

Prime de pouvoir d'achat 2020 : moins de bénéficiaires attendus !

La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat qui avait été instituée suite au mouvement des « gilets jaunes » est reconduite en 2020. Mais attention, ce dispositif est sensiblement modifié.

Un système moins favorable

L'employeur qui souhaite mettre en place cette prime peut procéder de deux manières :

- Soit par décision unilatérale (il doit dans ce cas, informer le comité social et économique de sa décision),

- Soit par accord d'entreprise ou de groupe.



La prime versée est exonérée de cotisations sociales, d'impôt sur le revenu, dans la limite de 1 000 euros par salarié. Cette prime peut être modulée en fonction de la

rémunération, de la classification, de la présence effective sur l'année ou d'un « mixte » de ces éléments.

Pour ouvrir droit aux exonérations sociales et fiscales, la prime doit être versée entre le 28 décembre 2019 et le 30 juin 2020. L'exonération (dans la limite du plafond de 1 000 euros) est réservée aux salariés qui perçoivent une rémunération inférieure à trois fois le SMIC annuel.

Attention, l'exonération n'est possible que si l'employeur a mis en œuvre un accord d'intéressement. C'est la grande nouveauté 2020, par rapport à la prime exceptionnelle « version gilets jaunes ».

Cette prime de pouvoir d'achat va donc concerner beaucoup moins d'entreprises que précédemment ! De nombreux employeurs ne souhaitant pas mettre en place un contrat d'intéressement...



Didier FORNO

Président-Directeur Général

Groupe CEOLIS

Éditorial

Le rôle économique du CSE

Toutes les entreprises ont mis en place le comité social et économique (CSE).

Le CSE n'a pas seulement un rôle social...

Les trois grandes consultations annuelles du CSE (orientations stratégiques, situation économique et financière, politique sociale) sont des moments clés de la vie d'une entreprise.

Les élus du personnel doivent jouer pleinement leur rôle. Un investissement temps et compétence est nécessaire.

CEOLIS est à vos côtés pour défendre les intérêts des salariés.

Meilleurs vœux pour cette nouvelle année

Dénonciation d'un harcèlement et risque de diffamation

Le **harcèlement (moral ou sexuel)** en entreprise est un sujet d'actualité. Le hashtag « #MeToo » a fait la une des titres des journaux. La parole s'est libérée. Sa version francophone « [#balancetonporc](#) » a permis à de nombreux témoignages d'émerger et de rompre l'omerta.

Le **harcèlement moral** est la répétition d'agissements malveillants à l'égard d'un tiers : remarques désobligeantes, intimidations, insultes...

Ces agissements entraînent une forte dégradation des conditions de travail de la victime, et peuvent porter atteinte à ses droits et à sa dignité, altérer sa santé physique ou mentale, ou compromettre son avenir professionnel.

Le **harcèlement sexuel** se caractérise par le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste, qui portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant ou créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Est assimilée au harcèlement sexuel toute forme de pression grave (même non répétée) dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte sexuel, au profit de l'auteur des faits ou d'un tiers.



Si l'auteur des faits a eu un contact physique avec la victime, il pourrait s'agir d'une agression sexuelle, qui est une infraction plus sévèrement punie que le harcèlement sexuel.

Rappel : le comité social et économique (CSE) doit désigner un **référént « harcèlement sexuel »**

Le salarié qui dénonce des faits de harcèlement peut être poursuivi, dans certains cas, pour diffamation...

Rappel de la réglementation et des précautions d'usage.

Le salarié, victime ou témoin, qui dénonce des faits de harcèlement moral ou sexuel est protégé par le droit du travail. Il ne peut être ni sanctionné, ni licencié, ni discriminé (c. trav. [Art. L 1152-2](#) et [L 1153-3](#)).

Notamment, si un salarié se trompe dans l'appréciation d'une situation et qui dénonce à tort un fait de harcèlement, il n'est pas passible d'une sanction (cass. Soc. 10 juin 2015, n° 13-25554). Néanmoins, il doit agir de bonne foi.

La mauvaise foi résulte de la connaissance du salarié de la

fausseté des faits qu'il dénonce. Dans ce cas, il peut faire l'objet d'une sanction.

Il faut être prudent sur les personnes informées d'un éventuel harcèlement. La Cour de cassation (arrêt du 26

novembre 2019) vient d'apporter un certain nombre de précisions sur le sujet.

Dans l'affaire traitée, une salariée avait envoyé un courriel pour dénoncer des faits de harcèlement dont elle se disait victime. Elle avait adressé ce courrier à l'employeur, à l'inspection du travail, mais également à un responsable de l'entreprise, sans lien hiérarchique avec elle, ainsi qu'au fils de l'auteur présumé du harcèlement.

L'auteur présumé du harcèlement a engagé une action pour diffamation publique contre la salariée. La salariée a été condamnée.

La Cour de cassation précise dans son arrêt qu'en diffusant son accusation de harcèlement à des personnes autres que l'employeur et les organes de contrôle du Code du travail, la salariée a outrepassé ses droits. À ce titre, elle ne bénéficie plus de l'immunité pénale. En diffusant cette information au-delà du « cercle autorisé », la salariée est présumée de mauvaise foi.

Registres obligatoires : membres du CSE, vérifiez qu'ils existent !

L'employeur doit créer un certain nombre de registres dans l'entreprise. Le [comité social et économique \(CSE\)](#) doit vérifier qu'ils existent bien.

Le registre unique du personnel

Dès l'embauche du premier salarié ou l'arrivée d'un stagiaire, l'employeur a l'obligation de tenir un registre du personnel par établissement. Les salariés sont inscrits dans le registre dès leur embauche et dans leur ordre d'arrivée. Les stagiaires le sont également dans une partie spécifique du registre.



Informations obligatoires de ce registre :

- identification du salarié : nom, prénoms, date de naissance, sexe, nationalité ;
- carrière : emplois, qualifications, date d'entrée et de sortie de l'entreprise ;
- type de contrat : contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, contrat d'insertion professionnelle, contrat à durée déterminée, travail à temps partiel, mise à disposition par un groupement d'employeurs, mise à disposition par une entreprise

de travail temporaire (intérim) par exemple ;

- pour les travailleurs étrangers : type et numéro d'ordre du titre valant autorisation de travail ;
- pour les stagiaires : nom et prénoms, dates de début et de fin du stage, nom et prénoms du tuteur, lieu de présence du stagiaire, sont à indiquer dans une partie spécifique (pour ne pas les confondre avec les salariés).

Le registre unique du personnel est tenu à la disposition du comité social et économique (CSE), de l'inspection du travail et des agents URSSAF.

Le registre des dangers graves et imminents

Tous les établissements dotés d'un CSE doivent détenir un registre des dangers graves et imminents. Le registre est tenu à la disposition des représentants du personnel. Il est constitué de pages numérotées et authentifiées par le CSE.

Lorsqu'il est constaté — par un membre du CSE — qu'il existe une cause de danger grave et imminent, le registre est utilisé pour consigner par écrit l'avis du CSE. Cet avis est daté et signé. Le CSE intervient selon la procédure suivante :

- constatation du danger ;
- information de l'employeur et consignation sur le registre (indication du poste de travail concerné, de la nature et de la

cause du danger, du nom du ou des salariés exposés) ;

- enquête de l'employeur avec un représentant du personnel (l'employeur ne peut pas refuser de se rendre sur les lieux du danger ou de fournir au représentant les moyens nécessaires pour y aller) ;
- en cas de désaccord sur la réalité du danger et la façon de le faire cesser, information de l'agent de contrôle de l'inspection du travail et du service de prévention de la CARSAT ;

Le registre unique de sécurité

Afin de faciliter la conservation et la consultation des documents de vérification et de contrôle en matière d'hygiène et de sécurité imposés par la loi, ceux-ci peuvent être rassemblés dans un document unique : le registre unique de sécurité.

Ce registre unique n'est pas obligatoire. Toutefois, la tenue et la conservation des documents de vérification et de contrôle en matière d'hygiène et de sécurité le sont.

En général, on retrouve dans ce registre une 1^{ère} partie avec les observations et mises en demeure de l'Inspection du travail et dans une 2^{ème} partie, les vérifications et contrôles périodiques de l'hygiène et de la sécurité.

Le registre de traitement des données personnelles

Le règlement n° 2016/679, dit règlement général sur la protection des données (RGPD), est un [règlement de l'Union européenne](#) qui constitue le texte de référence en matière de protection des [données à caractère personnel](#).

Afin d'être en conformité avec ce RGPD, la tenue d'un registre de traitement des données personnelles est obligatoire pour toutes les entreprises qui traitent des données sensibles ou qui sont

susceptibles de présenter un grand risque pour les droits et libertés individuelles. La tenue de ce registre est systématique dans les entreprises qui emploient plus de 250 salariés.

Le registre des traitements doit permettre d'identifier notamment :

- les parties prenantes qui interviennent dans le traitement des données ;
- les catégories de données traitées ;
- à quoi servent ces données ;

- qui y accède et à qui elles sont communiquées ;
- combien de temps elles sont conservées ;
- comment elles sont sécurisées.

Registres obligatoires à certains secteurs

Il existe des registres spécifiques à certains secteurs. C'est le cas notamment du carnet de maintenance des appareils de levage dans le BTP.



Risques psychosociaux et PSE : les élus peuvent faire surprendre l'opération

[Le PSE \(plan de sauvegarde de l'emploi\)](#) prévoit les éléments suivants : actions visant au reclassement interne, créations d'activités nouvelles par l'entreprise, actions favorisant le reclassement externe à l'entreprise, actions de formation, de validation des acquis de l'expérience (VAE) ou de reconversion, mesures de réduction ou d'aménagement du temps de travail, conditions de mise en œuvre du congé de reclassement ou du contrat de sécurisation professionnelle (CSP).

Le PSE peut également prévoir d'autres mesures, facultatives, telles que, par exemple : primes d'incitations au départ volontaire, congés de conversion, mise en place d'une cellule de reclassement, etc.

Dans le cadre de l'élaboration de ce plan de sauvegarde de l'emploi, l'employeur doit veiller à protéger les salariés restant en poste, contre d'éventuels [risques psychosociaux \(RPS\)](#). Or, une réorganisation d'entreprise peut avoir d'importantes conséquences en matière de santé, sécurité et conditions de travail, pour les salariés restants. L'employeur doit donc redoubler de vigilance.

Les risques psychosociaux correspondent à des situations de travail où sont présents, combinés ou non : du stress, des violences

internes commises au sein de l'entreprise par des salariés, des violences externes commises sur des salariés par des personnes externes à l'entreprise (insultes, menaces, agressions...). Ce sont des risques qui peuvent être induits par l'activité elle-même ou générés par l'organisation et les relations de travail.



Concernant la légalité du PSE, depuis la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, [le tribunal administratif est seul compétent](#).

Dans une affaire récente (Cassation sociale du 14 novembre 2019), [cette compétence du tribunal administratif a été remise en cause](#), concernant des insuffisances en matière prévention des risques psychosociaux.

Résumé de l'affaire...

Une société présente un important projet de réorganisation avec de nombreuses suppressions de postes et la mise en œuvre de nouveaux outils informatiques. Le plan de

sauvegarde de l'emploi est validé par la DIRECCTE.



Le CHSCT de l'entreprise estime que les salariés restant en poste courent des risques psychosociaux liés à la surcharge de travail. Il saisit le président du TGI pour faire suspendre le PSE, en raison des manquements de l'employeur à son obligation de sécurité.

L'employeur estime que cette procédure est illégale, le tribunal administratif étant seul compétent.

La Cour de cassation donne tort à l'employeur. En matière de risques psychosociaux, le président du TGI est compétent. Il peut donc décider de suspendre la mise en œuvre d'un PSE (validé par l'administration), afin que l'employeur remplisse correctement son obligation de sécurité.

Retrouvez cet article sur le site MIROIR SOCIAL : <https://www.miroirsocial.com/participatif/risques-psychosociaux-et-pse-les-elus-peuvent-faire-surprendre-loperation>

Discrimination à l'embauche en raison des origines du candidat : comment s'en défendre ?

La discrimination à l'embauche en raison des origines est illégale

Aux termes de l'article L.1132-1 du code du travail, **aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement** ou de l'accès à un stage ou à une période de formation, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie par l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L.3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat **en raison de son origine**, de son sexe, de ses moeurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, **de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race**, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, **de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille** ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

Quel est le délai de prescription ?

Avant la loi du 17 juin 2008 publiée le 19 juin 2008 portant réforme de la

prescription, l'action en réparation du préjudice résultant d'une discrimination se prescrivait par trente ans.

Désormais, l'article L.1134-5 du Code du travail dispose que l'action en réparation du préjudice résultant d'une discrimination se prescrit par 5 ans à compter de la révélation de la discrimination.

Par ailleurs, l'article 2222 du Code civil prévoit qu'en cas de réduction du délai de prescription, le nouveau délai court à compter du jour de l'entrée en vigueur de la loi nouvelle, sans que la durée totale puisse excéder la durée prévue par la loi intérieure.

Il s'en déduit que la durée des prescriptions en cours ne pouvait excéder 30 ans et par suite était acquise au plus tard 5 ans après l'entrée en vigueur de la loi, soit le 19 juin 2013.

Cour d'appel, Paris, Pôle 6, chambre 10, 10 Octobre 2018 – n° 15/11617

Quel Conseil de Prud'hommes saisir ?

Il résulte des dispositions de l'article R 1412-1 du code du travail que l'employeur et le salarié portent les différends et les litiges devant le conseil des prud'hommes territorialement compétent ; que ce conseil est soit celui dans le ressort duquel est situé l'établissement où est accompli le travail, soit lorsque le travail est accompli à domicile ou en dehors de toute entreprise ou établissement, celui dans le ressort duquel est situé le domicile du

salarié ; que le salarié peut également saisir les conseils des prud'hommes du lieu où l'engagement a été contracté ou celui du lieu où l'employeur est établi.

Il en résulte que le salarié dispose d'une option et peut saisir le conseil des prud'hommes du lieu où l'engagement a été contracté ou celui du lieu où l'employeur est établi.



Dans le cas d'une discrimination à l'embauche, la compétence du lieu du domicile du salarié peut être choisie par le salarié, lorsque la décision de l'employeur que ce soit un engagement ou un refus d'embauche se manifeste au domicile du salarié ou du candidat à l'embauche.

La réponse de l'employeur ayant été réceptionnée au domicile du candidat, c'est à juste titre que le conseil des prud'hommes du ressort du domicile du candidat a retenu sa compétence territoriale ;

Cour d'appel, Grenoble, Chambre sociale, section B, 9 Avril 2015 – n° 13/01719

Qui a la charge de la preuve ?

En application de l'article L.1134-1 du Code du travail, s'il appartient au

salarié qui s'estime victime d'une discrimination, d'apporter les éléments de fait laissant supposer l'existence de cette discrimination directe ou indirecte, il incombe à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, le juge formant sa conviction au vu des éléments fournis par les parties.

La charge de la preuve en la matière se développe donc en deux temps : le demandeur doit présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte et il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Que doit prouver le salarié qui s'estime victime d'une discrimination en raison de ses origines ?

Le salarié doit produire des éléments de nature à établir un lien matériel entre ses origines étrangères et la décision de l'employeur.

Cour d'appel, Grenoble, Chambre sociale, 28 Novembre 2019 – n° 16/04347

Que doit prouver l'employeur qui est accusé

d'une discrimination à l'embauche en raison d'origines ?

L'employeur doit démontrer que le non-recrutement du candidat repose sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Cour d'appel, Aix-en-Provence, 18e chambre, 30 Janvier 2014 – n° 12/19683

L'employeur doit prouver que les faits allégués par le candidat sont justifiés par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Cour d'appel, Aix-en-Provence, 9e chambre C, 26 Juillet 2013 – n° 12/01669

Si le fait de discréditer une personne en raison de ses origines raciales vraies ou supposées revêt, sans conteste, une qualification pénale, cette situation ne saurait, toutefois, suffire à établir la réalité d'actes discriminatoires lesquels supposent des actions ou des abstentions illégitimes ayant pour but ou pour conséquence de soumettre la salariée à un traitement différencié, ou encore de la désavantager.

Cour d'appel, Douai, Chambre sociale, 28 Juin 2019 – n° 17/02341

Le préjudice reconnu est réparé à hauteur de quel montant par la jurisprudence ?

500 Euros

Cour d'appel, Paris, Pôle 6, chambre 9, 23 Janvier 2019 – n° 16/09755

2.000 Euros

Cour d'appel de Caen, 19 juin 2015



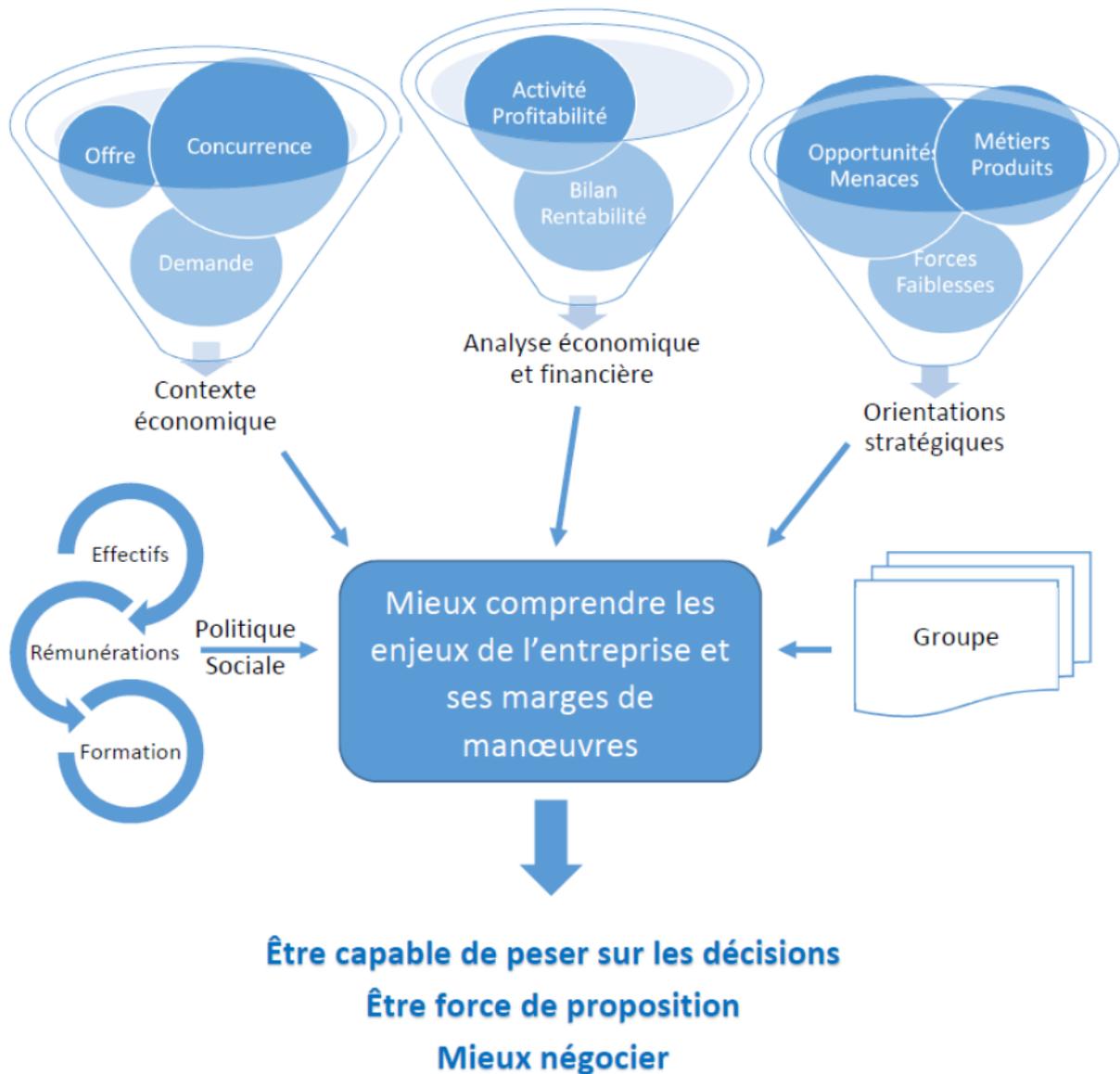
Le fait de discréditer ne suffit à établir la réalité d'actes discriminatoires

Eric ROCHEBLAVE
Avocat Spécialiste en Droit du Travail et Droit de la Sécurité Sociale
Barreau de Montpellier
<https://www.rocheblave.com/>

ORIENTATIONS STRATEGIQUES

SITUATION ECONOMIQUE ET FINANCIERE DE L'ENTREPRISE

POLITIQUE SOCIALE



Nomination de l'expert-comptable par le CSE,
Coût de l'expertise à la charge de l'entreprise

FORMATION :

Le comité social et économique (CSE)

Mise en place

Fonctionnement



Rôle économique

Rôle social et culturel

CEOLIS est
organisme de
formation agréé



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,
DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE
ET DU DIALOGUE SOCIAL

Formation sur 2
jours

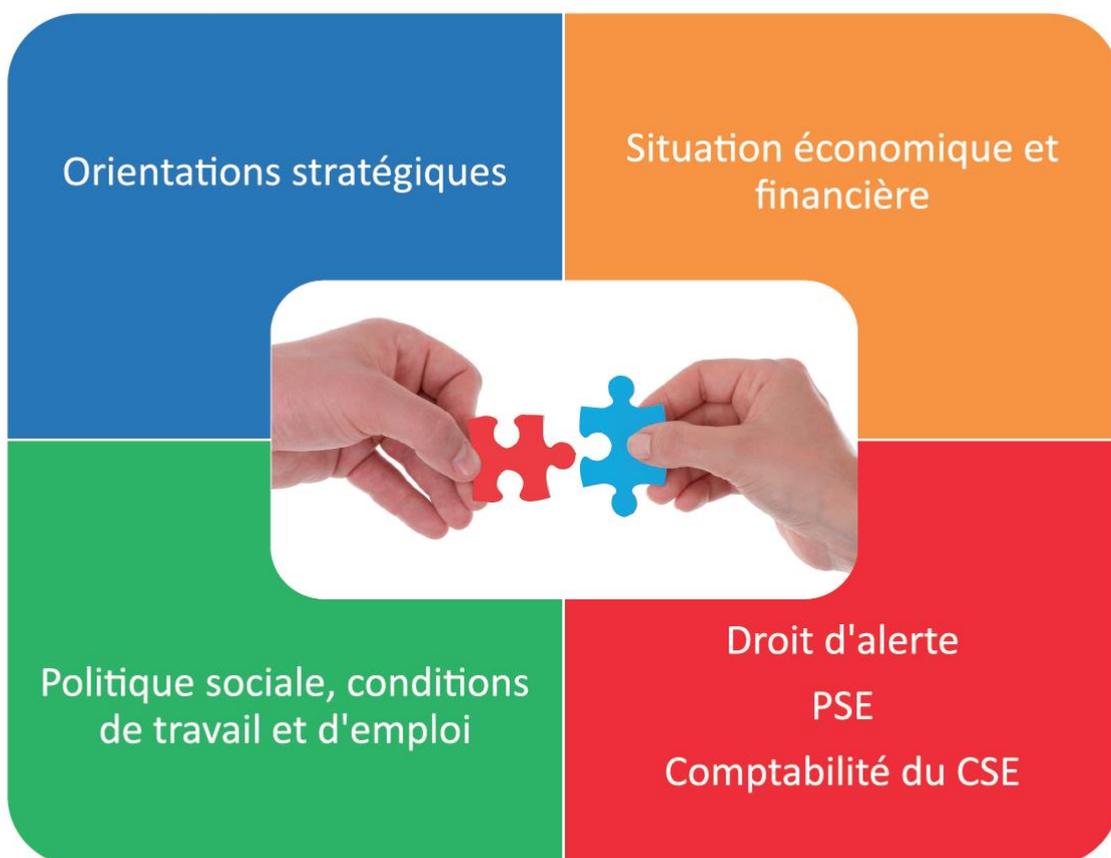
Devis sur simple
demande

Céolis

CEOLIS : toute l'actualité du CSE (janvier 2020)

EXPERT-COMPTABLE CSE

FORMATION - ASSISTANCE JURIDIQUE



Groupe CEOLIS :

Site internet : groupe-ceolis.fr / Tél : 09 67 22 32 35