

ACTU SOCIALE

N° 64

Sommaire

I. Agenda social	2
II. Les règles de prise en charge des actions de formations collectives sont déterminées par OPCALIA	5
III. Les modalités de prolongation du congé de paternité et d'accueil de l'enfant	5
IV. La décision de la Cour de cassation sur le barème dit « Macron »	6
V. L'importance des formalités dans la rupture conventionnelle	6
VI. L'introduction d'une clause tolérance alcool zéro dans le règlement intérieur	7
VII. L'index de l'égalité : publications des résultats le 1 ^{er} septembre pour les entreprises de plus de 250 salariés	8
VIII. Jurisprudence	9
IX. PETITES ANNONCES	10

Nous vous informons que nos bureaux seront fermés du vendredi 2 août au soir jusqu'au lundi 26 août au matin.

Contact :

Aurélie BRUDER

Juriste Droit Social

Tél : 01 55 78 28 98

aurelie.bruder@ucaplast.fr



I. Agenda social

AGENDA SOCIAL – Août 2019	
Au plus tard Le 5 août 2019	❖ Entreprises de 50 salariés et plus Transmission de la DSN relative aux salaires de juillet versés en juillet et paiement à l'URSSAF des cotisations dues sur ces salaires ❖ Reversement du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu Pour les employeurs de 50 salariés et plus ne pratiquant pas le décalage de la paye, télépaiement au service des impôts des retenues effectuées au titre du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu sur les salaires de juillet. ❖ Employeurs et travailleurs indépendants Païement mensuel des cotisations d'assurance maladie, d'allocations familiales, de CSG et de CRDS pour les travailleurs indépendants relevant de la sécurité sociale pour les indépendants ainsi que, sauf pour les professions libérales et avocats relevant de la CNAVPL et de la CNBF, des cotisations d'assurance vieillesse de base, de retraite complémentaire et d'assurance invalidité-décès
Au plus tard Le 12 août	❖ Redevables de la TVA réalisant des opérations intracommunautaires Dépôt de la déclaration d'échanges de biens entre États membres de l'UE et de la déclaration européenne de services pour lesquels la TVA est devenue exigible en juillet 2019
Au plus tard Le 16 août	❖ Employeurs occupant 50 salariés et plus Transmission de la DSN relative aux salaires de juillet versés en août. Païement à l'URSSAF des cotisations dues sur les salaires de juillet versés en août. ❖ Employeurs occupant moins de 50 salariés Pour tous, transmission de la DSN relative aux salaires de juillet. Pour les employeurs payant mensuellement, paiement à l'URSSAF des cotisations dues sur les salaires de juillet.

	❖ Reversement du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu Pour les employeurs de moins de 50 salariés (sauf TPE ayant opté pour un reversement trimestriel) et pour les employeurs de 50 salariés et plus pratiquant le décalage de la paye, télépaiement au service des impôts des retenues effectuées au titre du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu sur les salaires de juillet. ❖ Tous contribuables Païement au centre des finances publiques des impositions mises en recouvrement en juin 2019. ❖ Sociétés passibles de l'IS ayant clos leur exercice le 30 avril 2019 Télépaiement du solde de liquidation de l'impôt sur les sociétés et du solde de la contribution sociale de 3,3 % restant à payer après déduction du versement anticipé déjà effectué. ❖ Employeurs assujettis à la taxe sur les salaires Télédéclaration et télépaiement de la taxe sur les salaires afférente aux rémunérations versées en juillet 2019, si le montant total de la taxe sur les salaires acquitté en 2018 est supérieur à 10 000 € ❖ Toute personne ayant payé des produits de placements à revenu fixe et/ou des dividendes en juillet 2019 Télédéclaration et télépaiement des sommes retenues au titre du prélèvement forfaitaire obligatoire et/ou des prélèvements sociaux et retenues à la source sur les revenus de capitaux mobiliers. Déclaration et paiement à la recette de la Direction des non-résidents et paiement du prélèvement correspondant aux produits de source européenne ou étrangère. Déclaration et paiement à la recette de la DINR des dividendes payés par une personne établie hors de France et soumis au prélèvement forfaitaire. ❖ Sociétés ayant prélevé, en juillet 2019, une retenue à la source sur des revenus mobiliers Télédéclaration à la direction des non-résidents et télépaiement de la retenue à la source sur les revenus mobiliers versés à des non-résidents.
Au plus tard Le 20 août	❖ Employeurs et travailleurs indépendants Païement des cotisations sociales pour ceux ayant opté pour un prélèvement mensuel à cette date.

Au plus tard Le 26 août	❖ Employeurs occupant 50 salariés et plus Pour les employeurs pratiquant déjà avant le 24.11.2016 le décalage de la paye du 21 à la fin du mois M + 1, paiement à l'URSSAF des cotisations dues sur les salaires de juillet versés du 21 au 31 août (pour rappel, la DSN était au 15 août, date limite reportée au 16) ❖ Employeurs occupant plus de 9 et moins de 50 salariés Pour les employeurs payant mensuellement et pratiquant déjà avant le 24.11.2016 le décalage de la paye du 11 à la fin du mois M + 1, paiement à l'URSSAF des cotisations dues sur les salaires de juillet versés du 11 au 31 août (pour mémoire, la DSN était au 15 août, date limite reportée au 16) ❖ Contributions AGIRC-ARRCO Paieement des cotisations AGIRC-ARRCO de juillet 2019 (employeurs payant ses cotisations mensuellement)
(Délai variable) Du 15 au 24 août	❖ Redevables de taxes sur le chiffre d'affaires Déclaration et paiement au service des impôts des entreprises : - Régime réel normal (si la somme payée en 2018 a excédé 4 000 €) ou régime réel simplifié (avec option pour le paiement mensuel) : déclaration CA3 et paiement des taxes afférentes au mois de juillet 2019 ; - régime des acomptes provisionnels : ○ Paiement de l'acompte sur le mois de juillet 2019 et remise de la déclaration correspondante ; ○ Déclaration et paiement du solde des taxes afférentes aux opérations du mois de juin 2019

II. Les règles de prise en charge des actions de formations collectives sont déterminées par OPCALIA

Le conseil d'administration d'OPCALIA est venu préciser la règle de prise en charge des actions de formation collectives (ex : le plan de développement des compétences). La règle déterminée va s'appliquer pour tout nouveau dossier à partir du 24 juin 2019.

Les taux sont donc :

- Pour les entreprises de moins de 11 salariés : un plafond maximum de 4500 euros par an et par entreprise,
- Pour les entreprises de 11 à 49 salariés : un plafond maximum de 8000 euros par an et par entreprise.

Il est nécessaire de préciser que le plafond évoqué est annuel, il est donc rétroactif au 1^{er} Janvier 2019. Si l'entreprise a déjà consommé le plafond ou plus, il n'est plus possible de réaliser un nouveau dossier pour l'année. Dans le cas du dépôt d'un dossier, les entreprises seront alors contactées pour annulation. De plus, les règles s'appliquent aux entreprises des branches caoutchouc et plasturgie couvertes par le mandat de gestion entre OPCALIA et l'OPCO 2i.

III. Les modalités de prolongation du congé de paternité et d'accueil de l'enfant

La loi de financement de la sécurité sociale de 2019 avait prévu d'allonger la durée du congé paternité et d'accueil de l'enfant en cas d'hospitalisation immédiate après la naissance du nouveau-né dans une unité de soins spécialisée. Un décret et un arrêté du 24 juin 2019 sont venus achever la réforme, les dispositions s'appliquent pour les naissances à compter du 1^{er} juillet 2019.

Le salarié pourra bénéficier d'un congé supplémentaire lorsque le nouveau-né sera hospitalisé immédiatement après sa naissance dans l'une des unités de soins spécialisées suivantes :

- Unités de néonatalogie (article R. 6123-44 du code de la santé publique) ;
- Unités de réanimation néonatale (article R. 6123-45 du même code) ;
- Unités de pédiatrie de nouveaux-nés et de nourrissons (article D. 6124-57 du même code) ;
- Unités indifférenciées de réanimation pédiatrique et néonatale (article D. 6124-62 du même code).

Le congé supplémentaire pourra être accordé pendant toute la durée de d'hospitalisation de l'enfant dans la limite de 30 jours consécutifs. Le congé sera à prendre dans les 4 mois suivant la naissance de l'enfant.

Le salarié, qui bénéficie de ce congé, informe son employeur sans délai par la transmission d'un document justifiant l'hospitalisation.

Dans le cas de la prolongation du congé pour hospitalisation de l'enfant, le salarié devra pour bénéficier des indemnités journalières au titre de cette période :

- Transmettre à l'organisme de sécurité sociale dont il relève dans les meilleurs délais un bulletin justifiant de l'hospitalisation de l'enfant dans une unité de soins spécialisée ;

- Et attester de la cessation de son activité professionnelle pendant la période d'hospitalisation de l'enfant dans la limite de 30 jours.

Les indemnités lui sont versées pour une durée maximale de 30 jours consécutifs.

IV. La décision de la Cour de cassation sur le barème dit « Macron »

Le barème qui encadre le montant d'indemnisation des licenciements sans cause réelle et sérieuse, mis en place par les ordonnances « Macron » a suscité une vive polémique.

Il est notamment reproché à ce barème de violer l'article 10 de la convention n°158 de l'Organisation Internationale du travail (OIT) et l'article 24 de la Charte sociale européenne, disposant que le droit à une « indemnité adéquate » ou toute autre « réparation appropriée ».

Les conseils de prud'hommes de Louviers et de Toulouse avaient alors saisi la Cour de cassation pour solliciter son avis.

Certains pensaient que cette demande ne serait pas acceptée par la Cour de cassation, car elle s'était déjà prononcée sur le sujet en 2017. La Haute Cour a donc examiné si les dispositions du Code du travail français étaient en conformité avec les sources européennes et internationales du travail.

Pour la Cour, le barème est en conformité avec la convention de l'OIT, car celle-ci par le mot « adéquate » laisse une marge de manœuvre aux Etats. Ainsi, l'Etat Français n'a fait qu'user de cette marge de manœuvre qu'on lui autorise.

Néanmoins, la décision de la Cour de cassation est un avis. Juridiquement, rien n'oblige les juges du fond à suivre cet avis. Ainsi, les conseils de prud'hommes peuvent donc continuer à s'opposer à ce barème.

Bientôt, les Cours d'appel de Paris et de Reims vont se prononcer sur le barème, il sera intéressant de voir si elles vont décider de s'aligner sur l'avis de la Cour de cassation.

On peut aussi imaginer que la Cour de cassation soit une nouvelle fois saisie, mais cette fois-ci par un pourvoi en cassation.

(Cass. Avis, 17 juillet 2019, avis n° 19-70010 PBRI et n° 19-70011 PBRI)

V. L'importance des formalités dans la rupture conventionnelle

Dans deux arrêts récents du 3 juillet 2019, la Cour de cassation rappelle l'importance du formalisme pour sécuriser la rupture conventionnelle.

Le premier arrêt concernait un salarié qui invoquait la nullité de sa rupture conventionnelle, car son employeur n'avait pas signé la convention de rupture. Pour le salarié, l'absence de signature n'avait pas permis au délai de rétractation de commencer à courir. Pour la Cour d'appel, cette signature était une formalité accessoire et cette absence de signature n'empêchait pas le salarié d'exercer son délai de rétractation.

La Cour de cassation est venue indiquer que cette signature ne constitue pas une formalité accessoire et que seule la remise d'une convention signée par les deux parties permet de demander l'homologation de la convention et d'exercer le droit de rétractation.

Dans la seconde affaire, il s'agissait d'un vendeur qui avait conclu une convention de rupture avec son employeur, celui-ci saisit la juridiction, car il n'avait pas reçu d'exemplaire de la convention de rupture. Pour la Cour d'appel, cette convention n'a pas nécessairement à être remise au salarié, en indiquant que la convention de rupture rédigée sur le formulaire CERFA doit être établie en deux exemplaires, sans précision sur la question de savoir si ces exemplaires doivent être remis respectivement à chaque partie.

La Cour de cassation ne partage pas cet avis, selon elle, l'employeur doit pouvoir attester de la remise d'un exemplaire au salarié. Toutefois, la Cour d'appel l'a seulement présumé et n'a pas recherché si un exemplaire de convention fut remis au salarié.

(Cass. Soc., 3 juillet 2019, n°17-14.232 et n°18-14.414)

VI. L'introduction d'une clause tolérance alcool zéro dans le règlement intérieur

Le Conseil d'Etat a rendu une décision le 8 juillet 2019 sur la question de savoir si un employeur pouvait introduire une clause d'interdiction totale de consommation d'alcool pour certains postes. (Utilisateurs de plateformes élévatrices, conducteurs de certains engins etc...).

Dans cette affaire, une entreprise avait révisé son règlement intérieur en ajoutant une annexe « tolérance zéro alcool », détaillant les types de postes concernés. L'inspecteur du travail avait demandé à l'entreprise de retirer cette annexe, mais l'entreprise décide de ne pas le faire et porte cette affaire devant la justice administrative.

La Cour administrative d'appel ne fait pas droit à la demande de la société, sur le motif qu'elle devait détailler le champ de l'interdiction et la situation particulière de danger ou risque la justifiant.

Le Conseil d'Etat n'est pas de l'avis de la Cour d'appel, estimant que l'employeur a la possibilité, quand la consommation d'alcool est susceptible de porter atteinte à la sécurité et à la santé des travailleurs, de prendre des mesures proportionnées au but recherché, limitant voire interdisant cette consommation sur le lieu de travail.

Cette restriction doit se justifier par la nature des tâches à accomplir et être proportionnée au but recherché.

Ainsi, il est donc possible de lister en annexe au règlement intérieur les postes visés par cette interdiction totale de consommation d'alcool et de justifier le caractère proportionné de la mesure grâce à un document externe au règlement, notamment avec le document unique.

(CE 8 juillet 2019, n° 420434)

VII. L'index de l'égalité : publications des résultats le 1^{er} septembre pour les entreprises de plus de 250 salariés

Pour rappel, depuis la loi avenir professionnel, les entreprises de plus de 50 salariés sont dans l'obligation chaque année de mesurer l'écart global entre les hommes et les femmes.

Les indicateurs de l'index sont :

- L'écart de rémunération femmes-hommes ;
- L'écart de répartition des augmentations individuelles ;
- L'écart de répartition des promotions (uniquement dans les entreprises de plus de 250 salariés) ;
- Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité ;
- Le nombre de personnes du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations.

Le total des indicateurs vaut 100 points, pour être en conformité avec la loi, les entreprises doivent avoir au minimum **75 points**.

Les premières entreprises à avoir publié leurs résultats sont celles de 1000 salariés et plus. Désormais, c'est au tour des entreprises d'au moins 250 salariés de publier les résultats le 1^{er} septembre 2019 au plus tard.

Le 1^{er} mars 2020, le dispositif inclut les entreprises de plus de 50 salariés, ainsi ces entreprises devront publier l'index, mais aussi celles qui auront déjà publié au 1^{er} mars 2019 et au 1^{er} septembre 2019.

Les entreprises ont plusieurs obligations :

- Les entreprises doivent publier l'index sur leur site internet et non intranet, à défaut de site internet, l'entreprise doit porter à la connaissance des salariés les résultats ;
- La note doit être communiquée au CSE avec le détail des différents indicateurs ;
- Transmettre à l'administration les documents transmis au CSE par télédéclaration via l'adresse suivante : <https://solen1.enquetes.social.gouv.fr/cgi-4/HE/SF?P=1162z18z2z-1z-1zFD0365AA36>

Pour aider les entreprises de plus de 250 salariés à réaliser l'index, le gouvernement met à disposition de celles-ci un tableur Excel avec les formules intégrées à l'adresse suivante : https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/xlsx/outil_calcul_index_egalite_entreprises_250_salaries_et_plus_2019_02_05.xlsx

Un simulateur en ligne est aussi disponible : <https://index-egapro.travail.gouv.fr/>

Par ailleurs, il existe une foire aux questions pour les difficultés que vous pouvez rencontrer lors de la réalisation de l'index : <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/egalite-professionnelle-discrimination-et-harcelement/questions-reponses-sur-le-calcul-de-l-index-de-l-egalite>

VIII. Jurisprudence

➤ **L'obligation de l'employeur de former les intérimaires à la sécurité**

Dans cet arrêt, il s'agissait d'un poste de découpe de viande pendant lequel une salariée intérimaire s'est blessée. Avant la réalisation de l'accident, l'employeur avait décidé de renouveler le matériel (couteaux ...), et il avait mis en place des gants de protections anti-coupures et anti-piqûres. L'employeur n'avait donc pas réalisé une formation sur l'utilisation de ce matériel.

Dans sa solution, la Haute cour indique que l'employeur n'avait pas apporté la preuve d'avoir dispensé une formation renforcée à la sécurité. L'employeur commet donc une faute inexcusable.

(Cour de cassation, 2^{ème} Ch. civ., 11 octobre 2018, 17-23694)

➤ **Pénalité pour non-respect de la négociation obligatoire sur les salaires**

Les employeurs des entreprises, dans lesquelles une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives sont constituées, doivent engager des négociations obligatoires dont une négociation sur les salaires effectifs.

L'employeur qui ne respecte pas cette obligation sur les salaires effectifs est soumis à une pénalité financière déterminée par la Direccte à verser aux organismes de recouvrement.

En l'espèce, un employeur avait appliqué de sa propre initiative des mécanismes d'allègements des cotisations patronales prévus dans le code du travail de l'époque.

Les juges du fond avaient estimé que cette application n'était pas valable, car aucun accord collectif relatif à la négociation salariale pour l'année 2009 n'avait été conclu.

La Cour de cassation énonce que l'employeur est seulement tenu d'engager la négociation annuelle obligatoire et non de parvenir à un accord.

(Cass.civ., 2^e ch., 14 mars 2019, n° 18-12313)

➤ **La qualification d'une mesure comme étant discriminatoire en dehors de toute comparaison avec les autres salariés**

Un salarié pour démontrer une discrimination peut utiliser la comparaison avec un panel comme preuve ; c'est la méthode dite Clerc. Néanmoins, il n'est pas toujours nécessaire d'établir une comparaison pour qu'une mesure soit considérée comme discriminatoire.

Dans une récente affaire, une salariée reprochait à son employeur de l'avoir privé de ses missions et de ses responsabilités en matière de formation en lui coupant les liens avec la clientèle. Les deux autres consultants de l'entreprise travaillaient auprès de la clientèle.

La Cour d'appel ne reconnaît pas la discrimination, en s'appuyant sur le fait que la salariée n'avait pas produit d'éléments permettant d'attester la présence des consultants auprès de la clientèle et d'une évolution de leur carrière. La Cour de cassation dans sa décision rappelle qu'une mesure peut être jugée comme discriminatoire indépendamment de toute comparaison avec la situation des autres salariés.

La Cour d'appel ne pouvait donc pas rejeter la demande de la salariée en se fondant sur l'absence d'éléments de comparaison avec les deux consultants de l'entreprise.

(Cass. Soc., 13 juin 2019, n° 17-31295 D)

IX. PETITES ANNONCES

OFFRE D'EMPLOI : *Ref 22072019*

Entreprise, spécialisée dans le développement de système d'étanchéité pour la construction Automobile, Aéronautique, BTP, hydraulique mobile ... recherche des technico-commerciaux pour couvrir les secteurs Sud-Ouest, Sud-Est et Nord-Est.

Le poste est à pourvoir en CDD/CDI selon profil

Salaire selon profil

Voiture société, portable, tel

Exercice : au siège

Objectif : rattaché à la direction générale, l'objectif est d'augmenter le CA et les marges bénéficiaires de l'entreprise en assurant le développement commercial et l'accroissement des ventes de la société auprès des clients.

Mission :

- être l'interface entre l'entreprise et le client
- mettre en œuvre des actions de prospection commerciale pour développer le portefeuille
- relancer les devis
- identifier les contraintes techniques, organisationnelles et logistiques avec le client

Des déplacements réguliers sont à prévoir.

Titulaire d'un BTS technico-commercial ou force de vente, le candidat justifie d'une expérience réussie de 3 ans dans la vente de produits techniques à destination INDUSTRIEL

Connaissance du secteur hydraulique est souhaitée

Connaissance de l'anglais est fortement souhaitée

Une deuxième langue peut être un atout surtout pour le secteur Nord-Est (Néerlandais)

Si vous êtes intéressé(e) par le poste, merci de prendre contact avec le secrétariat d'Ucaplast par mail : secretariat@ucaplast.fr ou par téléphone : 01.55.78.28.98.