



## MASTER 2

### Droit du travail expert

#### Université de Bourgogne

Synthèse réalisée à partir de la revue LIAISONS SOCIALES

Auteur : Nader MIDANI

## ACTUALITÉS SOCIALES du 01 au 05 juillet 2019

### CONDITIONS DE TRAVAIL (DUREE, RUPTURE, CDD...)

<b>LS 03/07</b> <b>Page 1</b>	<p><b>Un harcèlement moral peut intervenir au cours d'une période de dispense d'activité</b>  <i>Cass. soc., 26/06/2019, n° 17-28.328 FS-PB</i></p> <p>En l'espèce, un salarié restant sous contrat, était placé en congé de fin de carrière jusqu'à l'âge de la retraite. Au cours de ce congé, ce salarié a été désigné délégué syndical, puis élu délégué du personnel. Le salarié a ensuite saisi une juridiction prud'homale pour demande des dommages-intérêts pour harcèlement moral en raison d'agissements qu'il aurait subis durant le congé de fin de carrière : refus de lui fournir des outils nécessaires à son activité syndicale, de lui permettre d'assister aux réunions de DP par télé-présence après la reconnaissance de son état de travailleur handicapé, erreurs systématiques quant à des calculs de cotisations, etc. Pour la première fois, une Cour de cassation précise que tant qu'un salarié reste sous contrat, même en cas de dispense d'activité, il peut se prévaloir d'un harcèlement moral éventuellement subi sur cette période.</p>
----------------------------------	--

### ÉCONOMIE

<b>LS 02/07</b> <b>Page 2</b>	<p><b>DSN et titres simplifiés : un décret aménage les règles applicables</b>  <i>Décret n° 2019-613 du 19/06/2019, JO 21 juin</i></p> <p>Ce décret, visant notamment à mettre en œuvre des mesures de la LFSS (loi de financement de la sécurité sociale) pour 2019, aménage certaines règles : i) Il reporte la substitution de la DSN à l'attestation Pôle emploi pour certains contrats au 01/01/2020 et 01/01/2021 ; ii) Il poursuit l'adaptation des titres simplifiés au prélèvement à la source en mettant en place le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu et son recouvrement pour les TESE, les titres emploi service agricole (TESA), les chèques emploi associatif (CEA) et le guichet unique du spectacle occasionnel (GUSO) ; iii) Il rend applicables aux employeurs utilisant le TESE et le CEA, les sanctions prévues en cas d'omission ou d'inexactitude dans la transmission des déclarations de rémunération, ou de modification de la déclaration le mois suivant.</p>
<b>LS 04/07</b> <b>Page 1</b>	<p><b>Un questions-réponses de la DSS détaille le renforcement de la réduction Fillon</b>  <i>Instruction n° DSS/5B/2019/141 du 19/06/2019, mise en ligne le 1er juillet</i></p> <p><b>Contexte :</b> Les LFSS pour 2018 et 2019 ont prévu un renforcement de la réduction générale de cotisations patronales dégressive, par l'intégration des cotisations de retraite complémentaire obligatoire et d'assurance chômage. Pour la majorité des employeurs, ce renforcement a lieu en deux temps : au 01/01/2019 et au 01/10/2019. Cette instruction de la DSS (Direction de la sécurité sociale), établie sous forme de questions-réponses, précise les conséquences des modifications apportées. <b>Précisions :</b> Elles concernent son champ d'application, ainsi que ses modalités de calcul et de déclaration. i) Les contrats en alternance, aidés non marchands, structures de l'IAE entrent désormais dans son champ d'application ; De même pour certains salariés détachés ; ii) Pas d'évolution dans le calcul de la réduction générale. Toutefois d'une part le coefficient maximum de la réduction est augmenté des nouvelles cotisations, et d'autre part les employeurs ne bénéficiant pas de la réduction générale renforcée dès le 01/01/2019 devront faire un calcul à chaque évolution de la réduction ; iii) Sont précisées les méthodes de prise en compte des taux dérogatoires ; iv) Les rémunérations à prendre en compte en cas d'assiette des cotisations différentes (de sécurité sociale, de retraite complémentaire et d'assurance chômage) ; v) Les règles d'imputation de l'exonération ; vi) Les différentes modalités déclaratives (CTP actuels, nouveaux codes types, etc).</p>
<b>LS 04/07</b> <b>Page 2</b>	<p><b>La DSS précise les modalités de la réduction de cotisation patronale d'assurance maladie</b>  <i>Instruction n° DSS/5B/2019/141 du 19/06/2019, mise en ligne le 1er juillet</i></p> <p><b>Contexte :</b> La LFSS pour 2018 a déterminé les conditions de transformation du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) et du crédit d'impôt sur la taxe sur les salaires (CITS) en une réduction pérenne de cotisations sociales patronales au 01/01/2019. Celle-ci a pris la forme d'une diminution du taux de la cotisation patronale d'assurance maladie de six points, applicable aux rémunérations inférieures ou égales à 2,5 Smic. <b>Actualité :</b> Le question-réponse de la DSS vient préciser la mise en œuvre de cette réduction ; les salariés qui y sont éligibles ; les dispositifs cumulables ; le calcul ; les modalités déclaratives.</p>

### PROTECTION SOCIALE

<b>LS 01/07</b> <b>Page 3</b>	<p><b>Maintien de la cotisation AGS à 0,15 % au 01/07/ 2019</b>  <i>Décision du conseil d'administration de l'Association pour la gestion du régime de garantie des créances des salariés du 26 juin</i></p> <p>Le maintien a été décidé « malgré une hausse significative des avances salariales », en tenant compte « du contexte économique incertain et en responsabilité » afin « de ne pas faire supporter davantage de charges aux entreprises, leur</p>
----------------------------------	---

	permettant de préserver leur compétitivité ». Pour rappel cette charge exclusive de l'employeur est due dans la limite de quatre fois le plafond mensuel de la sécurité sociale, soit 13 508 € par mois en 2019.
<b>LS 05/07</b> <b>Page 1</b>	<b>Les nouvelles règles des régimes de retraite à prestations définies sont fixées</b> <b>Ordonnance n° 2019-697 du 03/07/2019 relative aux régimes professionnels de retraite supplémentaire</b> <u>Contexte</u> : Une ordonnance portant transposition de la directive 2014/50/UE dite « portabilité », publiée le 04/07/2019 au JO, adapte les régimes de retraite supplémentaire à prestations définies à la réglementation communautaire. Le gouvernement souligne qu'il s'agit là d'« une première étape de la rationalisation des contrats de retraite supplémentaire dans l'attente de la présentation prochaine de l'ordonnance concernant les nouveaux produits d'épargne retraite mis en place par la même loi Pacte ». <u>Actualités</u> : La condition de présence dans l'entreprise au moment du départ à la retraite pour bénéficier des droits constitués devient interdite. Les droits définitivement acquis après le départ de l'entreprise et avant la liquidation de la retraite sont revalorisés annuellement comme ceux des bénéficiaires encore dans l'entreprise ou selon le taux de revalorisation des prestations de pension servies. Les régimes « chapeaux » à droits aléatoires sont fermés, un nouveau type de régime « à droits certains » est créé avec possibilité de transfert des droits des anciens régimes vers les nouveaux. Mise en place d'une nouvelle contribution patronale sur les sommes versées par les employeurs pour financer les régimes de retraite supplémentaires à prestations définies répondant aux conditions fixées dans un nouvel article L. 137-11-2 du CSS.
<b>LS 05/07</b> <b>Page 3</b>	<b>Les modalités de mise en œuvre de la « fusion » de la CMU-C et de l'ACS sont fixées</b> <b>Décrets n° 2019-621 et n° 2019-623 du 21/06/2019 ; Arrêté du 21/06/2019, NOR : SSAS1914067A</b> Au 01/11/2019, la CMU-C (couverture maladie universelle) et l'ACS (aide à l'acquisition d'une couverture maladie complémentaire) seront réunies au sein du même dispositif, mais avec un maintien d'un mécanisme à deux étages et une participation financière du bénéficiaire au-delà d'un certain niveau de ressources (8 951 € pour une personne seule).

## RELATIONS SOCIALES (DROIT SYNDICAL ; IRP ; CONVENTIONS ET ACCORDS)

<b>LS 01/07</b> <b>Page 1</b>	<b>« Il est possible d'innover par le dialogue » social, estime Gilles GATEAU</b> <b>« Journée du dialogue social » du 28/06/2019</b> <u>Contexte</u> : Gilles GATEAU avait recommandé dans son rapport « Accompagner la dynamique du dialogue social par la formation et la reconnaissance de ses acteurs », la création des « journées du dialogue social » réunissant chaque année des acteurs de terrain (managers et délégués syndicaux) venant témoigner des innovations apportées par le dialogue social d'entreprise. Lors de cette journée, qui s'est déroulée le 28/06/2019, étaient présentées des accords innovants montrant l'évolution des pratiques et la possibilité d'innover par le dialogue social : des innovations sur la méthode, comme par exemple en demandant aux délégués syndicaux de présenter 3 propositions chacun ; dans la mise en œuvre de l'accord en aval, par exemple en accompagnement le changement des mentalités des managers sur un accord télétravail ; quant au périmètre de la négociation, par exemple l'accord Air France portant sur les « incivilités clients vis-à-vis des personnels au sol », les organisations syndicales ayant souhaité traiter de la question avec le management.
<b>LS 01/07</b> <b>Page 2</b>	<b>Un premier état des lieux du dialogue social en demi-teinte</b> <b>« Journée du dialogue social » du 28/06/2019</b> <u>Contexte</u> : La DGT (Direction Générale du travail) a mené une analyse en vue de répondre à la question : « Les partenaires sociaux ont-ils saisi l'opportunité de négocier le fonctionnement du CSE ». Le bilan présenté lors de la « Journée du dialogue social », sur la base d'une analyse quantitative portant sur 450 accords, est mitigé. <u>Quelques constats</u> : Les accords les plus novateurs sont concentrés dans les entreprises de plus grande taille : 40% des accords vont au-delà de ce que prévoient les ordonnances Macron, 44% étant conclus dans des entreprises de plus de 300 salariés ; Un quart des accords mettent en place des représentants de proximité, presque exclusivement dans des entreprises de plus de 50 salariés, et pour moitié dans des entreprises de plus de 500 salariés ; Peu d'accords se sont saisis de la possibilité offerte par la négociation : 32,2 % portent sur la BDES, près de 50% reprennent la périodicité annuelle légale des consultations récurrentes, 20,7 % traitant des consultations ponctuelles ; Le nombre de réunions du CSE est augmenté dans plus des 2/3 des cas.
<b>LS 02/07</b> <b>Page 1</b>	<b>Pas de caducité de l'accord créant une prime suite à l'abrogation du texte l'ayant imposée</b> <b>Cass. soc., 26/06/2019, n° 17-28.287 FS-PBRI</b> <u>En 2003</u> : la Cour de cassation avait admis qu'un accord pouvait devenir caduc si du fait de la perte de son objet son exécution était devenue impossible (Cass. 17/06/2003, n° 01-15.710 PBRI) ; dans une telle situation l'accord devient caduc sans qu'il ne soit nécessaire de le dénoncer. <u>Dans la présente affaire</u> : la Cour de cassation devait se prononcer si l'abrogation du texte légal ayant imposé le versement d'une prime conventionnelle assortie d'une exonération de charges rendait l'accord instaurant cette prime dans l'entreprise caduc de plein droit. Elle a jugé que ledit accord ne devenait pas caduc car il ne perd pas son objet dans la mesure où la prime peut continuer à être versée sur ce fondement malgré la suppression du bénéfice de l'exonération de charges. Il s'agit là d'un principe inédit. En conséquence, un accord à durée indéterminée spécifiant les conditions d'attribution de la prime de partage des profits « demeurerait applicable », tant qu'il n'aurait pas été dénoncé.
<b>LS 03/07</b> <b>Page 4</b>	<b>Statut collectif du personnel des cabinets d'avocats</b> <b>Avenants n°121, N°123, n°126 à la convention collective nationale du 10 février 2019</b> Trois avenants applicables au personnel des cabinets d'avocats seront publiés. Ils concernent : le fonds de fonctionnement de la CCN servant notamment à financer des frais des membres (employeurs et salariés) ; l'indemnité de fin de carrière ; la contribution conventionnelle au financement de la formation, qui est reconduite.