



ACTU SOCIALE

N° 65

Sommaire

I.	Agenda social	2
II.	La mise en place du Comité social et économique (CSE) - Rappel	5
III.	Site internet du Compte Personnel de Formation et heures du DIF.....	6
IV.	Le retour de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat	6
V.	La signature de la Convention Nationale d'Objectifs fixant un programme d'actions de prévention spécifique aux activités de la Chimie, du Caoutchouc et de la plasturgie (CNO)	7
VI.	Jurisprudence	7
VII.	PETITES ANNONCES	10

Contact :

Aurélie BRUDER

Juriste Droit Social

Tél : 01 55 78 28 98

aurelie.bruder@ucaplast.fr

I. Agenda social

AGENDA SOCIAL – Octobre 2019	
Au plus tard Le 5 octobre 2019	<ul style="list-style-type: none">❖ 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 septembre.❖ Employeurs et travailleurs indépendants Paiement mensuel des cotisations d'assurance maladie, d'allocations familiales, de la CSG et de la CRDS dues par les travailleurs indépendants non agricoles, ainsi que, sauf pour les professions libérales et les 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 7 octobre	<ul style="list-style-type: none">❖ Employeurs de 50 salariés et plus Transmission de la DSN relative aux salaires de septembre versés en septembre et paiement à l'URSSAF des cotisations dues sur ces salaires
Au plus tard Le 11 octobre	<ul style="list-style-type: none">❖ Redevables de la TVA réalisant des opérations intracommunautaires Dépôt de la déclaration d'échanges de biens entre États membres de l'UE (DEB) et de la déclaration européenne des services (DES) pour lesquels la TVA est devenue exigible en septembre 2019.
Au plus tard Le 15 octobre	<ul style="list-style-type: none">❖ Employeurs de 50 salariés et plus Transmission de la DSN relative aux salaires de septembre versés en octobre. Paiement à l'URSSAF des cotisations dues sur les salaires de septembre versés en octobre.❖ Employeurs de moins de 50 salariés payant mensuellement Transmission de la DSN relative aux salaires de septembre et paiement à l'URSSAF des cotisations dues sur ces salaires.❖ Employeurs de moins de 11 salariés payant trimestriellement Transmission de la DSN relative aux salaires de septembre. Paiement à l'URSSAF des cotisations dues au titre des salaires de juillet, août et septembre 2019.❖ Reversement du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu Pour les employeurs de moins de 50 salariés et pour les employeurs de plus de 50 salariés 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 septembre ou, pour les TPE ayant opté pour un reversement trimestriel, sur les salaires de juillet, août et septembre.

❖ **Tous contribuables**

Paiement au centre des finances publiques (ou par virement, par prélèvement à l'échéance ou en ligne) des impositions mises en recouvrement en août 2019.

❖ **Sociétés passibles de l'IS et ayant clos leur exercice le 30 juin 2019**

Télépaiement des soldes de liquidation de l'IS et de la contribution sociale de 3,3 % restant à payer après déduction des versements anticipés déjà effectués.

❖ **Employeurs assujettis à la taxe sur les salaires**

Télédéclaration et télépaiement de la taxe sur les salaires afférente aux rémunérations versées :

-en septembre 2019, si le montant total de la taxe sur les salaires acquittés en 2018 est supérieur à 10 000 € ;

-au cours du 3^e trimestre 2019, si le montant total de la taxe sur les salaires acquitté en 2018 est compris entre 4 000 € et 10 000 €.

❖ **Sociétés ayant prélevé, en septembre 2019, une retenue à la source sur des revenus mobiliers**

Télédéclaration et télépaiement de la retenue à la source sur les revenus mobiliers versés à des non-résidents.

❖ **Toute personne ayant payé des produits de placements à revenu fixe et/ou des dividendes en septembre 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 du prélèvement correspondant aux produits de source européenne ou étrangère.

Déclaration et paiement à la recette de la DINR des dividendes perçus hors de France et soumis au prélèvement forfaitaire.

❖ **Personnes exerçant une activité en France et versant des salaires, pensions et revenus non commerciaux à des non-résidents**

Dépôt de la déclaration et paiement au service des impôts des entreprises étrangères des retenues à la source versées au cours du 3^e trimestre 2019.

<p>Au plus tard</p> <p>Le 20 octobre</p>	<p>❖ Employeurs et travailleurs indépendants</p> <p>Paie mensuel des cotisations sociales pour ceux ayant opté pour cette date (voir le détail au 5 du mois).</p>
<p>Au plus tard le 25 octobre</p>	<p>❖ Employeurs de 50 salariés et plus</p> <p>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 septembre versés du 21 au 31 octobre.</p> <p>❖ Employeurs de plus de 9 à moins de 50 salariés</p> <p>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 septembre versés du 11 au 31 octobre (pour mémoire, la DSN était au 15 octobre).</p> <p>❖ Contributions AGIRC-ARRCO</p> <p>Paie des cotisations AGIRC-ARRCO de septembre 2019 (en cas de paiement mensuel) ou du 3^e trimestre 2019 (en cas de paiement trimestriel).</p>
<p>Au plus tard le 31 octobre</p>	<p>❖ Sociétés passibles de l'IS ayant clos leur exercice le 31 juillet 2019</p> <p>Souscription par TDFC de la déclaration 2065, de ses annexes et du relevé des frais généraux. Délai supplémentaire de 15 jours</p> <p>❖ Redevables disposant d'un crédit de TVA</p> <p>Télétransmission de la demande de remboursement du crédit de TVA déductible (imprimé 3519), au titre du 3^e trimestre 2019.</p>
<p>(Délai variable)</p> <p>Du 15 au 24 octobre</p>	<p>❖ Redevables des taxes sur le chiffre d'affaires</p> <p>Télédéclaration et télépaiement :</p> <ul style="list-style-type: none"> -régime réel normal (ou régime simplifié avec option pour le paiement mensuel) : -si la somme payée en 2018 a excédé 4 000 € : déclaration CA 3 et paiement des taxes afférentes au mois de septembre 2019, -dans le cas contraire : déclaration CA 3 et paiement des taxes afférentes aux opérations des mois de juillet, d'août et de septembre 2019 ; -régime des acomptes provisionnels : -paiement de l'acompte sur le mois de septembre 2019 et remise de la déclaration correspondante, -déclaration (CA 3 et bulletin 3515) et paiement du solde des taxes afférentes aux opérations du mois d'août 2019.

II. La mise en place du Comité social et économique (CSE) - Rappel

Depuis le 1^{er} janvier 2018 et au plus tard **le 31 décembre 2019**, toutes les entreprises doivent remplacer leurs institutions représentatives du personnel actuelles.

Ainsi, la mise en place de cette nouvelle institution nécessite l'organisation de nouvelles élections professionnelles.

Pour procéder aux élections professionnelles pour la mise en place du CSE, des délais doivent être respectés notamment :

- L'information du personnel de l'organisation des élections et l'invitation des Organisations syndicales (OS) à la négociation du protocole préélectoral **doivent avoir lieu au maximum 90 jours avant le 1^{er} tour des élections et 2 mois avant l'expiration des mandats.**
- **15 jours après la réception par les OS de l'invitation à négocier**, doivent avoir lieu la négociation et la conclusion du PAP (protocole d'accord préélectoral).
- **Le lendemain de la réalisation du premier tour**, on procède à l'appel à candidature et à l'affichage du procès-verbal (PV) sur les lieux de travail et transmission des résultats à l'inspecteur du travail.
 - **Si besoin (si le nombre des votants est inférieur à la moitié des électeurs, ou en cas de carence ou d'insuffisance de candidatures), 14 jours après le 1^{er} tour, réalisation du 2^{ème} tour des élections.**
- **15 Jours maximum après le 1^{er} tour des élections**, envoi du PV des résultats du 2^{ème} tour à l'inspection du travail, à l'organisme chargé de la collecte des résultats et aux organisations syndicales qui ont présenté des candidats au 1^{er} tour des élections ou ayant participé à la négociation du protocole.



Concernant les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 20 salariés, l'employeur invite les Organisations syndicales à négocier le PAP, **si au moins 1 salarié s'est porté candidat aux élections dans un délai de 30 jours à compter de l'information sur la tenue des élections.**

III. Site internet du Compte Personnel de Formation et heures du DIF

La loi « avenir professionnel » du 5 septembre 2019 facilite la mobilisation des droits du compte personnel de formation. En effet, il existe déjà un site internet sur le CPF, mais une application est créée pour permettre de connaître en temps réel les droits dont le salarié dispose sur son compte.

La mise en route de ce service aura lieu fin novembre. Néanmoins, depuis septembre, l'espace réservé aux organismes de formation est ouvert. C'est un portail qui référence les organismes de formation qui dispensent des formations financées par le CPF (<https://www.moncompteactivite.gouv.fr/cpa-public/>)

Cet espace professionnel leur permettra également de :

- gérer l'inscription des titulaires de compte qui souhaitent s'inscrire aux formations ;
- d'obtenir le règlement des prestations qui sera effectué par la Caisse des Dépôts et Consignations (à compter du 1^{er} janvier 2020).

De plus, l'ordonnance « coquille » du 21 août 2019 prévoit l'intégration des heures de DIF. Ces droits n'ont plus à être utilisés obligatoirement avant le 31 décembre 2021, ni à être mobilisés en priorité. Ces droits sont pris en compte dans les plafonds CPF, sauf pour les travailleurs peu ou pas qualifiés qui bénéficient d'un plafond de droits supérieur.

Pour mobiliser ces droits, les heures DIF doivent être inscrites manuellement dans le service dématérialisé du CPF avant le 31 décembre 2020.

IV. Le retour de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat

L'année dernière dans un contexte social mouvementé par la crise des « gilets jaunes », le gouvernement avait mis en place une prime de pouvoirs d'achat exonérée de cotisations, de contribution sociale et d'impôt sur le revenu dans la limite de 1000 euros.

De plus, l'exonération concernait les salariés dont la rémunération annuelle 2018 était inférieure à 3 fois le SMIC.

Cette prime sera reconduite en 2020 dans le cadre du projet de loi de financement de la sécurité sociale.

Selon les annonces du gouvernement, la différence avec l'année dernière est que **les exonérations sociales et fiscales seront conditionnées à l'existence d'un accord d'intéressement**, qui pourra exceptionnellement avoir une durée inférieure à 3 ans, sans pouvoir être inférieure à un an.

(Conférence de presse de présentation du projet de loi de finances pour 2020)

V. La signature de la Convention Nationale d'Objectifs fixant un programme d'actions de prévention spécifique aux activités de la Chimie, du Caoutchouc et de la plasturgie (CNO)

Une convention nationale d'objectifs fut signée le 30 septembre 2019 entre la Caisse nationale de l'Assurance Maladie et les branches professionnelles du Caoutchouc, de la Chimie et de la Plasturgie.

Une convention nationale d'objectifs est un accord signé pour 4 ans qui a pour objet de permettre aux petites et moyennes entreprises de moins de 200 salariés de signer des contrats de prévention avec la caisse d'assurance maladie. De plus, cette convention permet aux entreprises de bénéficier d'aides financières pour les projets permettant d'améliorer les conditions de travail et la sécurité au travail. Ainsi, vous pouvez bénéficier des subventions pour les TPE-PME, anciennement appelées les aides financières simplifiées (AFS), ayant pour but de prévenir les risques professionnels en entreprise. Il existe différentes aides notamment :

- **Stop Amiante** - entreprises de maintenance, de nettoyage ou de la construction : pour gérer le risque amiante lors des interventions
- **Bâtir +** : BTP : améliorer les conditions d'hygiène, prévenir les risques de chutes et de Troubles Musculo-Squelettiques (TMS)
- **Filmeuse +** : PME : favoriser les mesures de prévention contre les risques de manutention manuelle associés au filmage manuel des palettes
- **TMS Pros - Diagnostic** : l'aide pour identifier les risques de TMS
- **TMS Pros - Action** : l'aide pour agir durablement contre les TMS

Pour plus d'informations sur les différentes subventions TPE-PME, vous pouvez contacter votre caisse d'assurance maladie, qui vous indiquera les démarches à suivre.

VI. Jurisprudence

➤ Le préjudice d'anxiété peut-être retenu pour une substance toxique ou nocive

Dans un récent arrêt, des salariés, qui étaient exposés à des poussières nocives, ont décidé de saisir la juridiction pour obtenir réparation du préjudice d'anxiété en invoquant le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité.

Pour l'employeur, le préjudice d'anxiété était seulement applicable aux salariés qui travaillaient avec de l'amiante. De plus, il arguait le fait qu'il avait pris l'ensemble des mesures nécessaires pour assurer la sécurité des salariés.

Néanmoins, la Cour de cassation reconnaît le préjudice d'anxiété résultant de l'exposition à une « *substance nocive ou toxique générant un risque élevé de développer une pathologie grave* ».

(Cass. Soc., 11 septembre 2019, n° 17-24.879)

➤ **L'obligation de reclassement porte aussi sur les postes en CDD**

En l'espèce, une éducatrice déclarée inapte s'est vue proposer différents postes compatibles avec les recommandations du médecin du travail. La salariée a refusé ces différentes propositions, elle est finalement licenciée.

La salariée décide donc de saisir la juridiction pour obtenir la condamnation de l'employeur pour non-respect de son obligation de reclassement car l'employeur ne lui avait pas proposé les postes en CDD.

La Cour d'appel avait estimé que le licenciement était fondé car l'employeur avait proposé plusieurs postes que la salariée avait refusé.

La Cour de cassation casse la décision de la Cour d'appel, en estimant que l'obligation de recherche de reclassement de l'employeur devait porter aussi sur les postes en CDD.

L'affaire sera donc rejugée.

(Cass. soc. 4 septembre 2019 n° 18-18169 D)

➤ **Le terme de la période d'essai est reporté lors de la prise de RTT**

Dans les faits, une salariée avait tenté de faire reconnaître que sa période d'essai avait été renouvelée tardivement et qu'en conséquence la rupture intervenue devait s'analyser comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Le contrat avait débuté le lundi 17 février 2014, avec une période d'essai de 4 mois renouvelable, la période d'essai initiale expirait le 16 juin 2014 à 00h.

Néanmoins, la salariée avait posé 7 jours de RTT, pour l'employeur, ces RTT avaient repoussé le terme de la période d'essai ; ce qui avait donc pour l'employeur pour effet de rallonger la période d'essai de 9 jours calendaires.

Pour la salariée, la période d'essai était déjà expirée lors du renouvellement, selon deux arguments :

- Les absences occasionnées par des jours de RTT n'ont pas pour conséquence de prolonger la période d'essai ;

- En tout état de cause, une absence d'une semaine par la prise de cinq jours ouvrés de RTT ne pourrait prolonger l'essai que de cinq jours.

Selon la Cour de cassation, la prise de RTT rejoint la liste des évènements ayant pour effet de suspendre et prolonger la période d'essai.

(Cass. soc., 11 septembre 2019, n° 17-21.976 FP-PB)

➤ **La faute grave durant le préavis peut conduire à revoir à la baisse l'indemnité de licenciement**

En l'espèce, une salariée fut licenciée pour insuffisance professionnelle avec un préavis de 6 mois. Pendant son préavis, l'employeur avait notifié la rupture immédiate du contrat de travail pour faute grave. La question était de savoir comment il allait calculer l'indemnité de licenciement de la salariée.

Le salarié, lorsqu'il est licencié, peut prétendre à une indemnité de licenciement, lorsque cette rupture ne résulte pas d'une faute grave ou lourde du salarié.

La Cour de cassation avait énoncé que, lorsque le salarié commet une faute grave durant son préavis, la faute n'exonère pas l'employeur de verser l'indemnité de licenciement.

Dans l'arrêt du 11 septembre 2019, la Cour rappelle que le droit à l'indemnité de licenciement naît à la date où le licenciement est notifié et que l'évaluation de son montant prend en compte l'ancienneté à l'expiration du contrat.

Dans cette affaire, la faute grave a eu pour effet d'interrompre le préavis, et le montant de l'indemnité de licenciement devait donc être calculé en fonction de l'ancienneté acquise à cette date.

(Cass. soc., 11 septembre 2019, n° 18-12606 FPB)

➤ **Ne pas signaler que le salaire versé par l'employeur est trop élevé est une faute grave**

Dans cette affaire, une salariée était payée par virement bancaire. L'employeur avait fait par erreur un virement permanent du premier salaire et d'un acompte sur le salaire du mois suivant. Par conséquent, la salariée percevait tous les mois son salaire en plus de l'acompte enregistré.

Elle percevait trop de salaires, mais elle n'a rien signalée à sa direction.

La même erreur avait été commise pour deux autres salariés qui l'avaient signalée à l'employeur. Les doubles salaires avaient été remboursés à l'employeur.

L'employeur s'est rendu compte de l'anomalie. La salariée avait perçu environ 25 000 euros.

La salariée invoquait qu'elle ne s'était pas rendu compte de ce problème. Argument difficilement défendable à cause de la différence entre son salaire classique et les sommes perçues chaque mois.

De plus, elle avait refusé de rembourser à l'employeur la somme puisqu'elle avait dépensé l'ensemble de celle-ci. Elle sera licenciée par la suite. Néanmoins, elle estime que son licenciement est sans cause réelle et sérieuse et elle demande le versement de l'indemnité conventionnelle de licenciement.

La salariée sera déboutée par les juges du fond. La solution est confirmée par la Cour de cassation qui estime que la faute grave était caractérisée par le caractère persistant et volontaire de la dissimulation à l'employeur de l'existence d'un trop-perçu et de circonstances aggravantes, notamment le fait que la salariée exerçait avec beaucoup d'autonomie des fonctions de vendeuse sur les marchés et s'occupait seule de l'encaissement du produit des ventes notamment en espèces.

(Cass.soc., 11 septembre 2019, n°18-19522 D)

VII. PETITES ANNONCES

OFFRE D'EMPLOI - RESPONSABLE COMPTABILITE (H/F)

Une de nos entreprises adhérentes recrute un(e) responsable comptabilité sur son site en région parisienne (nord-ouest accessible en transports en commun). Remplacement suite prochain départ à la retraite.

Nous vous transmettons son annonce :

Rattaché(e) à la Direction Générale, vous supervisez l'ensemble des opérations comptables des entités du groupe.

- CDI – Temps plein ou partiel (4/5^e possible)
- Statut cadre
- Basé en Région Parisienne (nord-ouest)
- Rémunération selon l'expérience (fixe + prime de résultats)
- Avantages sociaux : complément retraite (en rente)

Votre poste :

Les missions principales sont les suivantes :

- Gérer la comptabilité clients et fournisseurs
- Superviser la gestion de la trésorerie excédentaire
- Préparer les situations trimestrielles et annuelles
- Préparer et coordonner l'intervention de l'expert-comptable et des commissaires aux comptes,
- Effectuer les déclarations fiscales et divers dans les délais impartis (CVAE, TVA, TVS, IS, DEB, DES, ...)
- Suivre les facturations intra groupe

En collaboration avec les différents services et en utilisant le logiciel SAGE 100, vous êtes autonome dans vos tâches.

Dès votre arrivée, vous serez en formation avec la responsable partant en retraite afin de vous familiariser avec les différentes tâches, les outils, ...

Votre profil :

Vous justifiez d'une expérience significative à un poste similaire d'un minimum de 5 ans. Avec rigueur et discrétion, nous attendons que vous maîtrisiez les aspects comptables. La connaissance de l'outil SAGE 100 serait un plus. Des connaissances approfondies dans le 'social' seraient aussi un plus.

Si vous êtes intéressé(e) par le poste proposé, merci de prendre contact avec le secrétariat d'Ucaplast

Par mail : secretariat@ucaplast.fr ou par téléphone : 01.55.78.28.98.

o0o