

Les Cahiers du DRH, N° 267, 1er septembre 2019

- Réduction Fillon

À l'impossible, nul n'est tenu !

Corinne METZGER, Avocat, Cabinet Seban & Associés

C'est bien la leçon qu'il faut tirer de l'arrêt de cassation rendu par la Haute juridiction (Cass., 2^e civ., 20 juin 2019, n° 17-18.061), qui vient rappeler cette règle à l'Urssaf, et permet de rassurer les entreprises.

Contexte juridique

L'article L. 241-13, III, alinéa 6, du Code de la sécurité sociale prévoit une réduction des cotisations au titre des assurances sociales, des accidents du travail et des maladies professionnelles et des allocations familiales, assises sur les gains et rémunérations.

L'article L. 2242-8 du Code du travail, dans sa version applicable au moment des faits (soit antérieurement à la loi n° 2015-994 du 17 août 2015), prévoyait, de son côté, que l'employeur était tenu chaque année d'ouvrir une négociation annuelle (NAO) sur les salaires effectifs et la durée et l'organisation du temps de travail.

A défaut d'y procéder, le montant de ladite réduction devait être diminué (CSS, ancien art. L. 131-4-2 ; CSS, art. L. 241-19 nouveau) :

- de 10 % au titre des rémunérations versées lors de l'année considérée, les deux premières années ;
- et de 100 % au titre des rémunérations versées, pour la troisième année consécutive sans ouverture des négociations.

La décision

Lors d'un contrôle, l'Urssaf a appliqué à un Office public de l'habitat cette pénalité, l'employeur n'ayant pas lancé de NAO. Or, ce dernier soutenait qu'il ne pouvait organiser une telle négociation, le décret n° 2008-1093 du 27 octobre 2008 lui laissant un délai d'un an à compter de sa publication pour effectuer une classification des emplois, préalable nécessaire à l'ouverture de la négociation sur les salaires effectifs.

Les juges du fond ont néanmoins considéré qu'en n'ouvrant pas de négociation sur les salaires, l'Office s'était soustrait à son obligation, et ils ont donc validé l'application des pénalités de 10 % pour les deux premières années puis 100 % pour la troisième.

La Cour de cassation censure cette décision en précisant que l'ouverture d'une NAO sur les salaires effectifs ne pouvait être exigée de l'Office public de l'habitat comme préalable au bénéfice de la réduction de cotisation prévue à l'article L. 241-13 III du Code de la sécurité sociale antérieurement au 29 octobre 2009, date à laquelle il était légalement tenu d'avoir une classification des emplois lui permettant de déterminer valablement les catégories de personnel visées par la négociation.

Apport de la décision

Cette jurisprudence, rendue dans le secteur spécifique des Offices publics de l'habitat peut être étendue à toute situation où la direction n'est pas, juridiquement, tenue d'ouvrir de NAO. Dans ces hypothèses, l'Urssaf ne peut valablement appliquer les pénalités prévues à l'article L. 241-19 du Code de la sécurité sociale.

On peut ainsi se référer à l'arrêt de la Cour d'appel de Limoges ayant invalidé le redressement opéré par l'Urssaf au titre de la remise en cause de la réduction générale de cotisations patronales de sécurité sociale pour défaut d'engagement des négociations. L'organisme de sécurité sociale affirmait que la désignation non contestée d'un délégué syndical au sein d'une entreprise de moins de 50 salariés valait à elle seule reconnaissance de la constitution d'une section syndicale et que la société devait dès lors être soumise à l'obligation de négocier chaque année sur les salaires.

Les juges du fond n'ont pas suivi ce raisonnement et ont rappelé que si l'article L. 2143-3 du Code du travail impose, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, la constitution d'une section syndicale comme préalable à la désignation d'un délégué syndical, cette disposition ne saurait toutefois, dans le silence du texte, être étendue à la désignation d'un délégué du personnel faisant fonction de délégué syndical dans une entreprise de moins de 50 salariés.

(CA Limoges, 30 mai 2017, n° 16/00536, Urssaf du Limousin c/ SAS Cerig)

- Négocier les commissions du CSE - Santé et sécurité, égalité, formation

Mercredi 11 septembre 2019

Le comité social et économique est un passage obligé pour les entreprises d'au moins 11 salariés. La commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) l'est aussi pour les entreprises ou établissements distincts d'au moins 300 salariés. Comment la mettre en place ? Quelles missions lui déléguer ? Quels moyens lui attribuer ?

Réclamations des salariés, transformation de l'entreprise, qualité et performance, liaisons de représentants de proximité... certaines entreprises ont fait preuve de créativité dans leurs accords. Quelles commissions instituer ? Est-il judicieux de permettre au CSE de créer des commissions *via* son règlement intérieur ? Comment le CSE doit-il travailler avec ses commissions ? En l'absence d'accord, quelles commissions doivent être mises en place ?

L'ensemble de ces problématiques seront étudiées lors d'une matinée-débat qui se tiendra le 11 septembre autour de *Jeannie Credoz-Rosier* et *Aline Chanu*, toutes deux Avocates.

Lieu : Paris

Renseignements : <https://www.wk-formation.fr/liaisons-sociales/conferences>

- Harcèlement moral, le retour !

Mercredi 18 septembre 2019

Pour la première fois, un tribunal correctionnel va décider si un système managérial peut être responsable de harcèlement moral collectif.

Le procès des suicides à *France Télécom*, qui s'est ouvert début mai, est le premier procès pénal sur les conditions de travail et l'organisation du travail, qui risque de déboucher sur une première reconnaissance du harcèlement moral institutionnel ou systémique. Quels bouleversements dans les pratiques d'entreprise peut-on attendre de ce procès inédit ?

La direction se doit d'évaluer et de prévenir les risques, sa responsabilité étant de fait plus que jamais engagée. Des obligations légales et jurisprudentielles lui imposent de mettre en place en amont des politiques de prévention diverses selon les risques sous peine de condamnations civiles et pénales lourdes.

Lamy conférences vous propose de faire le point complet et opérationnel sur toutes ces questions lors de cette matinée qui se tiendra le 18 septembre prochain. Pour vous apporter des solutions pratiques afin de limiter les risques encourus, trois experts ont été réunis : *Michel Ledoux* et *Jean-Paul Teissonnière*, Avocats, et *Hervé Lanouzière*, Inspecteur des affaires sociales.

Lieu : Paris

Renseignements : <https://www.wk-formation.fr/lamy/conferences>

- Réforme de la négociation collective - Deux ans d'application des ordonnances Macron

Mercredi 25 septembre 2019

Sous l'impulsion de multiples réformes et en dernier lieu des ordonnances *Macron*, le paysage conventionnel se redessine. Priorité à la négociation d'entreprise, au plus près des préoccupations des acteurs et des réalités de terrain.

De son côté, la négociation de branche n'est pas morte et le chantier de restructuration avance. Objectif : 100 branches ! La fusion sera volontaire ou non. Les branches sont un atout de partage et de mutualisation en matière d'apprentissage, de formation et de protection sociale. Et jouent un rôle essentiel dans la négociation collective en constituant un socle conventionnel pour les petites entreprises.

Où en sommes-nous de l'articulation branches/entreprises ? Quelles sont les pratiques conventionnelles innovantes ?

Pour aborder toutes ces questions et faire un point sur l'actualité jurisprudentielle de la négociation, *Lamy Conférences* vous convie à une grande journée-conférence de rentrée le 25 septembre.

Animée par *Françoise Champeaux*, Rédactrice en chef de la *Semaine sociale Lamy*, elle permettra d'entendre les témoignages d'un panel d'experts :

Yves Struillou, Directeur Général du travail, *Pierre Garcia*, Directeur Départemental du travail ;
Franck Staub, Secrétaire général d'une fédération patronale ;
Henri Antonmattei, *Mehdi Caussanel-Haji*, *Michel Morand*, *Philippe Pataux*, tous quatre Avocats.

Un événement exceptionnel à ne pas rater !

Lieu : Paris

Renseignements : <https://www.wk-formation.fr/lamy/conferences>

- Référents Harcèlement sexuel, handicap, CSE, RGPD, alerte professionnelle

Jeudi 26 septembre 2019

La loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018 a inscrit l'obligation, dans les entreprises d'au moins 250 salariés, de désigner deux nouveaux types de référents au sein de l'entreprise : un référent « *harcèlement sexuel* », chargé d'orienter, informer et accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel, et un référent « *handicap* » ayant pour mission de faciliter l'insertion des travailleurs en situation de handicap. Cette même loi impose au CSE de désigner un référent « *harcèlement* » parmi ses membres, en adoptant une résolution à la majorité des membres présents.

Ces nouveaux référents viennent s'ajouter à la liste, déjà conséquente, prévue par le législateur : référent « *prévention des risques professionnels* », délégué à la protection des données personnelles (DPO), référent « *alerte professionnelle* », référent formation, etc.

Comment optimiser les missions de ces nouveaux interlocuteurs et identifier les enjeux ? En pratique, comment désigner et éviter le piège des profils à risque ?

Rendez-vous, le 26 septembre pour, lors de cette matinée-débats organisée autour de *Jamila El Berry* et *David Guillouet*, tous deux Avocats, faire le tour de la question.

Lieu : Paris

Renseignements : <https://www.wk-formation.fr/liaisons-sociales/conferences>