

N°054
AVRIL 2019



SOFICOM
WALTER FRANCE

membre indépendant de Walter France et d'Allinial Global International
Expertise comptable et fiscale – Social – Audit – Conseil

POINT DE VUE D'EXPERTS

LETTRE SOCIALE - RH

Chers Lecteurs,

Nous sommes heureux de vous présenter l'actualité sociale de ces derniers mois.

A la Une :

- Focus sur le CSE : Il est urgent de vous intéresser à sa mise en œuvre !
- Un index sur 100 points pour l'égalité femmes-hommes
- Formation professionnelle : les nouveautés en matière de financement et actualités sur le CPF
- Prime pouvoir d'achat : dernières précisions
- Aide unique à l'apprentissage : nouvelle aide et nouveaux critères

En Bref :

- Incidence de la fusion AGIRC-ARRCO sur les catégories objectives de salariés
- Exonération des heures supplémentaires : publication d'une circulaire le 29 Mars 2019.

Jurisprudences :

- Prescription pour la requalification du contrat à temps partiel en contrat à temps plein
- CSE et notion d'établissements distincts
- Elections et principe de mixité des candidatures

Rendez-vous début Juillet, pour notre prochaine lettre sociale.

Le Service Social & RH.

A LA UNE :

NOUVEAU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE (CSE), IL EST URGENT DE VOUS INTERESSER A SA MISE EN OEUVRE

ANTICIPER

Les entreprises de 11 salariés et plus ont jusqu'au 31/12/2019 pour mettre en conformité leurs institutions représentatives du personnel.

Au 1er janvier 2020, en lieu et place des délégués du personnel (DP), délégation unique du personnel (DUP), comité d'entreprise (CE) ou du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), les entreprises devront disposer d'une instance unique, le comité sociale et économique (CSE).

Il n'est cependant pas envisageable d'attendre décembre 2019 pour mettre en place le CSE ! Pour organiser les élections à la période la mieux adaptée, il convient tout d'abord de tenir compte de la durée du process électoral qui est d'environ 3 mois, mais aussi de l'éventuelle nécessité d'alignement sur une date unique (par prorogation ou réduction) des différents mandats en cours.

Les entreprises doivent anticiper dès à présent, ce d'autant plus que la mise en place du CSE s'accompagne de questions et/ou de négociations potentiellement complexes tant sur la définition des établissements distincts que les modalités d'organisation et de fonctionnement de la future instance. Pour exemple, le transfert du patrimoine du CE vers le CSE nécessite d'être organisé au préalable.

Quelles sont les sanctions en l'absence de mise en place du CSE au 31/12/2019 ?

Puisque tous les mandats des anciennes institutions représentatives du personnel auront pris fin au 31/12/2019, l'employeur se retrouvera illégalement au 1er janvier 2020 sans représentant du personnel. Leur absence dans l'entreprise, sans qu'un procès-verbal de carence ait été établi, est constitutif d'un délit d'entrave, infraction pénale punie d'un an d'emprisonnement et de 7 500 € d'amende. L'employeur peut, en outre, être condamné à verser des dommages et intérêts et s'expose à de lourdes

conséquences dans les situations où la loi impose la consultation du CSE (notamment en cas de licenciement économique ou de licenciement pour inaptitude). Enfin, des exonérations de charges sociales peuvent être remises en cause lors d'un contrôle Urssaf : par exemple sur les sommes versées au titre d'un accord d'intéressement ou de participation.

Nous vous conseillons de contacter votre pôle Social/RH pour anticiper la mise en place du CSE :

- dès à présent (et au plus tard en septembre 2019), pour tous les mandats prenant automatiquement fin le 31/12/2019.
- dès l'arrivée à l'échéance des mandats en cours.
- dès les conditions d'effectif réunies en cas de première mise en place.

APPREHENDER : LES PRINCIPALES NOUVEAUTES DU CSE

Seuil d'effectif

Le seuil de 11 salariés (effectif Equivalent Temps Plein) doit être dépassé pendant **12 mois consécutifs** pour entraîner la mise en place du CSE. De même ce n'est que si l'effectif de 50 salariés est atteint pendant 12 mois consécutifs que le CSE sera doté des attributions réservées au CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

Le nombre d'élus

Changement également au niveau du nombre de membres de la délégation du personnel du CSE (nombre qui est à la baisse) et des heures de délégation dont voici la nouvelle répartition issue de l'article R2314-1 du code du travail :

Effectif (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total heures de délégation
11 à 24	1	10	10
25 à 49	2	10	20
50 à 74	4	18	72
75 à 99	5	19	95
100 à 124	6	21	126
125 à 149	7	21	147
150 à 174	8	21	168
175 à 199	9	21	189
200 à 249	10	22	220
250 à 299	11	22	242
300 à 399	11	22	242
400 à 499	12	22	264
500 à 599	13	24	312
600 à 699	14	24	336
700 à 799	14	24	336
800 à 899	15	24	360
900 à 999	16	24	384
1000 à 1249	17	24	408
1250 à 1499	18	24	432
1500 à 1749	20	26	520
1750 à 1999	21	26	546
2000 à 2249	22	26	572
2250 à 2499	23	26	598
2500 à 2749	24	26	624
2750 à 2999	24	26	624

Dorénavant, le suppléant n'assiste aux réunions du CSE qu'en l'absence du titulaire. La durée du mandat des membres du CSE reste fixée à quatre ans, mais elle peut être réduite à deux ou trois ans par accord collectif. Les membres du CSE ne peuvent effectuer plus de trois mandats successifs, sauf dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Les heures de délégation peuvent désormais être utilisées sous conditions sur une période annuelle, et non plus mensuelle.

Process électoral allégé dans les entreprises de 11 et 20 salariés

Dans ce cas, l'employeur invite les organisations syndicales à négocier un protocole d'accord préélectoral uniquement à la condition qu'un salarié se soit porté candidat aux élections dans un délai de 30 jours à compter de l'information sur la tenue des élections. A défaut de candidature dans ce délai, le processus électoral s'achève, les élections professionnelles n'ont pas à être organisées. L'employeur établit à cette date un procès-verbal de carence.

Représentation centrale et locale dans les sociétés disposant de plusieurs établissements

Dans les entreprises comportant au moins deux établissements distincts, de onze salariés ou plus des CSE d'établissement et un CSE central doivent être mis en place. Attention les CSE d'établissement disposent désormais légalement d'un budget propre. Ce budget s'applique également pour les CSE d'établissement de moins de 50 salariés. La détermination du nombre d'établissement distinct est pas conséquent un élément important à anticiper et à négocier avant la mise en place du processus électoral.

A défaut d'accord collectif, l'employeur définit unilatéralement le nombre et le périmètre des établissements distincts. Dans ce cas précis, la loi prévoit qu'il doit tenir compte de « l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel ».

(Pour plus de précisions sur le sujet se référer à l'analyse de la jurisprudence en fin de lettre sociale).

La mise en place de représentants de proximité peut également être décidée dans un accord collectif d'entreprise majoritaire, déterminant le nombre et le périmètre des établissements distincts. Cet accord a toute latitude pour adapter leur nombre, leurs attributions et leurs modalités de fonctionnement au regard des besoins identifiés dans l'entreprise en matière de représentation du personnel.

Budget de fonctionnement et subvention destinée aux Activités Sociales et Culturelles

Pour les entreprises de plus de 50 salariés, le budget de fonctionnement du CSE correspond à 0,20% (0,22% au-delà de 2000 salariés) de la masse salariale constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale (c'est-à-dire hors indemnités légales, conventionnelles et transactionnelles de rupture du contrat de travail pour leur part exonérée de charges sociales...). Précédemment, le budget de fonctionnement du CE était basé sur la masse salariale brute issue du compte 641 du plan comptable général. Ce changement peut entraîner mécaniquement une baisse du budget du CSE.

Quant au budget pour les Activités Sociales et Culturelles, comme avant, aucune formule de calcul n'est imposée par la loi. Son montant est négocié et fixé par accord d'entreprise, sous réserve que le rapport de cette contribution à la masse salariale brute ne soit inférieur au même rapport existant pour l'année précédente. Avant la réforme, il était nécessaire que le montant soit égal ou supérieur au total le plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales de l'entreprise atteint au cours des trois dernières années. Les membres du CSE ont le droit, sous conditions et par une délibération, de transférer le reliquat du budget annuel de fonctionnement sur le budget ASC. Et inversement. Ce qui leur était formellement interdit auparavant. Toutefois, des limites au transfert sont fixées :

- transfert possible de l'un vers l'autre des budgets mais pour le seul reliquat annuel (le résultat de l'exercice donc, pas les réserves) ;
- un plafond de 10 % du reliquat du budget des œuvres sociales et culturelles est transférable sur le budget de fonctionnement et inversement.

La liste n'est pas exhaustive. Des modifications touchent également à la formation des élus (en matière de d'obligations et de prises en charge financière), aux possibilités de recours aux expertises (délais, prises en charge, ...), etc. Nous abordons également lors d'une prochaine lettre sociale l'importance renforcée en CSE de la Base de Données Economiques et Sociales (BDES).

En résumé : pour satisfaire aux obligations légales mais surtout pour maîtriser les enjeux pour votre organisation et vous donner ainsi les moyens de disposer d'une instance adaptée, il importe d'anticiper et d'appréhender la mise en œuvre du CSE.

UN INDEX SUR 100 POINTS POUR L'EGALITE FEMMES- HOMMES

EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES- HOMMES DANS LES ENTREPRISES DE PLUS DE 50 SALARIES

Objectif : 3 années pour réduire les écarts

Déclarée « grande cause nationale du quinquennat » par le président de la République Emmanuel Macron, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est renforcée en 2019.

De nouvelles mesures législatives ont été adoptées par la loi pour « la liberté de choisir son avenir professionnel », promulguée le 5 septembre 2018 dans le cadre d'un plan d'action global national pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles et pour résorber les inégalités salariales entre les femmes et les hommes.

L'égalité salariale entre les femmes et les hommes en entreprise fait désormais l'objet d'une obligation de résultat, et non plus simplement d'une obligation de moyen.

La loi impose désormais aux entreprises de plus de 50 salariés :

- de publier chaque année une note globale sur 100 calculée sur la base d'indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les hommes et les femmes ;
- de prendre les mesures correctives.

L'esprit de la loi est fondé sur 4 principes majeurs :

- Porteur de sens : les indicateurs retenus doivent faire réfléchir et progresser les entreprises sur le sujet de l'égalité femmes et hommes
- Simplicité : la méthodologie s'adaptant à la taille de l'entreprise construite sur la base des données existantes dans les entreprises et/ou qui font partie des obligations légales;

- Transparence : le choix d'un index unique permet aux partenaires sociaux de disposer des résultats détaillés pour chaque indicateur et à un niveau plus global, de rendre compte des résultats, par la publication sur son site Internet ;
- Fiabilité et contrôle : les entreprises qui n'auraient pas réalisé le rattrapage dans les 3 ans pourraient être sanctionnées par l'Inspection du travail jusqu'à 1 % de la masse salariale.

Calcul et publication d'un indicateur chaque année

Ces entreprises devront publier chaque année une note globale sur 100, appelée index, calculée sur la base d'indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les hommes et les femmes ainsi que les actions mises en œuvre pour les supprimer. (4 ou 5 indicateurs en fonction de la taille de l'entreprise).

Les indicateurs retenus et les méthodologies à appliquer pour le calcul de l'index annuel ont été fixés par un décret publié le 9 Janvier 2019.

Les entreprises qui n'auront pas publié chaque année leur index ou qui n'auront pas effectué le rattrapage salarial dans les trois ans pourront être sanctionnées par l'Inspection du Travail par une amende pouvant atteindre 1 % de la masse salariale.

Avec cet index, les entreprises pourront mesurer où elles en sont sur le plan de l'égalité professionnelle. Plus elles seront performantes sur les 4-5 indicateurs, plus elles obtiendront de points, pondérés selon l'importance de l'indicateur retenu : le nombre maximum étant de 100.

En cas d'index inférieur à 75 points, les entreprises de 50 salariés et plus devront mettre en place des actions correctives, par le biais de la Négociation Annuelle Obligatoire (NAO). A défaut d'accord, l'employeur devra prendre les mesures nécessaires après consultation des membres du CSE. Cette décision sera déposée à la DIRECCTE.

En cas d'index supérieur ou égal à 75 points, les entreprises seront considérées comme respectant l'égalité femmes-hommes.

Le délai pour agir en cas d'index inférieur à 75 points :

Les entreprises disposent d'un délai de trois ans pour atteindre le seuil de 75 points.

Si pendant 3 ans, les résultats restent inférieurs à 75 points, l'inspecteur du travail transmettra au directeur de la DIRECCTE un rapport :

- La DIRECCTE aura 2 mois pour informer l'employeur qu'il envisage de prononcer la pénalité ;
- Dans le mois qui suivra, l'employeur présentera ses observations (ce délai de 1 mois pouvant être prorogé une fois si la situation est complexe).

La DIRECCTE pourra par ailleurs décider de donner un an supplémentaire dans certains cas, notamment pour les petites entreprises, dans lesquelles les marges de manœuvre budgétaires sont plus limitées. De plus, la sanction serait notamment proportionnelle aux efforts fournis par l'entreprise depuis 3 ans.

Le gouvernement prévoit que les contrôles de l'Inspection du travail seront plus nombreux afin de faire respecter ces nouvelles obligations (de 1730 à 7 000 interventions/an sur ce sujet).

Indicateurs à retenir pour le calcul de l'index annuel

L'index se calcule à partir de 4 à 5 indicateurs selon que l'entreprise emploie plus ou moins 250 salariés :

Index de l'égalité femmes-hommes			
Indicateurs	Observations	Poids	Score
Écart de rémunération entre femmes et hommes	L'indicateur compare les rémunérations moyennes des femmes et des hommes, selon : Les 4 catégories socioprofessionnelles (ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres) ou toute autre critère validé après consultation du CSE et ; Les tranches d'âge (moins de 30 ans, de 30 à 40 ans, de 40 à 50 ans et les plus de 50 ans) L'entreprise doit atteindre 0 % d'écart de salaire entre les femmes et les hommes à poste et âge comparables pour obtenir le maximum de points.	40 %	de 0 à 40 points

Écart de répartition des augmentations Individuelles entre femmes et hommes	Le maximum de points est accordé si l'entreprise a augmenté autant d'hommes que de femmes, à 2 % près ou à 2 personnes près.	20 %	de 0 à 20 points
Écart de répartition des promotions entre femmes et hommes (uniquement dans les entreprises de plus de 250 salariés)	Le maximum de points est accordé si l'entreprise a promu autant de femmes que d'hommes, à 2 % près ou à 2 personnes près. L'indicateur est calculable si les catégories socioprofessionnelles comportant au moins 10 hommes et 10 femmes totalisent au moins 40 % des effectifs totaux. Pour les entreprises de 50 à moins de 250 salariés, il n'y a pas d'indicateur séparé pour les promotions. Sont prises en compte, dans l'indicateur sur l'écart de taux d'augmentations (indicateur 2), toutes les augmentations individuelles, qu'elles correspondent ou non à une promotion. Le maximum de points obtenus est de $20 + 15 = 35$.	15 %	de 0 à 15 points
Pourcentage de salariées augmentées à leur retour d'un congé maternité	Le rattrapage salarial des femmes de retour de congé maternité est obligatoire depuis 2006. Il suffit qu'une seule femme ne soit pas augmentée (avec une augmentation au moins équivalente aux augmentations des salaires de la même catégorie) pour qu'aucun point ne soit attribué.	15 %	de 0 à 15 points
Nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations	Plus le nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations de l'entreprise est élevé, plus le nombre de points est élevé.	10 %	de 0 à 10 points
Total = index	La note finale de l'index est obtenue par la somme du nombre de points obtenus pour chacun des 5 indicateurs.	100 %	de 0 à 100 points

Période de référence à retenir pour le calcul de l'index

L'index sera calculé sur une période de **référence de 12 mois consécutifs qui s'achèvera nécessairement l'année qui précède celle de la publication.**

Par exemple, pour une entreprise dont l'effectif est compris entre 50 et 250 salariés, la date limite pour la publication du premier index est fixée au 1er Mars 2020.

La période de référence pourra être l'année civile 2019 ou encore tout autre période de 12 mois consécutifs expirant en 2019 (exemple : du 1er Novembre 2018 au 31 Octobre 2019).

Information/Consultation obligatoire du CSE en matière d'égalité Femmes-Hommes

A défaut d'accord d'entreprise prévoyant une périodicité de consultation différente, le CSE est en principe consulté chaque année sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi et, notamment, sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Lors de cette consultation annuelle, les indicateurs retenus, les résultats détaillés de ces indicateurs ainsi que l'index de l'égalité Femmes-Hommes, devront être mis à disposition des membres du Comité Social et Economique (CSE).

L'ensemble des informations que l'employeur mettra à disposition du CSE, qui serviront notamment dans le cadre de ces consultations, sera rassemblé dans la Base de Données Economiques et Sociales (BDES ou BADES).

La Base de Données Economiques et Sociales est obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés depuis 5 ans !

Elle permet d'optimiser les conditions d'accès à l'information préalable à la consultation des représentants du personnel, consultation pour laquelle la connaissance d'éléments comptables, financiers et économiques de la Société sont nécessaires.

L'employeur a la charge de concevoir, élaborer, mettre en place et maintenir à jour la BADES, et de définir les modalités d'accès, de consultation et d'utilisation, sous conditions.

Attention donc, l'absence de BADES et son défaut d'actualisation peut avoir de lourdes conséquences pour l'entreprise (défaut de consultation des IRP dans les conditions prévues légalement).

Ces informations sont accompagnées de toutes les précisions utiles à leur compréhension, notamment relatives à la méthodologie appliquée, à la répartition des salariés (par catégorie socio-professionnelle ou selon une autre classification propre à l'entreprise) et, le cas échéant, aux mesures de correction envisagées ou déjà mises en œuvre.

Le CSE devra également être informé lorsque certains indicateurs ne pourront pas être calculés. Dans ce cas, l'information s'accompagnera de toutes les précisions expliquant les raisons pour lesquelles les indicateurs n'ont pas pu être calculés.

Déclaration de l'index à la DIRECCTE

L'index et les résultats détaillés de chaque indicateur devront par ailleurs être transmis, par télédéclaration, à la DIRECCTE. En vue de leur transmission à la DIRECCTE, ces informations seront également renseignées par les entreprises concernées sur le site Internet du Ministère du Travail, par le biais d'un formulaire accessible en ligne.

Publication de l'index sur le site Internet de l'entreprise

L'index de l'égalité Femmes-Hommes obtenu par l'entreprise au regard des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer, sera publié annuellement au plus tard le 1^{er} mars de l'année en cours au titre de l'année précédente, **sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un.**

Une publication sur l'intranet de l'entreprise ne sera donc pas suffisante. A défaut, il est porté à la connaissance des salariés par tout moyen (courrier papier ou électronique, affichage, ...).

Calendrier de mise en œuvre

Les entreprises de plus de 1 000 salariés doivent avoir mesuré les 5 indicateurs et avoir publié, sur leur site Internet, depuis le 1^{er} mars 2019, la note globale de l'index de l'égalité femmes-hommes.

Afin de tenir compte de la structure des petites et grandes entreprises (Service RH, assez de postes équivalents pour comparer, etc.), le calendrier de la mise en œuvre s'adapte à la taille de la structure.

Entreprises	Publication de l'index	Sanction Financière
Plus de 1000 salariés	1 ^{er} mars 2019 : publication de l'index 2018	1 ^{er} mars 2022
Plus de 250 salariés	1 ^{er} septembre 2019 : publication de l'index 2018	
Plus de 50 salariés	1 ^{er} mars 2020 : publication de l'index 2019	1 ^{er} mars 2023

Mesures d'accompagnement

Pour faciliter la mise en œuvre de ce dispositif, le ministère a prévu de publier une notice pédagogique et des tableurs de calcul pour aider les entreprises à calculer leur index.

De plus, pour les entreprises de 50 à 250 salariés, la DIRECCTE a désigné un référent chargé d'accompagner les entreprises pour le calcul des indicateurs et, le cas échéant, la définition des mesures adéquates et pertinentes de correction. La liste est d'ores et déjà consultable sur le site Internet du Gouvernement.

Le ministère devrait mettre au point un logiciel automatisé d'ici janvier 2020 pour permettre aux petites et moyennes entreprises de calculer directement leur index.

FORMATION PROFESSIONNELLE

La Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel a profondément réformé le système de la formation et a renové en profondeur le Compte Personnel de Formation (CPF) en le plaçant au cœur du système.

Mais avant, qu'en est-il en matière de financement de la formation professionnelle ?

QUELLES NOUVEAUTES POUR LE FINANCEMENT ?

Quelles cotisations à compter du 1^{er} janvier 2019 ?

La loi du 5 Septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a mis en place une cotisation unique, la Contribution Unique à la Formation Professionnelle et à l'Alternance, regroupant à la fois la cotisation de Formation Professionnelle Continue et la taxe d'apprentissage.

Ainsi, à compter du 1er Janvier 2019, le financement de la formation passe par le versement :

- **de la Contribution Unique à la Formation Professionnelle et à l'Alternance (CUFPA)**, composée de deux cotisations :
 - **la contribution à la formation professionnelle**, au taux de 0,55 % pour les entreprises de moins de 11 salariés et de 1 % pour les entreprises de 11 salariés et plus ;
 - **la taxe d'apprentissage** à un taux de 0,68% (0,44 % en Alsace Moselle).
- **de la contribution supplémentaire à l'apprentissage** : pour les seules entreprises de 250 salariés et plus, selon un taux variable en fonction du nombre d'alternants employés sur l'année ;
- **de la contribution pour le financement du Compte Personnel de Formation (CPF) des salariés en CDD**, égale à 1 % des rémunérations versées auxdits salariés.

A Noter : Malgré des modifications de dénomination de certaines cotisations, les taux de cotisations réglementaires en vigueur au 1er Janvier 2019 demeurent identiques à ceux pratiqués en 2018. Certaines conventions collectives peuvent en revanche prévoir des taux de cotisations de formation professionnelle continue supérieures.

Modalités de paiement

A partir de 2021, le recouvrement des contributions formation (FPC, 1 % CDD), la taxe d'apprentissage et la contribution supplémentaire à la taxe d'apprentissage seront transférés aux URSSAF et MSA (recouvrement mensuel via la DSN).

D'ici 2021, les **sommes dues sur les rémunérations 2019 et 2020** au titre de la contribution formation, de la taxe d'apprentissage, du 1 % CPF-CDD et, le cas échéant, de la contribution supplémentaire à la taxe d'apprentissage devront être **versées aux OPCO** (opérateurs de compétences), à des échéances différentes en fonction de la taille de l'entreprise.

A Noter :

- La taxe d'apprentissage due au titre des salaires versés en 2019 ne sera pas due, quel que soit l'effectif de l'entreprise.
- Pour les entreprises de 11 salariés et plus, une nouvelle échéance est créée au 15 Septembre pour les années 2019 et 2020.
- En 2019, les entreprises de 11 salariés et plus devront non seulement régler le FPC 2018 au 28 Février 2019 mais également un acompte de 75 % de la cotisation FPC au 15 Septembre 2019.

Pour les entreprises de 11 salariés et plus :

Année de référence	Cotisations concernées	Date d'exigibilité
2018	Participation Formation, 1 % CIF-CDD, taxe d'apprentissage et contribution supplémentaire à la taxe d'apprentissage	Avant le 1 ^{er} Mars 2019
2019	Contribution Formation	- Acompte de 75 % avant le 15 Septembre 2019 - Solde avant le 1 ^{er} Mars 2020
	Taxe d'apprentissage	Pas de versement (année blanche)
	1 % CPF-CDD	Avant le 1 ^{er} Mars 2020
	Contribution supplémentaire à la taxe d'apprentissage	Avant le 1 ^{er} Mars 2020

2020	Contribution Formation et Taxe d'apprentissage	- Acompte de 40 % avant le 1^{er} Mars 2020 - Acompte de 35 % avant le 15 Septembre 2020 - Solde avant le 1^{er} Mars 2024
	1 % CPF-CDD	Avant le 1 ^{er} Mars 2021
	Contribution supplémentaire à la taxe d'apprentissage	Avant le 1 ^{er} Mars 2021
2021	Participation Formation, 1 % CPF-CDD, taxe d'apprentissage et contribution supplémentaire à la taxe d'apprentissage	Collecte mensuelle, via la DSN

Pour les entreprises de moins de 11 salariés :

Année de référence	Cotisations concernées	Date d'exigibilité
2018	Participation Formation, 1 % CIF-CDD et taxe d'apprentissage	Avant le 1 ^{er} Mars 2019
2019	Contribution Formation	Avant le 1 ^{er} Mars 2020
	Taxe d'apprentissage	Pas de versement (année blanche)
	1 % CPF-CDD	Avant le 1 ^{er} mars 2020
2020	Contribution Formation et Taxe d'apprentissage	Avant le 1 ^{er} Mars 2021
	1 % CPF-CDD	Avant le 1 ^{er} Mars 2021
2021	Participation Formation, 1 % CPF-CDD et taxe d'apprentissage	Collecte mensuelle, via la DSN

A Noter : Avec la réforme sur le financement de la Formation Professionnelle, à compter du 1er Janvier 2019, seules les entreprises de moins de 50 salariés pourront faire financer leur plan de développement des compétences (ex plan de formation). Les entreprises de 50 salariés et plus n'ont donc plus accès aux fonds mutualisés de la formation et devront financer elles-mêmes les actions inscrites au plan de développement des compétences.

CPF, de nouvelles actualités.

*Décret 2018-1153 du 14-12-2018 : JO 15 Décret 2018-1171 du 18-12-2018 : JO 20
Décret 2018-1329 du 28-12-2018 : JO 30 Décret 2018-1256 du 27-12-2018 : JO 30*

La principale évolution du CPF, et certainement la plus emblématique, concerne son unité de compte : de l'heure de formation, le CPF passe à l'euro (C. trav. art. L 6323-2).

Jusqu'au 31 décembre 2018

Le CPF était alimenté de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures maximum sur 5 ans (contre 120 heures sur 6 ans avec le DIF). Le CPF était ensuite alimenté de 12 heures par année de travail supplémentaires jusqu'à l'atteinte d'un quota maximum de 150 heures sur 8 ans.

Depuis le 1er janvier 2019

Le CPF est crédité en euros de la manière suivante :

500 € par an pour les salariés au moins à mi-temps dans la limite d'un plafond total de 5 000 € (C. trav. art. R 6323-1, I modifié).

Le CPF du salarié dont la durée de travail a été inférieure à la moitié de la durée de référence ci-dessus sur l'ensemble de l'année est crédité, au titre de cette année, d'un montant proportionnel à la durée de travail effectuée.

800 € par an pour les salariés peu qualifiés dans la limite d'un plafond total de 8 000 €.

Sont considérés comme peu qualifiés les salariés n'ayant pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou un titre professionnel enregistré et classé au niveau 3 (anciennement niveau V) du répertoire national des certifications professionnelles ou une certification reconnue par une convention collective nationale de branche.

Ce changement n'a pas entraîné la perte des heures anciennement cumulées.

Un décret précise les modalités de conversion en euros des heures de formation acquises et non utilisées au 31 décembre 2018 au titre du CPF et de l'ancien droit individuel à la formation (DIF). Il est ainsi prévu que ces heures soient converties en somme d'argent à raison de 15 € par heure.

C'est à la Caisse des Dépôts et Consignation (CDC) que revient la mission de calculer le crédit annuel de base des salariés. Elle utilise à cette fin les données issues de la déclaration sociale nominative (DSN) des employeurs afin de procéder à l'alimentation des comptes des salariés.

Pour rappel : les heures de formation acquises au titre du droit individuel à la formation (DIF) peuvent être utilisées jusqu'au 1er janvier 2021. La saisie de ces heures sur le compte activité est de la responsabilité du salarié et sera possible jusqu'à cette date sans interruption.

Les abondements supplémentaires possibles

Suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle

Depuis le 1er janvier 2019, les victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle dont le taux d'incapacité atteint au moins 10 % peuvent bénéficier d'un abondement de 7 500 € de leur CPF pour suivre une formation leur permettant une reconversion professionnelle.

Utilisation des points du compte professionnel de prévention

Les salariés exposés, au-delà des seuils réglementaires, à certains facteurs de risques professionnels énumérés à l'article D 4161-1 du Code du travail, acquièrent des points sur leur compte professionnel de prévention (C2P). Ces points peuvent être utilisés notamment pour financer une action de formation, en vue d'accéder à un emploi non exposé ou moins exposé au risque. Un point représente un abondement du CPF de 375 € (C. trav. art. R 4163-11 modifié).

Salarié licencié à la suite d'un accord de performance collective

Conformément à l'article L 2254-2, VI, du Code du travail, lorsqu'un salarié est licencié à la suite du refus de la modification de son contrat de travail résultant de l'application d'un accord de performance collective, son employeur est tenu d'abonder son CPF à hauteur de 3 000 €.

Obligations en lien avec l'entretien professionnel

Cette loi du 5 septembre 2018 impose à l'employeur de transmettre au cours de l'entretien professionnel avec le salarié, des informations relatives à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation (CPF), aux abondements que la société est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle.

ET

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque le salarié n'a pas bénéficié, durant les 6 ans précédant son entretien dédié à l'état des lieux récapitulatif de son parcours professionnel, des entretiens biennaux consacrés à ses perspectives d'évolution professionnelle et d'au moins une action de formation autre que celle conditionnant l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires, **un abondement est obligatoirement crédité sur son compte.**

Cet abondement, d'un **montant de 3 000 €**, est versé par l'employeur à la CDC. Cette somme est ensuite créditée sur le compte du salarié dès sa réception.

Une application CPF à venir : la garantie d'une liberté de choisir sa formation

Une application numérique dédiée au compte CPF est en cours de création et verra prochainement le jour.

Les salariés et demandeurs d'emploi pourront ainsi consulter en temps réel leurs droits acquis sur leur compte et pourront s'inscrire en formation directement sans solliciter un intermédiaire ni effectuer des démarches administratives.

Le listing des formations éligibles au CPF est dans cette logique revue pour apporter plus de simplification et d'accès.

PRIME EXCEPTIONNELLE DE POUVOIR D'ACHAT : DERNIERES PRECISIONS

LES PRECISIONS APPORTEES PAR L'INSTRUCTION MINISTERIELLE N° DSS/5B/2019/29 DU 6 FEVRIER 2019

La loi 2018-1213 du 24 décembre 2018 a prévu la possibilité pour les entreprises de verser à leurs salariés une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat exonérée d'impôt sur le revenu et de charges sociales dans la limite de 1 000 € par bénéficiaire.

L'instruction du 4 janvier 2019 sur les conditions d'attribution et de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA) n'ayant pas levé toutes les interrogations, l'administration a apporté ses dernières précisions dans une instruction le 6 février 2019.

En particulier :

Champ d'application

- Seuls les salariés liés par un contrat de travail au 31 décembre 2018 et ayant perçu une rémunération en 2018 sont éligibles à la prime exceptionnelle.
Ainsi, les salariés n'ayant perçu aucune rémunération peuvent donc, même lorsqu'un contrat de travail est en vigueur au 31 décembre 2018, ne pas percevoir cette prime.
- Concernant les travailleurs temporaires, l'instruction précise que lorsque la prime est attribuée à un même salarié par plusieurs entreprises utilisatrices ou par une ou plusieurs entreprises utilisatrices d'une part et par l'entreprise de travail temporaire d'autre part, chacune des entreprises ayant attribué la prime est considérée, pour l'appréciation du respect des conditions d'attributions, comme un **employeur distinct**.

Mise en place de l'accord

- **ARTICULATION AVEC LES NAO**
La négociation de la prime peut avoir lieu en même temps que les négociations annuelles obligatoires. En revanche, elles doivent être formalisées dans des accords distincts.
- **ACCORD PAR RATIFICATION**
L'accord pour l'attribution de la prime peut être conclu notamment à la suite de la ratification, à la majorité des 2/3 du personnel, d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise. Il faut au moins qu'une organisation syndicale représentative ou que plusieurs organisations syndicales représentatives ou que le comité social et économique (CSE) **se joigne à l'employeur** pour demander la ratification. Si l'ensemble des organisations syndicales et le CSE s'opposent à la voie de la ratification, l'employeur ne peut pas la demander.
- **DECISION UNILATERALE**
La décision unilatérale instituant une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat n'a pas besoin d'être déposée auprès de la Direccte.

Plafond d'exonération de la prime

- La prime est exonérée de cotisations, de CSG/CRDS et d'impôt sur le revenu lorsqu'elle est versée à des salariés ayant perçu en 2018 une rémunération inférieure à 3 fois le SMIC annuel calculé sur la base de la durée légale. Ce montant est pondéré en cas de temps partiel ou d'entrée/sortie en cours d'année. Toutefois, à l'inverse il est **impossible de majorer ce plafond de 3 SMIC annuel à hauteur du nombre d'heures complémentaires et supplémentaires réalisées.**
- La prime n'est pas prise en compte dans le calcul des indemnités de rupture du contrat de travail.

Contrôle de l'application de la prime et conséquences URSSAF en cas d'erreur

- En cas de contrôle constatant l'absence de respect de l'une ou de plusieurs des conditions, les employeurs seront dans un premier temps invités à régulariser.
- A défaut, le redressement pourra être opéré dans les mêmes conditions que celles applicables pour le contrôle de l'application des règles liées au caractère obligatoire et collectif des systèmes de garanties de protection sociale complémentaire autorisant à réduire le redressement à proportion des seules erreurs commises.

En pratique :

- Les sommes faisant défaut pourront être calculées en fonction du montant moyen de prime attribué et du nombre de salariés omis ou, lorsque la modulation n'était pas autorisée, en fonction de l'écart entre le montant des primes réduites à tort et le montant des primes non modulées défini par l'employeur ;
- Les sommes en excédent correspondront notamment aux sommes exonérées versées à des salariés dont la rémunération excéderait le plafond défini dans l'entreprise ou attribuées en substitution à d'autres éléments de rémunération.

UNE AIDE UNIQUE A L'APPRENTISSAGE POUR LES APPRENTIS RECRUTES A COMPTER DU 1^{ER} JANVIER 2019

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel avait annoncé la création d'une aide unique à l'apprentissage en lieu et place des différents mécanismes d'aides à l'apprentissage existait jusqu'à présents. Les modalités de cette nouvelle Aide Unique ont été fixées par décret du 28 Décembre 2018.

A NOTER : Cette nouvelle aide ne s'appliquera qu'aux recrutements d'apprentis à compter du 1^{er} Janvier 2019.

Les conditions d'éligibilité sont les suivantes :

- Seuls les employeurs de moins de 250 salariés seront concernés
- Les contrats devront avoir été conclus à partir du 1^{er} Janvier 2019
- Seuls les contrats visant la préparation d'un diplôme ou titre à finalité professionnelle **de niveau inférieur ou égal au BAC**

Le montant de l'aide sera variable en fonction de la durée du contrat :

- 4 125 euros maximum pour la première année d'exécution du contrat
- 2 000 euros maximum pour la deuxième année d'exécution du contrat
- 1 200 euros maximum pour la troisième année d'exécution du contrat

Dans le cas où le contrat s'effectue en quatre ans l'aide pour la quatrième année sera de 1 200 euros (apprentis reconnus travailleurs handicapés, sportifs de haut niveau, échec à l'obtention du diplôme)

Les modalités de versement de l'aide :

Une fois le contrat enregistré par la chambre consulaire, le processus de demande d'aide sera enclenché. Les services du Ministère du Travail transmettront l'information à l'ASP qui sera en charge du versement mensuel de l'aide par anticipation de la rémunération de l'apprenti. Pour justifier les paiements mensuels, la DSN attestera de la rémunération versée, du temps de présence et de la continuité du contrat. **En cas de rupture anticipée, l'aide ne sera plus versée à compter du mois suivant la date de fin du contrat.**

EN BREF :

CATEGORIES OBJECTIVES DE SALARIES ET FUSION AGIRC-ARRCO

Avec la fusion des régimes AGIRC-ARCCO, un doute est apparu sur la validité de certains critères permettant de définir les catégories objectives des régimes de protection sociale complémentaire (prévoyance, frais de santé, retraite supplémentaire).

En effet, les critères 1 et 2 reposant respectivement sur les catégories cadres et non cadres définies par l'AGIRC et sur un seuil de rémunération fixé en référence aux tranches de cotisations AGIRC et ARRCO, ces critères étaient-ils indirectement remis en cause ?

L'invalidation de ces critères aurait été de nature à faire tomber les exonérations sociales des contribution patronales de ces régimes.

Deux instructions de la Direction de Sécurité Sociale adressées à l'ACOSS et à la MSA le 25 Février 2019 viennent de lever le doute, indiquant que l'utilisation des critères 1 et 2 continue à satisfaire aux règles fixées pour apprécier le caractère collectif des régimes de retraite supplémentaire et prévoyance.

Malgré ces instructions de la DSS, une circulaire officielle confirmant cette position est attendue.

EXONERATION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES : PUBLICATION D'UNE CIRCULAIRE LE 29 MARS 2019

UNE CIRCULAIRE PUBLIEE LE 29 MARS 2019 APPORTE DIFFERENTES PRECISIONS SUR LA REDUCTION DES COTISATIONS SALARIALES SUR LES HEURES SUPPLEMENTAIRES.

Parmi ces précisions, nous retiendrons les points suivants :

- Lorsque leur période de comptabilisation a commencé en 2018 et s'est achevée en 2019, l'exonération des heures décomptées en 2019, concerne toutes les heures supplémentaires.

Exemple : pour un salarié soumis à un accord d'aménagement du temps de travail sur douze semaines, la dernière période de l'année civile allant du lundi 19 Novembre 2018 au dimanche 10 Février 2019, si 21 heures supplémentaires ont été décomptées à l'issue de cette période, la totalité de ces 21 heures bénéficient de l'exonération, qu'elles aient été accomplies en 2018 ou 2019.

- Le rappel d'heures supplémentaires réalisées en 2018 dont le règlement est assuré en 2019 n'ouvre pas droit à l'exonération.
- Les heures « de complément » réalisées par les salariés à temps partiel dans le cadre d'un avenant de complément d'heures n'ouvrent pas droit à l'exonération sociale car ces heures, même si certaines sont majorées du fait de dispositions conventionnelles, n'ont pas la nature juridique d'heures complémentaires.
- Les heures supplémentaires incluses dans les conventions de forfait en heures sont éligibles à l'exonération selon la règle suivante :

Pour un salarié ayant un forfait de 175 heures par mois, rémunéré 2 700€ par mois, le forfait représente une durée de travail supérieure de 23,33 heures à la durée légale. Sauf taux conventionnel différent, la majoration des heures supplémentaires est de 25 % (pour les 8 premières heures supplémentaires par semaine).

Après pondération d'un facteur 1,25 pour ces 23,33 heures supplémentaires, la « durée totale de travail » prise en compte est donc de $151,67 + 23,33 \times 1,25 = 180,83$ heures et la rémunération horaire correspondante de $2\,700 / 180,83 = 14,93$ Euros.

La rémunération des heures supplémentaires à retenir pour le calcul de l'exonération s'élève donc à $23,33 \times 14,93 \times 1,25 = 435,40$ Euros.

- La CSG assise sur les heures supplémentaires et complémentaires exonérées d'impôt sur le revenu est intégralement non déductible du revenu imposable.

JURISPRUDENCES :

REQUALIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL EN TEMPS PLEIN

COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE 19 DECEMBRE 2018 N°16- 20.522

En l'espèce, une salariée recrutée à temps partiel à compter du 1^{er} Novembre 2006, prend acte de la rupture de son contrat de travail et engage une action en justice pour obtenir notamment la requalification de son contrat à temps partiel en contrat à temps complet.

Pour sa part, l'employeur soutenait que l'action de la salariée ne pouvait prospérer car une telle action en requalification était selon lui soumise à une prescription de deux années.

La Cour de Cassation écarte l'interprétation de l'employeur et précise que **l'action en requalification est soumise aux règles de prescriptions applicables en matière de rappels de salaire.**

Rappelons que le contrat de travail à temps partiel qu'il soit à durée déterminée ou à durée indéterminée, doit impérativement être rédigé par écrit et comporter certaines mentions obligatoires imposées par le code du travail, à défaut le salarié peut demander la requalification de son contrat à temps partiel en temps plein.

Les conséquences financières pour l'employeur qui aura mal rédigé un contrat à temps partiel peuvent donc s'avérer extrêmement lourdes.

Les mentions obligatoires sur le contrat de travail sont les suivantes :

- la qualification du salarié ;
- les éléments de la rémunération ;
- la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue ;
- la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
- les cas dans lesquels une modification éventuelle de la répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;
- l'information au salarié de la nouvelle répartition devra lui être communiquée par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge ;
- les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires.

La requalification du temps partiel en temps plein est acquise dans les cas suivants :

- absence de contrat écrit ;
- absence de la durée hebdomadaire ;
- absence de mention sur la répartition du temps de travail ;
- la durée du travail ne doit pas atteindre ou dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail, par le biais d'heures complémentaires.

COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE (CSE) : NOTION D'ETABLISSEMENTS DISTINCTS

COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE 19 DECEMBRE 2018, N° 18-23.655

Pour la première fois, la Cour de Cassation s'est prononcée sur la mise en œuvre des règles issues des ordonnances Macron relatives à la détermination des établissements distincts pour la mise en place des comités sociaux et économiques (CSE). Elle précise la notion d'autonomie de gestion, critère introduit par les ordonnances pour la fixation du périmètre de l'établissement distinct.

Dès lors que l'entreprise est composée d'au moins 2 établissements, des CSE doivent être mis en place au niveau de chacun de ces établissements (avec un CSE central au niveau de l'entreprise). Le nombre et le périmètre des établissements distincts doit faire l'objet d'une négociation entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives.

A défaut d'accord collectif, l'employeur définit unilatéralement le nombre et le périmètre des établissements distincts. Dans ce cas précis, la loi prévoit qu'il doit tenir compte de « *l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel* ».

Par cet arrêt du 19 décembre 2018, la Cour de cassation précise pour la première fois ce critère de l'autonomie de gestion introduit par les ordonnances Travail : « **caractérise un établissement distinct l'établissement qui présente, notamment en raison de l'étendue des délégations de compétence dont dispose son responsable, une autonomie suffisante en ce qui concerne la gestion du personnel et l'exécution du service** ».

La Chambre Sociale s'aligne ainsi sur la Jurisprudence du Conseil d'Etat (CE 29.06.73, n°77982 ; CE 27.03.96, n°155791) relative aux établissements distincts pour la mise en place des comités d'entreprise (CE). Ce dernier avait en effet dégagé une définition reposant avant tout sur les pouvoirs consentis au responsable de l'établissement. Son autonomie de décision en matière de gestion du personnel et d'exécution du service devait permettre le fonctionnement normal des comités d'établissement.

Cette notion d'autonomie de gestion présente à notre sens certains inconvénients pouvant s'avérer majeurs, à savoir :

- d'une part, cette notion d'autonomie **peut manquer d'objectivité**. La détermination des établissements distincts demeurant eu libre gré de l'employeur, qui pourra, ou non, délivrer une délégation de pouvoir au chef d'établissement en fonction de sa volonté d'y voir, ou pas, un comité avec des représentants du personnel fonction des situations, climat social ou autres...
- d'autre part, **cette définition réduit considérablement les niveaux de représentations**.

Avant les ordonnances Macron et la fusion des instances représentatives du personnel, coexistaient plusieurs définitions de l'établissement distinct. Ainsi, les délégués du personnel pouvaient être mis en place dans tout établissement d'au moins 11 salariés « *constituant une communauté de travail ayant des intérêts propres susceptibles de générer des réclamations communes ou spécifiques et travaillant sous la direction d'un représentant du chef d'entreprise, peu important que celui-ci n'ait pas le pouvoir de se prononcer lui-même sur ces réclamations* ».

Cela permettait une représentation en proximité.

La définition posée par la Cour de cassation risque de restreindre de ce fait et rendre plus difficile la représentation en proximité par le CSE.

Cet arrêt confirme ainsi la **nécessité de passer par la voie négociée pour la détermination des établissements distincts afin de débattre des critères à retenir ou non entre employeur et partenaires sociaux** et ce, afin de tenter de conserver une représentation de proximité des salariés.

ELECTIONS PROFESSIONNELLES ET PRINCIPE DE MIXITE DES CANDIDATURES

COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, 9 MAI 2018, N° 17-14.288

Afin d'améliorer la représentativité des femmes au sein des institutions représentatives du personnel, la loi Rebsamen est venue poser un principe de mixité.

A ce jour, et pour chaque collège électoral, les listes de candidats comportant une pluralité de noms doivent, en fonction du nombre de candidatures exprimées (Code du travail, art. L. 2324-22-1, L. 2314-24-1) :

- être composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale en question ;
- être composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes.

Dans un arrêt rendu par la Chambre Sociale, l'employeur entendait obtenir l'annulation de l'élection de M. X, alors seul candidat de la liste FO pour le collège « cadres » titulaires de la délégation unique du personnel ([DUP](#)) et ce, alors même que le protocole d'accord préélectorale précisait :

- que ledit collège « cadres » était composé de 77 % de femmes et de 23 % d'hommes ;
- que 2 sièges étaient au demeurant à pourvoir.

Dans notre affaire, la liste présentée par l'organisation syndicale au titre des membres titulaires de la Délégation Unique du Personnel - collège « cadres », ne comportait qu'un seul candidat en la personne de Monsieur X.

Ainsi, face à une candidature unique, la problématique de la juste proportionnalité entre candidatures femmes/hommes et électeurs femmes/hommes du collège ne fait pas débat.

Cependant, la Cour de Cassation ne le voit pas de cet œil et vient ainsi préciser : « *Qu'en statuant ainsi, alors que, **deux postes étant à pourvoir**, l'organisation syndicale était tenue de présenter une liste conforme à l'article L. 2324-22-1 du Code du travail, alors applicable...* ».

Par cet arrêt, les juges affirment **qu'en cas de pluralité de sièges, les règles relatives à la représentation équilibrée des femmes et des hommes doivent s'appliquer.**

Matériellement, cela signifie que dans le cadre de l'organisation des élections du C.S.E (Comité Social et Economique) avec un collège comportant plusieurs sièges, si une liste ne comporte qu'un seul candidat (et ce même si ce dernier appartient au sexe le plus représentatif au sein de l'entreprise), cette situation n'est a priori plus tolérée, la candidature unique empêchant en effet le respect des conditions réglementaires de mixité des candidatures lorsque le ratio femmes/hommes est calculé pour la détermination de la composition des listes.

Pour rappel, lorsqu'il est fait application des règles ci-avant et que le ratio obtenu n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des deux sexes, il est procédé à l'arrondi arithmétique suivant :

- arrondi à l'entier supérieur en cas de décimale supérieure ou égale à 5 ;
- arrondi à l'entier inférieur en cas de décimale strictement inférieure à 5.

Exemple :

- un collège « cadres » comprenant 77 % de femmes et 23 % d'hommes ;
- 2 sièges ouverts ;
- 2 candidatures présentées.

En application des règles d'arrondi ci-dessus énumérées, les deux candidatures devraient être féminines ($2 \times 77/100 = 1,54$ soit $2 + 2 \times 23/100 = 0,46$ soit 0).

Mais, la Cour qui exclut dans un premier temps les candidatures uniques en cas de pluralité de sièges à pourvoir, vient également préciser : « *Qu'en statuant ainsi, alors que, 2 postes étant à pourvoir, l'organisation syndicale était tenue de présenter une liste conforme à l'article L. 2324-22-1 du Code du travail, alors applicable, interprété conformément à la décision susvisée du Conseil constitutionnel, **c'est-à-dire comportant nécessairement une femme et un homme, ce dernier (homme) au titre du sexe sous-représenté dans le collège considéré*** ».

Ainsi, elle précise que, dans une telle situation, la liste doit nécessairement comporter une femme et un homme.

En pratique, peu importe le résultat du calcul exposé dans l'exemple, en application de cette proportion femme/homme, le nombre de femmes ne peut être égal à 2. La règle de l'arrondi à l'entier supérieur se trouve ainsi purement et simplement écartée et ce, aux fins de respect de la réserve de constitutionnalité en date du 19 janvier 2018 qui prévoit que, **la règle de l'arrondi ne saurait (...) faire obstacle à ce que les listes de candidats puissent comporter un candidat du sexe sous-représenté dans le collège électoral.**

La règle de l'arrondi ne doit donc pas engendrer au final l'exclusion de l'un ou l'autre sexe en termes de représentation.



membre indépendant de Walter France et d'Allinial Global International

Expertise comptable et fiscale – Social – Audit – Conseil

26, avenue de Thiès
B.P. 85003
14076 CAEN Cedex 5
Tél : +33 (0)2 31 46 72 72 / Fax : +33 (0)2 31 46 72 60
E-mail : soficom@soficomsa.com

www.soficom-walterfrance.com

EXPERTISE COMPTABLE ET FISCALE – SOCIAL – AUDIT – CONSEIL

Member of
Allinial
GLOBAL®