

Actualité Juridique & Sociale

N° 169 – Janv 2020

Mission Emploi Ressources Humaines des CCI de Midi-Pyrénées

ACTUALITES

AGENDA

Point RH

Ce qui change au 1^{er} Janvier 2020 !

Les nouveautés sociales, RH, Formation, Assurance chômage, Primes....

[Suite...](#)

FORMATION : PLATO RH



Rémunération

La prime de pouvoir d'achat reconduite en 2020

La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, introduite fin 2018, est reconduite cette année par l'article 7 de la loi n° 2019-1446 du 24 décembre 2019 de financement de la sécurité sociale pour 2020.

[Suite...](#)

Parce que la « mission RH » de l'entreprise vis-à-vis de ses salariés s'alourdit et se complexifie au fil des ans, CCI FORMATION Aveyron propose un cycle de formation innovant pour piloter la fonction RH.

PLATO repose sur la constitution d'un groupe de 12 collaborateurs RH et/ou Dirigeants qui vont progresser sur un programme avec :

- des interventions d'experts,
- des témoignages d'entrepreneurs
- la réalisation de plans d'actions en petits groupes

Lieu de la formation : CCF Bourran Rodez

Durée : 8 séances de 4 heures - 32 heures

Rythme : ½ journée par mois

Horaires : 8h30 à 12h30

Dates : du 13 mars au 15 décembre 2020

Contact :

Emmanuelle VIDAL LACOMBE :
05 65 77 77 75 ou Lionel DELERIS :
05 65 75 56 97

Egalité professionnelle

Publication d'un index obligatoire pour les + de 50 salariés

Index de l'égalité professionnelle : pour les entreprises de + de 50 salariés et 1er bilan annuel pour les entreprises de plus de 1000 salariés.

Déjà mis en œuvre par les entreprises de plus de 250 salariés, l'Index de l'égalité professionnelle est étendu à toutes les entreprises de plus de 50 salariés. Au 1er mars 2020, celles-ci devront le calculer et communiquer leur note globale, avec le détail des différents indicateurs, à leur Comité Social et Economique (CSE) ainsi qu'à l'inspection du travail (DIRECCTE).

[Suite...](#)

QUOI DE NEUF

JURISPRUDENCE

LA MISE A PIED CONSERVATOIRE DOIT ETRE NOTIFIEE

L'engagement d'une procédure disciplinaire peut s'accompagner de la décision de l'employeur de mettre à pied à titre conservatoire le salarié concerné dans l'attente de la décision à intervenir.

[Suite...](#)

HARCELEMENT MORAL : L'AUDITION DE L'ENSEMBLE DES SALARIES N'EST PAS OBLIGATOIRE!

Il appartient à l'employeur dans le cadre de son obligation de prévention des risques professionnels, de prévenir et de faire cesser toute situation ayant pour effet de porter atteinte à la santé physique ou mentale de ses salariés (Code du travail : article L1152-2).

[Suite...](#)

CALENDRIER RESSERE POUR LES CONTRIBUTIONS FORMATION ET APPRENTISSAGE

Afin de garantir à France Compétences les fonds nécessaires pour remplir ses missions pour 2020, l'exécutif a accéléré le calendrier des acomptes au titre de la contribution formation et de la taxe d'apprentissage 2020 que les entreprises de 11 salariés et plus doivent verser à leur Opco cette année.

[Suite...](#)

Ce qui change au 1^{er} janvier 2020 !

Loi Pacte : les obligations liées aux seuils d'effectifs modifiées

Dès le 1er janvier 2020, les obligations liées aux seuils d'effectifs sont allégées. Concrètement, ce texte harmonise le mode de calcul des effectifs. Il généralise le décompte de l'effectif selon les règles du code de sécurité sociale. L'objectif étant d'utiliser le mode de calcul de l'effectif mis en œuvre dans la Déclaration Sociale Nominative (DSN).

Ainsi, c'est l'effectif annuel moyen de l'année N -1 qui sera pris en compte pour plusieurs obligations du droit du travail liées à un seuil d'effectif : désignation d'un référent "harcèlement", heures supplémentaires hors contingent ; assujettissement de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés ; aide à l'apprentissage, contribution formation... En outre, les seuils d'effectifs sont regroupés sur les niveaux 11, 50 et 250 salariés.

Un seuil ne pourra être considéré comme franchi que s'il a été atteint pendant cinq années consécutives. Conséquences ? Seules les entreprises ayant durablement franchi un seuil se verront appliquer des obligations supplémentaires. Dans l'idée du gouvernement, il s'agit de ne pas exposer à des contraintes supplémentaires les entreprises dont la croissance est fragile et incertaine lorsqu'elles franchissent temporairement un seuil.

Apprentissage : les branches professionnelles en première ligne

A partir du 1er janvier 2020, le système de l'apprentissage, jusqu'ici piloté par les régions, passe aux mains des branches professionnelles. Les contrats signés à partir de cette date, sont financés sur la base des règles de prises en charge définies par les commissions paritaires nationales de l'emploi des branches professionnelles (ou "coût contrat"). Une disposition nouvelle issue de la Loi Avenir professionnel.

Les opérateurs de compétences (Opco) se retrouvent en première ligne sur le sujet. Ils sont chargés de financer ces contrats aux centres de formation d'apprentis (CFA) selon ces "coûts contrats" ou à défaut selon les tarifs définis par le décret dit de "carence" du 13 septembre 2019 ainsi que les frais annexes (hébergement, restauration). Selon le ministère du travail, 360 000 contrats basculent dans le nouveau système.

A noter : la procédure d'enregistrement du contrat auprès de la chambre consulaire est supprimée et remplacée par une procédure de dépôt à l'opérateur de compétences.

Formation professionnelle : de nouveaux opérateurs

Les conseils en évolution professionnelle (CEP) sont désormais, opérationnels.

Créé par les partenaires sociaux dans les ANI de 2013 et institué par la loi de 2014, le CEP est renforcé dans la loi Avenir professionnel de 2018. Il doit permettre aux actifs d'améliorer leur qualification, d'évoluer professionnellement et de sécuriser leur parcours professionnel par un accompagnement gratuit et personnalisé, accessible tout au long de la vie professionnelle.

La liste officielle des premiers opérateurs régionaux du CEP, chargés d'accompagner les personnes dans leur projet professionnel, a été validée par le conseil d'administration de France compétences du 17 octobre 2019.

De nouveaux opérateurs s'ajoutent aux acteurs "historiques" ; créés en 2014 : Pôle emploi, l'Apec, les Missions locales, les Cap emploi.

L'offre de services du CEP rendu par ces conseillers s'établit suivant le nouveau cahier des charges du 29 mars 2019.

Par ailleurs, une commission paritaire interprofessionnelle (CPIR), appelée association transition Pro (ATpro), est mise en place pour instruire les demandes de prise en charge financière du CPF de transition professionnelle. 18 structures sont agréées depuis le 1er janvier. Elles attesteront aussi du caractère réel et sérieux des projets de reconversion des démissionnaires souhaitant bénéficier du versement de l'allocation de retour à l'emploi (ARE).

A noter également pour le compte personnel de formation (CPF), la gestion de son financement est transférée entièrement à la Caisse des dépôts et consignations.

Les nouveaux tribunaux judiciaires

A partir du 1er janvier 2020, les Tribunaux d'Instance (TI) et les Tribunaux de Grandes Instances (TGI) disparaissent et vont être remplacés par les Tribunaux Judiciaires.

Ils seront notamment compétents pour les contentieux relatifs aux élections du Comité Social et Economique (CSE), aux informations et consultations du CSE, aux désignations de délégués syndicaux etc...

Code du travail numérique : lancement du site

Le site internet gouvernemental du "code du travail numérique" est officiellement lancé. Il vise à donner aux salariés et aux employeurs des réponses simples et accessibles aux questions qu'ils se posent sur le droit du travail (site : www.code.travail.gouv.fr)

Emplois francs : fin de l'expérimentation et généralisation sur tout le territoire

Le dispositif des emplois francs est généralisé dans toute la France à compter du 1er janvier, au terme d'une phase d'expérimentation de plus d'un an et demi.

Les employeurs peuvent percevoir en 2020 une aide de 15 000 euros sur trois ans lorsqu'ils embauchent en CDI un chômeur résidant dans l'un des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) situés sur tout le territoire national (2 500 euros sur deux ans pour un CDD de plus de six mois). Cette aide est cumulable avec les autres aides financières mobilisables dans le cadre d'un recrutement en contrat de professionnalisation.

Licenciement économique : dématérialisation des ruptures

A compter du 1er janvier, les informations relatives aux ruptures de contrat de travail prononcées dans le cadre d'un licenciement pour motif économique de moins de 10 salariés dans une même période de 30 jours devront également être transmises de manière dématérialisée à la DIRECCTE dans les huit jours de l'envoi des lettres de licenciement.

Jusqu'à présent, seules les procédures de 10 salariés et plus étaient concernées.

Assurance chômage : taxe forfaitaire et bonus-malus

Afin de limiter le travail précaire - en sus du bonus-malus - le gouvernement met en place une taxe forfaitaire de 10 euros lors de la conclusion d'un CDD d'usage.

Trois exceptions toutefois :

- les contrats conclus avec les salariés relevant des professions de la production cinématographique, de l'audiovisuel ou du spectacle ;
- les contrats conclus par les associations intermédiaires qui relèvent du secteur des activités d'insertion par l'activité économique ;
- et ceux signés avec les ouvriers dockers occasionnels.

Par ailleurs, échappent également à la nouvelle taxation les contrats conclus dans les entreprises relevant de secteurs d'activité qui sont couverts par une convention ou un accord collectif de travail étendu qui prévoit une durée minimale applicable à ces contrats et qui définissent les conditions dans lesquelles il est proposé au salarié de conclure un CDI au terme d'une durée cumulée de travail effectif. Le secteur du déménagement dispose d'un tel accord.

En outre, pour contrer les difficultés de recrutement, un grand plan de mobilisation sera lancé au sein de Pôle emploi afin de renforcer son action auprès des entreprises : 1 000 conseillers volontaires seront mobilisés à partir de 2020, et remplacés par des CDD recrutés pour trois ans, pour accomplir leur mission.

Congé proche aidant : plus de condition d'ancienneté

La Loi de Financement de la Sécurité Sociale (LFSS) pour 2020 facilite le recours au congé de proche aidant. Depuis le 1er janvier, le salarié qui souhaite bénéficier de ce congé n'aura plus à justifier d'une ancienneté d'un an dans l'entreprise : l'article 68 de la loi supprime toute condition d'ancienneté.

Son indemnisation, en revanche, est reportée au deuxième semestre 2020.

Mi-temps thérapeutique : le délai de carence est supprimé

La Loi de Financement de la Sécurité Sociale 2020 a supprimé le délai de carence de trois jours précédant le versement de l'indemnité journalière de sécurité sociale en cas de temps partiel thérapeutique. Le mi-temps thérapeutique est donc indemnisé dès la prescription de l'arrêt de travail.

Parité : la loi Copé-Zimmermann étendue aux entreprises de plus de 250 salariés

Les entreprises de 250 salariés ou plus doivent désormais compter au moins 40 % de femmes dans leur conseil d'administration ou de surveillance. Cette obligation, qui s'applique depuis le 1er janvier 2017, aux sociétés cotées et aux entreprises de plus de 500 salariés, en vertu de la loi Copé-Zimmermann, est désormais étendue aux sociétés de plus de 250 salariés.

A défaut, elles encourent des sanctions : nullité de la nomination ou de la désignation ; nullité des délibérations rendues par les conseils d'administration ou de surveillance ; suspension du versement des jetons de présence...

Prime transport : nouvelles exonérations

A compter du 1er janvier, la participation de l'employeur aux dépenses d'alimentation des véhicules électriques, hybrides rechargeables et hydrogènes est exonérée de toute cotisation jusqu'à 400 euros par an. La participation aux frais d'essence et de diesel reste quant à elle exonérée de cotisations jusqu'à 200 euros par an seulement.

Protection sociale : zéro reste à charge

En application de l'article 51 de la Loi de Financement de la Sécurité Sociale pour 2019, les entreprises ont l'obligation de mettre en conformité les contrats frais de santé conclus à compter du 1er janvier 2020 avec le dispositif du reste à charge zéro intégrant les frais d'optique et certains frais dentaires.

Travailleurs handicapés : la déclaration intégrée à la DSN

La loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018 et ses décrets d'application du 28 mai 2019 ont modifié l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) à compter du 1er janvier.

Tous les contrats de travail doivent désormais être pris en compte intégralement au titre de l'OETH (y compris les stagiaires, les personnes en période de mise en situation professionnelle et les personnes mises à disposition par les entreprises de travail temporaire ou les groupements d'employeurs), au prorata du temps de travail sur l'année.

La déclaration d'emploi des travailleurs handicapés, rendue obligatoire pour toutes les entreprises y compris celles comptant moins de 20 salariés, est intégrée à la Déclaration Sociale Nominative à compter de 2020. Les accords collectifs agréés ne peuvent plus être signés au niveau d'un seul établissement, et seront limités à trois ans, renouvelables une fois. Le calcul de la contribution des entreprises dans le cadre de l'OETH est également modifié, et son recouvrement est confié soit aux Urssaf soit aux caisses de MSA (qui reversent ensuite le montant à l'Agefiph).

Représentants du personnel : place au CSE

Exit CE, DP et CHSCT ! Place au Comité Social et Economique (CSE). Toutes les entreprises d'au moins 11 salariés ont l'obligation d'avoir mis en place cette nouvelle instance sous peine de délit d'entrave ou de remise en cause des décisions nécessitant une consultation. L'administration devrait donc rappeler à l'ordre les entreprises récalcitrantes dans les prochains mois. Selon le dernier pointage du ministère du Travail, début décembre, 500 000 CSE avaient été mis en place. Toutefois 15 % à 20 % des instances restaient à mettre en place début décembre.

Pour les entreprises retardataires, le ministère a complété, le 20 décembre, son « questions-réponses » afin de les accompagner.

Urssaf : droit à l'erreur

Un décret du 11 octobre 2019 prévoit une évolution de la procédure de contrôle Urssaf applicable à compter du 1er janvier 2020. La principale mesure accorde un délai supplémentaire à l'employeur pour répondre à la lettre d'observations. Jusqu'alors le délai de réponse de l'employeur était de 30 jours. Il pourra désormais, à la demande de l'employeur contrôlé, être prolongé de 30 jours supplémentaires. La période contradictoire pourra être portée à 60 jours.

A défaut de réponse de l'Urssaf, la demande de prolongation du délai sera considérée comme étant acceptée. Par ailleurs, le décret supprime la majoration de 5 % en cas de redressement sauf si le montant est élevé et pour certaines infractions.

Travail dissimulé : sanction amoindrie si peu de salariés concernés

La sanction consistant à priver l'employeur de ses réductions et exonérations de cotisations en cas de recours au travail dissimulé est assouplie à compter du 1er janvier, selon la loi de financement de la sécurité sociale pour 2020.

Cette sanction ne sera que partielle lorsque la dissimulation représente une proportion limitée des salariés régulièrement déclarés. La loi réduit également les situations dans lesquelles l'employeur ou le donneur d'ordre ne peut pas prétendre au bénéfice de la modulation. Elle prévoit également que l'entreprise de travail temporaire sous-traitante doit justifier de l'obtention de la garantie financière (article L.1251-49 du code du travail) pour obtenir une attestation de vigilance auprès de l'Urssaf.

Source : <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/droit-du-travail-emploi-formation-ce-qui-change-au-1er-janvier-2020>

Retour

REMUNERATION

La prime de pouvoir d'achat reconduite en 2020

La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, introduite fin 2018, est reconduite cette année par l'article 7 de la loi n° 2019-1446 du 24 décembre 2019 de financement de la sécurité sociale pour 2020.

Le dispositif exonère d'impôt sur le revenu et de toute cotisation sociale ou contributions toute prime exceptionnelle versée par l'employeur, dans la limite de 1000 euros par bénéficiaire, dans les conditions suivantes :

- la prime bénéficie aux salariés dont la rémunération est inférieure à 3 SMIC (sur les 12 mois précédant son versement)
- elle est versée avant le 30 juin 2020
- elle ne se substitue à aucun élément de rémunération
- Nouvelle condition pour 2020 : l'employeur doit mettre en place un accord d'intéressement.

Pour plus d'informations, les entrepreneurs peuvent interroger leur direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), l'interlocuteur local des entreprises.

Source : <https://www.economie.gouv.fr/cedef/prime-exceptionnelle-pouvoir-achat>

Retour

EGALITE PROFESSIONNELLE

Publication d'un index obligatoire pour les + de 50 salariés

Index de l'égalité professionnelle : pour les entreprises de + de 50 salariés et 1er bilan annuel pour les entreprises de plus de 1000 salariés

Déjà mis en œuvre par les entreprises de plus de 250 salariés, l'Index de l'égalité professionnelle est étendu à toutes les entreprises de plus de 50 salariés. Au 1er mars 2020, celles-ci devront le calculer et communiquer leur note globale, avec le détail des différents indicateurs, à leur Comité Social et Economique (CSE) ainsi qu'à l'inspection du travail (DIRECCTE).

Pour ces entreprises, seuls quatre indicateurs sont pris en compte (article D 1142-2-1 du Code du travail) : les écarts de salaires entre les femmes et les hommes à poste et âge comparables (40 points), l'écart de répartition des augmentations individuelles (35 points), le nombre de salariés augmentées à leur retour de congé de maternité (15 points), la parité parmi les dix plus hautes rémunérations (10 points).

En cas d'Index inférieur à 75 points, l'entreprise doit mettre en place des mesures correctives sur 3 ans pour atteindre à minima ces points. Le manquement à cette obligation pourra être passible d'une pénalité financière pouvant aller jusqu'à 1 % de la masse salariale.

Le ministère du Travail a mis en place un important dispositif d'accompagnement pour aider les entreprises, et notamment les PME, qui peuvent désormais appeler une assistance téléphonique « Allo Index Ega Pro » au 0 800 009 110 (service gratuit + prix d'un appel).

Source : <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/>

[Retour](#)

JURISPRUDENCE

La mise à pied conservatoire doit être notifiée

L'engagement d'une procédure disciplinaire peut s'accompagner de la décision de l'employeur de mettre à pied à titre conservatoire le salarié concerné dans l'attente de la décision à intervenir.

La mise à pied conservatoire se distingue de la mise à pied disciplinaire en ce qu'elle ne constitue pas une sanction, mais une mesure d'administration permettant à l'employeur de collecter sereinement les informations nécessaires à la poursuite de la procédure. Le contexte factuel peut également conduire l'employeur à notifier immédiatement par écrit ou verbalement une mise à pied conservatoire au salarié, mais à engager la procédure disciplinaire seulement quelques jours plus tard.

L'employeur doit-il justifier du délai séparant les deux décisions ?

Un chauffeur embauché 6 ans plus tôt avait été mis à pied à titre conservatoire le 28 août 2015 pour des faits commis la veille, avant d'être convoqué le 1er septembre 2015 à un entretien préalable puis licencié le 28 septembre 2015.

Le salarié saisissait la juridiction prud'homale afin de voir juger son licenciement sans motif réel ni sérieux. A l'appui de sa demande, et outre la contestation du motif ayant donné lieu à la rupture de son contrat de travail, l'intéressé faisait valoir que le délai ayant séparé la notification de la mise à pied conservatoire de l'engagement de la procédure avait été trop important, de sorte que cette mesure présentait en réalité un caractère disciplinaire. Le salarié en déduisait que son licenciement reposait sur des faits déjà sanctionnés et était donc dépourvu de cause réelle et sérieuse.

De son côté, l'employeur estimait que le délai séparant la notification de la mise à pied conservatoire de l'envoi de la convocation à l'entretien préalable n'était pas conséquent, puisqu'il n'était que de quatre jours calendaires, en ce compris un week-end. En outre, la lettre de mise à pied conservatoire mentionnait clairement qu'une procédure de licenciement allait être engagée.

La Cour d'appel faisait droit à l'argumentaire du salarié, estimant que la mise à pied présentait une nature disciplinaire.

La Cour de cassation, dans un arrêt du 27 novembre 2019, confirme la position des juges du fond, estimant que l'employeur ne justifiait d'aucun motif au délai de quatre jours séparant la mise à pied de l'engagement de la procédure de licenciement « et que l'employeur ne pouvait sanctionner une nouvelle fois le salarié pour les mêmes faits en prononçant ultérieurement son licenciement »

Par cet arrêt, les Hauts magistrats considèrent que l'employeur devait, si ce n'est dans la lettre de convocation à l'entretien préalable, du moins devant les juges, justifier des causes des délais pris.

Source : *info-social RH du 09 au 15 décembre 2019, Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 27 novembre 2019, 18-15.303, Inédit*

Harcèlement moral : l'audition de l'ensemble des salariés n'est pas obligatoire

Il appartient à l'employeur dans le cadre de son obligation de prévention des risques professionnels, de prévenir et de faire cesser toute situation ayant pour effet de porter atteinte à la santé physique ou mentale de ses salariés (Code du travail : article L1152-2).

Dès lors, une pratique managériale pouvant conduire au constat d'un harcèlement moral, implique de la part de l'employeur la conduite d'une enquête interne.

Cette enquête doit-elle embrasser l'ensemble du personnel potentiellement impacté ou peut-elle se limiter à un échantillon déterminé par l'employeur ?

Une société de gestion de biens immobiliers avait embauché en 2011 un directeur du développement et du patrimoine. En 2015, ce dernier était licencié pour faute grave.

Cette décision avait été prise sur la base d'un constat d'une attitude inappropriée de l'intéressé pouvant s'apparenter à du harcèlement moral, constat corroboré par une enquête interne diligentée par l'employeur. Le salarié saisissait la juridiction prud'homale aux fins de contester la légitimité de son licenciement, faisant valoir que la preuve du harcèlement moral invoqué devait être apportée par l'employeur seul.

Il ajoutait que l'enquête fondant son licenciement était partielle, puisque seule la moitié de ses collègues de travail avait été entendue.

De son côté, l'entreprise faisait valoir que les conclusions de l'enquête étaient suffisamment précises pour démontrer la réalité des faits reprochés ainsi que leur importance. La cour d'appel constatant que l'enquête n'avait englobé l'audition que de la moitié des salariés, elle concluait à son absence d'exhaustivité et d'impartialité et décidait de faire droit à la demande du salarié.

A tort selon la Cour de cassation qui dans un arrêt du 8 janvier 2020, vient estimer que les juges du fond ne pouvaient écarter par principe cet élément de preuve au motif d'une absence d'exhaustivité et d'impartialité de l'enquête diligenté. Autrement formulé, la cour d'appel ne pouvait du seul fait que la totalité des collaborateurs du salarié licencié n'avait pas été entendue, écarté le rapport d'enquête pour absence d'impartialité.

Il revenait le cas échéant aux juges du fond d'apprécier la pertinence du moyen de preuve versé aux débats par l'employeur et d'en apprécier la réelle portée.

Cet arrêt doit inciter les employeurs à expliquer si ce n'est à justifier dans le préambule du rapport d'enquête les motifs ayant conduit à la détermination des salariés et autres intervenants entendus dans ce cadre.

Source : Entreprises et carrières n°1464 du 20 au 26 janvier 2020, « question de droit ».

[Retour](#)

QUOI DE NEUF

CALENDRIER RESSERRE POUR LES CONTRIBUTIONS FORMATION ET APPRENTISSAGE

Afin de garantir à France Compétences les fonds nécessaires pour remplir ses missions en 2020, l'exécutif a accéléré le calendrier des acomptes au titre de la contribution formation et de la taxe d'apprentissage 2020 que les entreprises de 11 salariés et plus doivent verser à leur Opcv cette année.

Le premier acompte, qui aurait dû s'élever à 40 % de la somme, s'est vu relevé à 60 %. Il sera à verser avant le 29 février. Le second, originellement fixé à 35 % du total, passe à 38 %. Il devra être réglé avant le 15 septembre 2020. A noter que France Compétences se voit dotée d'une capacité d'emprunter auprès des banques pour une durée de 3 ans.

Source : Entreprises et Carrières n°1462 du 6 au 12 janvier 2020.

[Retour](#)