'aider les entreprises à s'interroger sur les situations à risque Covid-19 et leur propose des mesures très opérationnelles pour agir en conséquence".

L'évaluation de l'ensemble des risques liés au Covid-19 se fait en répondant à une quarantaine de questions. Il est ensuite possible de télécharger un plan d'actions.

L'outil fournit des conseils génériques qui s'adressent à l'ensemble des entreprises, et qu'il est nécessaire d'adapter en fonction de l'entreprise et du secteur d'activité concerné.

Cet outil est rattaché à OiRA (Online interactive Risk Assessment) qui est un outil interactif d'évaluation des risques en ligne, plutôt destiné aux petites entreprises.

Pour en savoir plus, cliquez [ici](#).

V- Conduite d'engins en sécurité : le Caces se dote d'un nouveau référentiel

De nouvelles recommandations Caces (certificat d'aptitude à la conduite en sécurité) sont désormais applicables et précisent les modalités de réalisation des tests d'aptitude à la conduite d'engins de chantier, de levage ou de manutention.

Les principaux changements concernent les modalités de réalisation des tests.

Chaque organisme testeur certifié (OTC), chargé de délivrer le Caces aux futurs conducteurs, doit désormais disposer d'au moins un centre de déroulement de tests (CDT) où les épreuves théoriques et pratiques pourront être organisées.

En outre, les caractéristiques techniques minimales des équipements qui peuvent être utilisés pour les épreuves pratiques ont été clairement définies, en prenant en compte l'évolution des matériels.

De même, le contenu des épreuves théoriques a été détaillé. Celles-ci s'appuieront à terme sur une base de questions élaborées par l'INRS.

Enfin, deux familles de Caces, **qui concernent les chariots de manutention automoteurs gerbeurs à conducteur accompagnant d'une part, et les ponts roulants et portiques d'autre part, ont été ajoutées aux 6 familles existantes.**

Pour ces deux familles, le Caces n'est pas destiné à remplir une obligation réglementaire, mais n'en reste pas moins un bon moyen de s'assurer que le conducteur est capable de conduire en sécurité.

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

VI- Épargne salariale : un décret toilette la réglementation

Un décret publié au JO du 28 juin 2020 actualise certaines dispositions relatives à l'intéressement, à la participation et aux accords et plans d'épargne salariale. Ces mesures sont entrées en vigueur en vigueur le 29 juin 2020.

1) Adhésion à un accord de branche de participation ou d'intéressement

La loi PACTE a renouvelé l'obligation pour chaque branche professionnelle de négocier en vue de la mise en place d'un régime d'intéressement ou de participation aux résultats au plus tard le 31 décembre 2020. Ce régime est adapté aux spécificités des entreprises employant moins de cinquante salariés au sein de la branche.

Les entreprises de la branche ont la possibilité d'opter pour l'accord ainsi négocié.

En décembre 2019, l'administration a précisé qu'en deçà d'un effectif de 50 salariés, l'employeur pouvait appliquer par décision unilatérale un accord négocié au niveau de la branche, dès lors que celui-ci n'ouvrait pas de choix aux parties signataires.

Lorsqu'un accord de branche d'intéressement ou de participation ouvre des choix aux parties signataires au niveau de l'entreprise, l'employeur doit conclure un accord d'intéressement ou de participation à son niveau. Le décret précise que, dans ce cas, l'accord déposé peut ne contenir que les clauses résultant de ces choix.

Le décret indique que **dans les entreprises de moins de 50 salariés, lorsqu'un accord de branche d'intéressement propose un accord type au niveau de l'entreprise, l'employeur peut appliquer cet accord type conformément aux dispositions de l'accord de branche en vigueur, au moyen d'un document unilatéral.**

L'employeur indique les choix qu'il a retenus parmi ceux éventuellement ouverts par l'accord de branche après en avoir informé le comité social et économique (CSE), s'il en existe un dans l'entreprise, ainsi que les salariés, par tous moyens.

Les mêmes règles s'appliquent en matière de participation.

2) Modalités de dépôt

Depuis le 1er septembre 2017, les accords collectifs doivent être déposés en ligne sur la plateforme TéléAccords.

Pour unifier les procédures, **le décret remplace la procédure de dépôt des accords d'intéressement auprès de la DIRECCTE par un dépôt sur cette plateforme par l'employeur.** Les employeurs de moins de 50 salariés doivent respecter la même procédure pour le document unilatéral par lequel ils appliquent directement un accord d'intéressement de branche.

Le dépôt doit intervenir dans un délai de 15 jours à compter de la date limite de conclusion des accords collectifs (ou d'adoption du document unilatéral), laquelle conditionne le bénéfice des exonérations fiscales et sociales.

3) Modification ou dénonciation d'un accord d'intéressement en cas de disparition d'un des signataires

L'accord d'intéressement ne peut être modifié ou dénoncé que par l'ensemble des signataires et dans la même forme que sa conclusion (mis à part le cas où l'accord a été déclaré illicite par l'administration).

Le décret envisage désormais l'hypothèse de la disparition d'un ou plusieurs signataires d'origine.

Lorsque cette situation rend impossible la modification ou la dénonciation de l'accord dans la même forme que sa conclusion, l'accord peut le cas échéant être dénoncé ou faire l'objet d'un avenant suivant les modalités habituelles de conclusion d'un accord d'intéressement (convention ou accord collectif de travail, accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, accord conclu au sein du CSE, ratification à la majorité des 2/3 d'un projet présenté par le chef d'entreprise).

4) Fiche annexe du bulletin de paie remise par voie électronique

La somme attribuée à un salarié en application de l'accord d'intéressement ou de participation fait l'objet d'une fiche distincte du bulletin de paie.

L'employeur peut la délivrer au salarié par voie électronique, sauf opposition de sa part.

Si l'employeur opte pour la fiche annexe électronique, c'est aux salariés qui souhaitent recevoir une information « papier » de se manifester.

VII- Indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) maladie : suppression de la majoration pour enfants à charge

À partir du 1er juillet 2020, la majoration des IJSS dont bénéficient, à partir du 31e jour d'arrêt de travail, les assurés ayant au moins 3 enfants à charge, est supprimée.

Jusqu'à présent, pour ces salariés, le montant de l'IJSS versée en cas de maladie ou d'accident non professionnel était porté aux 2/3 du gain journalier de base (au lieu de 50 %), dans la limite d'un plafond.

La loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2020 a supprimé cette majoration pour les arrêts de travail prescrits :

- à compter du 1er juillet 2020 ;
- avant le 1er juillet 2020, mais n'ayant pas encore atteint 30 jours consécutifs à cette date.

À partir de cette date, le montant de l'IJSS sera donc le même pour tous les assurés.

VIII- Finalisation de l'accord national interprofessionnel (ANI) sur les cadres

Plus de deux ans après son lancement, la négociation sur l'encadrement a débouché sur un projet d'ANI portant diverses orientations pour les cadres. Aujourd'hui, sa signature par tous les partenaires sociaux est acquise. En voici quelques grandes lignes.

1) Définition des cadres

Il revient à la branche professionnelle de définir ce qu'est un cadre selon ses propres critères dans le contexte sectoriel qui est le sien.

L'ANI donne donc la main aux branches mais trace les grandes lignes du portrait d'un cadre. Le cadre est ou non en situation de responsabilité et d'animation d'une équipe. Il présente selon l'ANI les caractéristiques suivantes :

- aptitude à des fonctions à caractère intellectuel prédominant, comportant l'application à un haut degré des facultés de jugement résultant de connaissances, savoirs et savoir-faire théoriques, techniques ou professionnels constatés (soit par un diplôme ou une certification d'enseignement supérieur, soit à travers une expérience reconnue, acquise au fil du parcours professionnel et/ou par la formation professionnelle) ;
- des fonctions conditionnant ou induisant la réflexion et/ou l'action d'autres salariés et, par là même, influant significativement dans les domaines économiques, sociaux, sociétaux et/ou environnementaux ;
- marge suffisante d'initiative et/ou d'autonomie dont l'amplitude dépend des responsabilités et/ou de la délégation de pouvoir qui lui sont confiées ;
- responsabilité effective contribuant à la marche et au développement de l'entreprise (soit d'animation, de coordination ou d'encadrement d'un groupe plus ou moins important de salariés ; soit d'études, de recherches, de conception ou d'autres activités).

2) Incitation aux bonnes pratiques

L'accord incite les entreprises à développer de bonnes pratiques envers leurs personnels cadres.

Il souligne l'importance de l'accès aux informations relatives à la marche de l'entreprise afin qu'ils puissent exercer correctement leurs missions.

Sont aussi prônés la concertation et l'échange avec le personnel d'encadrement sur les problèmes techniques, la bonne marche de l'entreprise, ses perspectives d'avenir, ses projets et l'évolution du secteur d'activité.

3) Maintien des cotisations prévoyance décès et APEC

Alors que la négociation sur l'encadrement avait notamment pour objectif de moderniser le dispositif de prévoyance, l'accord se contente d'énoncer, dans son introduction, que l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres demeure en vigueur, ce qui permet de sécuriser la cotisation patronale d'assurance décès de 1,5 % sur la tranche 1. Les salariés bénéficiaires restent ceux définis par les dispositions des articles 4 (cadres) et 4 bis (assimilés cadres) de l'ancienne convention AGIRC du 14 mars 1947.

L'accord prévoit également que l'ANI du 12 juillet 2011 relatif à l'Association pour l'emploi des cadres (APEC) demeure en vigueur, maintenant ainsi la cotisation APEC (taux de 0,024 % pour la part salariale et de 0,036 % pour la part patronale).

Pour accéder au texte intégral de l'accord, cliquez [ici](#).

IX. Etat des négociations

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

- **Négociations à venir :**
 - Réflexion sur une négociation de branche sur le dispositif d'activité partielle spécifique (APLD)
 - Présentation des comptes prévoyance et santé -exercice 2019

- Rapprochement entre la CCN des fournitures dentaires et la CCN des commerces de gros
- **Accords signés :**
 - L'avenant modifiant les dispositions conventionnelles relatives à la négociation de branche, au droit syndical et aux institutions représentatives du personnel a été signé par la CFDT, FGTA FO et la CFE/CGC.
 - L'accord du 23 juin 2020 relatif au développement du dialogue social dans la branche des commerces de gros a été signé par l'ensemble des syndicats.
 - Mise en place d'aides exceptionnelles décès et hospitalisation Covid-19 dans le cadre du fond d'action social de branche.
- **Accords en cours d'extension :**
 - L'accord de fusion du 11 décembre 2018 entre la CCN 3044 et la CCN 3047 (tissus)
 - L'accord relatif à la Pro A du 21 janvier 2020
- **Accord étendu :**
 - L'avenant du 19 décembre 2018 relatif aux forfaits jours

La prochaine réunion paritaire se tiendra **le 22 septembre 2020.**

➤ **CCN de l'Import-Export (3100)**

- **Accord signé :**
 - L'accord du 16 juin 2020 portant diverses mesures visant à participer à la lutte contre la propagation du covid-19 et à accompagner les entreprises et les salariés de la branche des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation a été signé par tous les syndicats sauf la CGT.

La prochaine réunion paritaire se tiendra **le 16 septembre 2020.**

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

- **Accord signé :**
 - 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, a été signé par la CFDT, la CFTC, la CGT et FO. Cet accord est entré en vigueur le 1er avril 2020.

Négociations à venir :

- Pénibilité
- Apprentissage
- Travail à temps partiel

La prochaine réunion paritaire se tiendra le **15 septembre 2020**

X– Jurisprudence

- **Une mise en demeure qui n'indique pas précisément les modalités de recours n'est pas entachée d'irrégularité**

Toute action en recouvrement forcé d'un organisme de recouvrement des cotisations sociales doit, au préalable, faire l'objet d'une mise en demeure.

Celle-ci doit, sous peine de nullité, être précise et motivée, et comporter un certain nombre d'informations:

- la cause, la nature et le montant des sommes réclamées ;
- les majorations et pénalités qui s'y appliquent ;
- la période à laquelle correspondent les cotisations appelées.

Dans cette affaire, les juges de fond avaient estimé que, bien que les informations devant obligatoirement figurer dans la notification des mises en demeure afin d'emporter leur régularité y apparaissaient bien, la mention au verso relative aux modalités de recours n'était pas suffisamment précise, ce qui avait privé la cotisante d'une voie de recours à ce stade des poursuites.

Pour la Cour de cassation, « **l'absence de mention ou la mention insuffisante ou erronée, sur la notification de la mise en demeure, de la voie de recours ouverte, de son délai ou de ses modalités, a pour seul effet de ne pas faire courir le délai de recours** ».

Les modalités de recours ne font donc pas partie de la liste des éléments devant obligatoirement être mentionnés dans la mise en demeure.

Par conséquent, l'imprécision d'une telle mention n'affecte pas la régularité de la mise en demeure, et il n'y a pas lieu de prononcer sa nullité ni celle de la contrainte qui a suivi.

Cass. civ., 2e ch., 28 mai 2020, n° 19-12503 FPBI

- **Réintégration après un licenciement nul et droit à congés payés**

La CJUE rappelle que, compte tenu de la finalité des congés payés, qui est notamment d'assurer un repos au salarié en contrepartie de son travail, le droit aux congés payés doit en principe être déterminé en fonction des périodes de travail effectif accomplies.

Toutefois, la CJUE rappelle également que, dans certaines situations spécifiques dans lesquelles le salarié est incapable de remplir ses fonctions, le droit aux congés payés ne peut être conditionné par l'obligation d'avoir effectivement travaillé, citant en ce sens la situation du salarié en arrêt de travail pour maladie. En effet, dans ce cas, le salarié est empêché de travailler pour une cause imprévisible et indépendante de sa volonté.

Dans sa décision du 25 juin 2020, la CJUE considère que la situation du salarié illégalement licencié puis réintégré est comparable à celle du salarié en arrêt maladie.

Elle estime que « le fait qu'un travailleur a été privé de la possibilité de travailler en raison d'un licenciement jugé illégal par la suite est, en principe, imprévisible et indépendant de la volonté de ce travailleur ». Elle ajoute que, sans les agissements de l'employeur ayant conduit au licenciement, le salarié aurait été en mesure de travailler et d'exercer son droit à congés payés.

Par conséquent, la CJUE considère que la période comprise entre la date du licenciement illégal et la date de réintégration doit être assimilée à une période de travail effectif pour la détermination du droit aux congés payés.

La décision de la CJUE vient remettre en cause la jurisprudence de la Cour de cassation, qui estime que la période d'éviction comprise entre la date du licenciement et la date de réintégration, ouvre uniquement droit à une indemnité d'éviction, mais ne permet pas d'acquiescer des congés payés.

CJUE 25 juin 2020, aff. C-762/18 et C 37/19

- **Indemnisation maladie complémentaire conventionnelle et défaut de remise du volet d'arrêt de travail « employeur »**

Un employeur avait été condamné au paiement de rappels de salaire pour ne pas avoir versé d'indemnisation complémentaire conventionnelle maladie à trois salariés.

Dans cette affaire, les salariés en arrêt pour maladie ou accident pouvaient, selon la convention collective qui leur était applicable, bénéficier d'une indemnisation complémentaire de leur employeur s'ils remplissaient plusieurs conditions (ex. : une ancienneté de 6 mois à la date du premier jour d'arrêt de travail, un certificat médical constatant l'arrêt, une justification dans les 48 heures de l'incapacité, une prise en charge par la sécurité sociale).

Partant de ces conditions, l'employeur en avait déduit que la prise en charge de l'arrêt de travail par la sécurité sociale étant subordonnée à une déclaration via un formulaire en plusieurs volets, la non-réception du volet lui revenant (volet n°3) lui permettait de ne pas verser l'indemnisation complémentaire mise à sa charge.

La Cour de cassation, dans une décision publiée sur ce moyen, rejette la demande de l'employeur et souligne un point d'importance : **le bénéfice du dispositif conventionnel de complément d'indemnisation n'implique en effet pas la nécessité pour le salarié de percevoir une prestation de la CPAM, mais simplement celle d'avoir la qualité d'assuré social.**

Cass. soc. 24 juin 2020, n° 18-23869, 18-23870 et 18-23871 FPB

- **L'employeur et le comité d'entreprise peuvent prolonger d'un commun accord les délais de consultation et d'expertise**

La consultation du comité d'entreprise (désormais du CSE) est encadrée par des délais précis, fixés par accord collectif ou accord entre l'employeur et le comité d'entreprise, et à défaut par les textes légaux et réglementaires, sauf dispositions législatives spéciales.

En l'absence d'accord, lorsqu'un expert a été désigné, le comité d'entreprise dispose d'un délai de deux mois pour donner un avis motivé dans le cadre d'une consultation annuelle obligatoire.

Dans cette affaire, un comité d'entreprise désigne un expert-comptable pour l'assister dans le cadre des consultations annuelles obligatoires sur la situation économique, financière et la politique sociale de l'entreprise. L'entreprise, estimant que l'expert a dépassé les délais impartis pour l'exercice de sa mission, demande en justice à ne pas lui verser les honoraires qui lui sont réclamés.

L'employeur, lors de son pourvoi en cassation, estime que seul un accord adopté à la majorité des titulaires du comité peut allonger le délai à l'expiration duquel le comité est réputé avoir rendu son avis.

La Cour de cassation rejette cet argument. **Elle confirme l'arrêt de la cour d'appel qui a retenu que les délais de consultation du comité d'entreprise, et par conséquent de l'expertise, ont été d'un commun accord prolongés.**

La solution est à notre sens transposable au CSE, les dispositions relatives aux délais de consultation étant semblables pour les deux institutions.

Cass. soc. 8 juillet 2020, n° 19-10987 FSPBRI