



ACTU SOCIALE

N° 66

Sommaire

I.	Agenda social	2
II.	La ministre du Travail refuse le report de la mise en place du CSE	6
III.	La mise en route de l'application « MoncompteFormation »	6
IV.	Les mandats de gestion des OPCA se terminent le 31 décembre 2019	6
V.	L'index égalité : le simulateur est à jour pour les entreprises de 50 à 250 salariés	7
VI.	Jurisprudence	8
VII.	PETITES ANNONCES	9

Contact :

Aurélie BRUDER

Juriste Droit Social

Tél : 01 55 78 28 98

aurelie.bruder@ucaplast.fr

I. Agenda social

AGENDA SOCIAL – Décembre 2019	
Au plus tard Le 5 décembre 2019	<ul style="list-style-type: none">❖ Entreprises de 50 salariés et plus Transmission de la DSN relative aux salaires de novembre versés en novembre 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 novembre.❖ Employeurs et travailleurs indépendants Paiement mensuel des cotisations d'assurance maladie, d'allocations familiales, de CSG et de CRDS pour l'ensemble des 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 12 décembre 2019	<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 de services (DES) pour lesquels la TVA est devenue exigible en novembre 2019.
Au plus tard Le 16 décembre	<ul style="list-style-type: none">❖ Entreprises de 50 salariés et plus Transmission de la DSN relative aux salaires de novembre versés en décembre. Paiement à l'URSSAF des cotisations dues sur les salaires de novembre versés en décembre.❖ Entreprises moins de 50 salariés Pour tous, transmission de la DSN relative aux salaires de novembre. Pour les employeurs en périodicité mensuelle, paiement à l'URSSAF des cotisations dues sur les salaires de novembre.❖ 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 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 novembre.❖ Redevables de la cotisation foncière des entreprises (CFE) Télépaiement ou paiement par prélèvement à l'échéance de la CFE (ou du solde de la CFE) et des IFR des IFER dues au titre de 2019.

❖ **Tous contribuables**

Païement au centre des finances publiques des impositions mises en recouvrement en octobre 2019.

❖ **Sociétés passibles de l'IS et ayant clos leur exercice le 31 août 2019**

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

❖ **Toutes sociétés passibles de l'impôt sur les sociétés**

Télépaiement obligatoire (si l'IS de référence excède 3 000 €), de l'acompte d'IS et de la contribution sociale ou, le cas échéant, sans qu'aucune formalité ne soit requise, limitation ou dispense de l'acompte si le total des acomptes déjà versés au titre de l'exercice est au moins égal à l'impôt qui sera finalement dû pour cet exercice.

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

Télépaiement et télépaiement de la taxe sur les salaires afférente aux rémunérations versées en novembre 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 ou des dividendes en novembre 2019**

Télépaiement 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 (2778) et paiement à la recette de la Direction des non-résidents (DINR) du prélèvement correspondant aux produits de source européenne ou étrangère.

Déclaration (2778-DIV) et paiement à la recette de la DINR (ou au service des impôts du domicile du contribuable) des dividendes perçus hors de France et soumis au prélèvement forfaitaire.

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

Télépaiement et télépaiement de la retenue à la source sur les revenus mobiliers versés à des non-résidents (imprimé 2777 ou 2779).

<p>Au plus tard Le 20 décembre</p>	<p>❖ Employeurs et travailleurs indépendants</p> <p>Paiement des cotisations sociales pour ceux ayant opté pour un prélèvement mensuel à cette date (voir le détail au 5 du mois).</p>
<p>Au plus tard Le 26 décembre</p>	<p>❖ Employeurs occupant 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 (<u>1</u>) sur les salaires de novembre versés du 21 au 31 décembre (pour mémoire, la DSN était au 15 décembre).</p> <p>❖ Employeurs occupant plus de 9 à moins de 50 salariés</p> <p>Pour les employeurs 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 (<u>1</u>) sur les salaires de novembre versés du 11 au 31 décembre (pour mémoire, la DSN était au 15 décembre).</p> <p>❖ Cotisations AGIRC-ARRCO</p> <p>Pour les employeurs payant les cotisations mensuellement, paiement des cotisations AGIRC-ARRCO de novembre 2019.</p>
<p>Au plus tard le 31 décembre</p>	<p>❖ Tous contribuables</p> <p>Réclamation écrite au directeur des services fiscaux concernant les impôts – autres que les impôts directs locaux dont la mise en recouvrement ou le versement, ou l'événement motivant la réclamation, est intervenu en 2017.</p> <p>❖ Entreprises n'ayant pas déclaré, début 2019, des honoraires et commissions versés en 2018</p> <p>Déclaration rectificative en vue d'éviter l'amende égale à 50 % des sommes non déclarées.</p> <p>❖ Redevables de la CFE ayant créé, acquis ou transféré un établissement en 2019</p> <p>Remise au service des impôts de la déclaration initiale pour la CFE 2020.</p> <p>❖ Sociétés passibles de l'IS ayant clos leur exercice le 30 septembre 2019</p> <p>Souscription par TDFC de la déclaration, de ses annexes et du relevé des frais généraux. Délai supplémentaire de 15 jours.</p>

	<p>❖ Employeurs ayant occupé au moins 20 salariés en 2018</p> <p>Réalisation, au titre de la participation à l'effort de construction, de l'investissement d'une somme au moins égale à 0,45 % du montant des salaires versés au cours de l'année 2018.</p>
<p>(Délai variable)</p> <p>Du 15 au 24 décembre</p>	<p>❖ Redevables des taxes sur le chiffre d'affaires</p> <p>Déclarations et paiement par voie électronique au service des impôts des entreprises :</p> <ul style="list-style-type: none"> -régime réel normal si la somme payée en 2018 a excédé 4 000 € : déclaration CA 3 et paiement par voie électronique des taxes afférentes au mois de novembre 2019 ; -régime simplifié d'imposition : -en cas d'option pour les modalités du réel normal : déclaration CA 3 et paiement des taxes afférentes aux opérations de novembre 2019, -dans le cas contraire : versement de l'acompte semestriel de décembre 2019 et, le cas échéant, demande de modulation ou de suspension de cet acompte ; -régime des acomptes provisionnels (entreprises autorisées) : -télé règlement de l'acompte sur le mois de novembre 2019 et remise de la déclaration correspondante, -déclaration et paiement par voie électronique du solde des taxes afférentes aux opérations du mois d'octobre 2019.

II. La ministre du Travail refuse le report de la mise en place du CSE

Les entreprises **d'au moins 11 salariés** doivent mettre en place le comité social et économique au plus tard le 31 décembre 2019. Cette date butoir ne peut être reportée, c'est ce qu'a annoncé la ministre Muriel Pénicaud lors du congrès de la CFTC qui s'est déroulé du 5 au 8 novembre à Marseille.

Par conséquent, les entreprises devront donc avoir mis en place le CSE au plus tard le 31 décembre 2019.

Les entreprises qui n'auront pas de CSE constitué au-delà de cette date risquent un délit d'entrave à la constitution du CSE. De plus, l'employeur peut engager sa responsabilité civile.

Un syndicat ou un salarié peut demander des dommages et intérêts.

Pour les entreprises qui n'ont toujours pas commencé à réaliser les élections professionnelles, il est nécessaire de les commencer **maintenant**. En effet, la date butoir sera dépassée mais de peu.

III. La mise en route de l'application « MonCompteFormation »

Le ministère a lancé le 21 novembre dernier son application « MonCompteFormation » qui entend faciliter l'accès à la formation professionnelle des actifs.

La loi « avenir professionnel » a transformé le Compte personnel de formation ». Désormais, le compte n'est plus crédité en heure mais en euros. Ainsi, une heure qui fut acquise au titre de l'ancien dispositif DIF vaut 15 euros.

Grâce à cette application mobile, chaque personne titulaire d'un CPF peut consulter son solde de droit à la formation, accéder à un catalogue de formations et comparer les formations proposées et s'inscrire et payer sa formation directement en ligne.

Les entreprises ont la possibilité de conclure un accord pour abonder le CPF des salariés dans une logique d'acquisition de nouvelles compétences.

IV. Les mandats de gestion des OPCA se terminent le 31 décembre 2019

La loi dite « avenir professionnel » a apporté de nombreux chamboulements dans le système de financement de la formation professionnelle notamment avec la transformation des OPCA en OPCO.

Pour faciliter cette transition, jusqu'au 31 décembre 2019, OPCALIA et l'OPCA DEFi continuent d'assurer les services auprès des entreprises. Au-delà de cette date, c'est l'OPCO 2i qui devient compétent et qui prendra la suite des dossiers.

Ainsi, concernant l'OPCA DEFi, les dossiers doivent être réceptionnés au plus tard le 20 décembre 2019, cela permettra de maintenir une qualité de traitement de vos dossiers.

Nous sommes dans l'attente des coordonnées de vos futurs interlocuteurs au sein des associations régionales interindustrielles (AR2I). Nous vous enverrons les informations dès que nous les aurons.

V. L'index égalité : le simulateur est à jour pour les entreprises de 50 à 250 salariés

Les entreprises d'au moins 50 salariés sont tenues de mesurer et publier au plus tard le 1^{er} mars de chaque année des indicateurs relatifs à l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes. La moyenne est de 75 points sur 100, en dessous de ces 75, l'entreprise devra mettre en place des mesures de correction et de rattrapage salarial pour atteindre 75 dans un délai de 3 ans.

Les entreprises de 50 à 250 doivent mesurer 4 indicateurs :

- L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes,
- L'écart de répartition des augmentations individuelles de salaire entre les femmes et les hommes,
- Le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité,
- Le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations.

Pour aider les entreprises à procéder au calcul, le ministère a mis à jour son simulateur/calculateur en ligne : <https://index-egapro.travail.gouv.fr/>

De plus, le ministère met à disposition un questions-réponses sur l'index égalité professionnelle à l'adresse suivante : <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/egalite-professionnelle-discrimination-et-harcelement/questions-reponses-sur-le-calcul-de-l-index-de-l-egalite>

Ainsi, les entreprises doivent publier au plus le 1^{er} mars 2020 les résultats.

VI. Les messageries instantanées : les messages sont-ils personnels ?

La Cour de cassation dans un arrêt du 23 octobre 2019 s'est prononcée sur un licenciement fondé sur des échanges sur la messagerie MSN messenger. La problématique de cette affaire était de savoir si ce licenciement était fondé ou injustifié.

Dans les faits de l'espèce, une salariée engagée en qualité de secrétaire avait des échanges avec ses collègues par le biais d'une messagerie instantanée. Lors d'un arrêt maladie de la salariée, l'employeur a pris connaissance de ces messages et décide de licencier la salariée en lui reprochant de faire état de messages confidentiels dans la discussion.

La Cour d'appel estime que le licenciement est abusif. Cette solution est confirmée par la Cour de cassation au motif que ce licenciement pour faute grave résultant d'échanges entre collègues avec une messagerie MSN est abusif car ce type de messagerie est nécessairement personnelle.

(Cass. Soc. 23 oct. 2019 , n°17-28448)

VII. Jurisprudence

➤ La prise d'un congé indu accepté par erreur peut-il justifier un licenciement pour faute ?

Dans cette affaire, un salarié avait entré dans un logiciel de gestion des congés une période de congés allant du 4 juin 2012 au 6 juillet 2012 avec la mention « 7 jours en anticipé ».

Le logiciel avait signifié au salarié une anomalie, néanmoins, son supérieur valide les congés le lendemain.

Après avoir remarqué l'erreur, l'employeur adresse au salarié une lettre lui indiquant qu'il ne bénéficiera pas des 7 jours pour événement familiaux que le supérieur avait validés par inattention. Ainsi, l'employeur lui indique qu'il doit reprendre son travail après ses congés payés et ses RTT.

Toutefois, le salarié refuse d'annuler ses congés. L'employeur décide donc de licencier le salarié. Ce dernier conteste son licenciement en estimant que son absence n'était pas injustifiée, puisque son absence fut validée par son supérieur.

La Cour d'Appel et la Cour de cassation estime que le licenciement était justifié. En effet, dans son arrêt, la cour de Cassation estime que la prise de congés était sciemment erronée, de plus le salarié fut tout de suite alerté par le logiciel de l'anomalie. En outre, la validation de ses congés par son supérieur résultait d'une erreur et le salarié avait refusé de reprendre son poste malgré les nombreuses injonctions de son employeur. Le salarié avait donc bien réalisé une faute qui justifiait son licenciement.

(Cass. soc. 9 oct. 2019, n° 18-15030 D)

➤ Le licenciement d'un salarié pour abus dans la recherche de preuve pour un litige contre son employeur annulé par la Cour de cassation

Un salarié engage contre son employeur un contentieux lié au versement d'une prime et de rappels de salaire.

Plus d'un an après les faits, l'employeur licencie le salarié pour faute grave en invoquant que dans le cadre du contentieux qui les oppose, le salarié a produit des documents internes falsifiés et des attestations de collègues obtenues en abusant de sa position hiérarchique.

Le salarié conteste le licenciement. En effet, il estime que ce licenciement constitue une atteinte de son droit d'agir en justice.

La Cour de cassation dans son arrêt estime que les faits allégués par l'employeur, qui pouvaient justifier le licenciement, n'étaient pas établis.

Par conséquent, le licenciement portait bien atteinte à ce droit fondamental.

(Cass. Soc., 9 oct. 2019, n°18-14.677)

➤ **CDD de remplacement : vigilance sur la rédaction des clauses relatives au terme**

Dans cet arrêt, un salarié fut embauché en CDD pour remplacer une salariée en arrêt maladie. Son contrat est renouvelé à la suite de la prolongation de l'arrêt maladie et du congé maternité.

Le contrat de travail comportait une clause qui énonçait que dans l'hypothèse où l'absence de la salariée remplacée se prolongerait, ledit contrat pourrait se poursuivre jusqu'au surlendemain du retour de l'intéressée qui constituerait le terme automatique de la relation contractuelle.

La salariée absente prolonge une nouvelle fois son absence. Toutefois, l'employeur décide de ne pas prolonger le CDD et de recourir à de l'intérim. La salariée estime que son contrat est rompu de manière abusive.

La Cour de cassation estime que les termes du CDD prévoyait dans l'hypothèse de la prolongation de l'absence que le contrat se poursuivrait jusqu'au surlendemain du retour de l'intéressée. Or la salariée avait prolongé son absence avec un congé parental, ainsi la rupture du CDD n'était pas légitime.

(Cass. Soc. 6 nov. 2019, n°18-10.799)

I. PETITES ANNONCES

Une entreprise relevant de la Convention Collective du Caoutchouc contrainte à la fermeture d'un établissement situé en Savoie nous a contacté pour un reclassement de ses salariés.

Le personnel est composé de 12 salariés qui seront en congé de reclassement dès l'année prochaine et qui pourraient faire l'objet d'une reprise :

- 1 chef d'atelier (spécialisé maintenance),
- 1 technicien de maintenance,
- 7 opérateurs / opératrice sur ligne de production (semi-automatique spécialisées dans la production de courroies de transmission en polyurethane),
- 2 opératrices contrôle / finition / expédition ,
- 1 responsable de site (administratif / financier / RH).

Le bâtiment industriel est à vendre également ; il se situe à Saint Jean de Maurienne et est en très bon état ; il a une surface de 1 044 m² sur un terrain de 3 317 m².

Si vous êtes intéressé par cette annonce, merci de prendre contact avec nous afin que l'on vous transmette les coordonnées de la personne à contacter.