

Juin 2018

SOMMAIRE :

- **Projet de loi « avenir professionnel »**
– p.1-2
- **RCC et forfait social**
– p.2
- **CSP** –p.2
- **Dernières précisions sur le PAS-** p.2-3
- **Projet de loi PACTE-** p.3-4
- **Accord de performance collective et forfait jours-**p.5
- **Harmonisation de l'assiette des cotisations sociales-** p.5
- **Etat des négociations-**p.6
- **Jurisprudence-**p.7

Contact:

Marie Guédeney
Tel : 01 44 55 35 15
mguedeney@cgi-cf.com

Retrouvez l'ensemble de ces textes sur www.cgi-cf.com, partie « Social »

I- Les évolutions apportées au projet de loi « avenir professionnel »

L'Assemblée nationale a modifié de manière importante certaines dispositions du volet « formation professionnelle et apprentissage » du projet de loi.

1) Vers une contribution unique mais composite

Les contributions existantes ne devraient pas être réduites mais maintenues à leurs taux actuels : une contribution formation fixée à 0,55 % de la masse salariale pour les entreprises de moins de 11 salariés et à 1 % pour les autres ; et une taxe d'apprentissage égale à 0,68 % de la masse salariale. Cette dernière serait réaménagée selon deux fractions au lieu de trois : la fraction régionale étant supprimée, 87 % du produit de la taxe seraient confiés aux opérateurs de compétences (Opco) et les 13 % restants remplaceraient le hors-quota pour financer des formations professionnalisantes.

2) La transformation accélérée des Opca en Opco

Les agréments en cours expireraient au plus tard le 1er janvier 2019 et ne seraient donc pas reconduits jusqu'au 31 décembre 2019 comme le prévoyait le texte initial.

Dès le 1er janvier, tout nouvel agrément serait donc subordonné à l'existence d'un accord de branche conclu à cet effet.

De plus, l'administration désignerait un Opca pour chaque branche non couverte par un tel accord au 31 octobre 2018 et non plus au 1er juin 2019.

3) L'alimentation du CPF

Le niveau d'alimentation du CPF serait revu tous les trois ans afin de permettre une « actualisation des droits capitalisés au titre du CPF et une adaptation à l'évolution du marché de la formation ».

Pour faciliter le co-investissement entre salariés et entreprises, en cas d'accord d'entreprise, cette dernière pourrait « prendre en charge les frais de formation (ou de VAE ou de bilan de compétences) engagés et se faire ensuite rembourser par la Caisse des dépôts et consignations, dans la limite des sommes créditées sur la base des droits acquis des CPF des salariés bénéficiaires ».

4) L'entretien professionnel

Actuellement, il doit se tenir tous les deux ans. Selon le projet de loi, un accord d'entreprise (ou, à défaut, un accord de branche) pourrait prévoir une périodicité différente pour prendre en compte les réalités de l'entreprise.

Il est aussi prévu que le comité social et économique dispose d'informations sur la mise en œuvre des entretiens professionnels, dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

L'entretien devrait comporter des informations sur le conseil en évolution professionnelle (CEP), l'objectif étant de renforcer la connaissance du dispositif par les salariés.

Enfin, les critères d'appréciation du parcours du salarié évalués tous les 6 ans pourraient être négociables via un accord d'entreprise (ou, à défaut, un accord de branche).

II- Forfait social sur l'indemnité de rupture conventionnelle collective (RCC) : rétropédalage des URSSAF

Les modifications apparues sur le site Internet des URSSAF appellent une clarification rapide pour sécuriser les entreprises.

Le site Internet des URSSAF indiquait initialement que le régime social des indemnités de RCC était aligné « sur celui des indemnités versées dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi » (PSE).

Cette affirmation a ensuite été reprise par le document de questions/réponses consacré à la RCC, diffusé par le Ministère du travail.

Dans un second temps, le site Internet a été modifié, pour indiquer expressément que les indemnités de RCC étaient assujetties au forfait social au taux de 20 %, pour leur part exclue de l'assiette des cotisations de sécurité sociale mais soumise à CSG/CRDS.

Puis, il a été rétabli dans sa version initiale, sans qu'aucune information particulière ne soit diffusée à ce sujet.

Une clarification serait donc la bienvenue. Nous vous tiendrons évidemment au courant.

III- Contrat de sécurisation professionnelle (CSP) : vers une prolongation jusqu'au 30 juin 2019 ?

Rappelons que la convention relative au CSP est entrée en vigueur le 1er février 2015 jusqu'au 30 juin 2018.

Conformément à l'avenant du 31 mai 2018 à la convention du 26 janvier 2015 relative au CSP, signé par les partenaires sociaux, elle devrait être prolongée d'un an, jusqu'au 30 juin 2019.

Pour être applicable, cet avenant doit toutefois être agréé par le Ministre du Travail.

Nous vous informerons de la publication de cet agrément.

IV- Les dernières précisions sur le prélèvement à la source (PAS)

L'administration fiscale a apporté des précisions notamment sur la question du taux neutre et du traitement des indemnités journalières de sécurité sociale.

1) Les grilles de taux neutres

Lorsque l'employeur ne dispose pas d'un taux de PAS transmis par l'administration fiscale en cours de validité pour un salarié, il devra appliquer les grilles de taux neutres prévues par la législation fiscale.

Ces grilles ne sont pas communiquées individuellement à chaque employeur collecteur : elles figurent au sein du code général des impôts (CGI art. 204 H, III), et peuvent être modifiées chaque année.

Trois grilles de taux neutre sont prévues, en fonction du domicile du contribuable : France métropolitaine, Guadeloupe-La Réunion-Martinique ou Guyane-Mayotte.

L'administration a précisé qu'il faut prendre en compte la résidence principale à la date de versement du revenu, quelle que soit la situation du contribuable au 31 décembre de l'année. Ainsi, l'employeur peut se fonder sur l'adresse dont il dispose pour le salarié.

Le taux neutre est un taux proportionnel appliqué à la totalité de l'assiette du PAS de la paie en cause.

Le code général des impôts prévoit 20 taux, allant de 0 % à 43 % en fonction du montant de l'assiette.

2) IJSS subrogées : cas particuliers

- Contrats courts (CDD et contrats d'intérim conclus pour une durée inférieure ou égale à deux mois)

Pour mémoire, lorsque l'employeur est contraint d'appliquer un taux neutre, il applique à l'assiette du PAS un abattement égal à 50 % du montant net imposable du SMIC.

Dans l'hypothèse d'une subrogation des IJSS en cas d'arrêt de travail, l'abattement d'1/2 SMIC ne s'applique pas aux IJSS.

L'assiette du PAS sera donc égale à « Montant imposable IJSS + (rémunération nette imposable - abattement) ».

- Arrêt pour maladie non professionnelle pendant les congés payés

En cas de subrogation, les IJSS de maladie non professionnelle ne sont soumises au PAS que pendant une durée de 2 mois à compter du 1er jour d'arrêt de travail.

V- Les nouveautés concernant le projet de loi Pacte

Le projet de loi Pacte, qui a été envoyé pour avis à l'ACOSS (Agence centrale des organismes de sécurité sociale), a été soumis au Conseil des Ministres le 18 juin.

Il contient notamment les dispositions suivantes :

1) Réforme de l'épargne-retraite

L'objectif est d'unifier les règles qui s'appliquent aux plans d'épargne-retraite :

- Une sortie en rente ou en capital : le plan d'épargne-retraite devrait laisser le choix entre une sortie en rente ou un paiement en capital, alors qu'actuellement la sortie en rente est privilégiée dans la plupart des produits d'épargne-retraite

- Alimentation du plan : le plan pourrait recevoir des versements volontaires de la part des participants, des sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement, des contributions de l'entreprise (abondements), des droits inscrits au compte épargne temps
- Des cas de déblocage anticipé :
 - décès du conjoint du titulaire ou de la personne liée par un Pacs au titulaire;
 - invalidité de l'assuré, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire ;
 - situation de surendettement de l'assuré ;
 - expiration des droits de l'assuré aux allocations chômage ;
 - cessation d'activité non salariée de l'assuré après un jugement de liquidation judiciaire ;
 - affectation des sommes à l'acquisition de la résidence principale.
- Portabilité des droits entre les dispositifs d'épargne-retraite : « les droits individuels en cours de constitution seraient transférables vers tout autre plan d'épargne-retraite ».

2) Extension sous conditions du taux de forfait social à 16 %

Alors qu'aujourd'hui le taux réduit de 16 % de forfait social n'est applicable qu'aux versements réalisés dans le cadre d'un plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco) sous certaines conditions, ce taux serait étendu à l'ensemble des plans d'épargne-retraite d'entreprise, là aussi sous conditions.

3) Harmonisation du décompte des effectifs et du franchissement des seuils sociaux

Selon le projet de loi, l'effectif salarié annuel correspondrait à la moyenne du nombre de personnes employées au cours de chacun des mois de l'année civile précédente (par dérogation, pour l'application de la cotisation sociale accidents du travail et maladies professionnelles, l'effectif pris en compte serait celui de la dernière année connue).

Pour qu'un franchissement de seuil soit pris en compte, le seuil devrait avoir été atteint ou dépassé au cours de cinq années civiles consécutives.

Ces nouvelles modalités s'appliqueraient notamment :

- à compter du 1er janvier 2020, aux dispositions relatives à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés ;
- à la contrepartie obligatoire en repos ;
- aux règles relatives aux conséquences du licenciement ;
- à l'exonération de cotisations sociales (sauf AT-MP) au titre de l'emploi d'apprentis accordée aux entreprises de moins de 11 salariés;
- au versement transport auquel sont assujettis les employeurs d'au moins 11 salariés

De même, l'établissement d'un règlement intérieur ne serait plus obligatoire dans les entreprises d'au moins 20 salariés mais dans ceux d'au moins 50 salariés.

Enfin, le champ d'application du taux de 0,50 % de la contribution Fnal applicable sur la totalité du salaire serait réduit. En effet, il serait dû par les employeurs occupant 50 salariés et plus et non plus par ceux occupant 20 salariés et plus.

VI- Accord de performance collective (APC) et forfait annuel en jours

Rappelons que l'APC peut notamment mettre en place un dispositif de forfait jours, qui va se substituer de plein droit aux clauses contraires du contrat de travail des salariés qui en acceptent l'application.

L'APC ne permet pas à l'employeur d'imposer un forfait annuel à un salarié. La DGT a d'ailleurs confirmé qu'« un forfait ne peut pas être imposé à un salarié et le refus du salarié de signer une convention individuelle de forfait ne peut justifier un licenciement ». Par ailleurs, « l'acceptation, par le salarié de l'accord de performance collective n'entraîne pas d'office l'acceptation du forfait pour sa propre situation ».

La situation diffère lorsque l'APC modifie un forfait annuel déjà mis en place : en effet, si le salarié a déjà conclu une convention individuelle de forfait et qu'un APC qu'il a accepté vient modifier les dispositions de l'accord mettant en place le forfait, ces modifications s'imposent au salarié.

Si le salarié refuse la modification de sa convention individuelle par l'accord de performance collective, cela vaut refus de l'accord et permet un licenciement sui generis.

VII. Harmonisation des définitions des assiettes de cotisations et contributions sociales

Une ordonnance du 12 juin 2018 intervient en application de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2017 afin de simplifier la législation applicable en matière d'assiette des cotisations et contributions sociales.

Ces nouvelles règles s'appliqueront aux cotisations et contributions sociales dues pour les périodes courant à compter du 1er septembre 2018.

Le texte procède à une mise à jour de la définition des revenus d'activité et de remplacement qui servent de base à la définition des assiettes sociales. **Les notions de salaires, gains, gratifications, indemnités, sont remplacées par la notion unique de « revenus d'activité ».**

L'assiette de la contribution sociale généralisée (CSG) constituera dorénavant la règle de droit commun pour les autres assiettes de calcul des prélèvements sociaux.

La CSG « est due sur toutes les sommes, ainsi que les avantages et accessoires en nature ou en argent qui y sont associés, dus en contrepartie ou à l'occasion d'un travail, d'une activité ou de l'exercice d'un mandat ou d'une fonction électorale, quelles qu'en soient la dénomination ainsi que la qualité de celui qui les attribue, que cette attribution soit directe ou indirecte».

L'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale qui définit l'assiette des cotisations de sécurité sociale sur les revenus d'activité renvoie donc désormais au nouvel article L. 136-1-1 relatif à l'assiette de la CSG.

VIII- Etat des négociations

➤ CCN des commerces de gros (3044)

▪ **Accords signés**

- L'avenant technique rectificatif du 18 avril 2018, précisant la définition des catégories de salariés concernés par les forfaits jours, les caractéristiques des conventions individuelles de forfait ainsi que l'incidence des absences a été signé par la CGC-AGRO, la CFDT et FGTA FO.

Un « point sur » cet avenant vous a été envoyé.

▪ **Négociations à venir**

- Négociation obligatoire sur les conditions de recours aux contrats précaires et les mesures à prendre pour diminuer leur utilisation suite à l'ANI du 22 février 2018
- Présentation des comptes prévoyance

La prochaine réunion paritaire se tiendra le **17 septembre 2018.**

➤ CCN de l'Import-Export (3100)

▪ **Accords signés**

- L'avenant rectificatif du 24 avril 2018 précisant la définition des catégories de salariés concernés par les forfaits jours et les caractéristiques des conventions individuelles de forfait a été signé par la CFTC et la CFDT.
- L'avenant n° 3 au contrat national de référence du 23 janvier 2012 actant, notamment, la création de la nouvelle formule « OPTIMUM » en santé et le protocole actant le financement temporaire des déficits du régime frais de santé par les excédents de la prévoyance.

Un « Point sur » l'avenant forfait jours vous a été envoyé.

▪ **Négociations à venir**

- Réflexions sur le CDI de chantier et les assouplissements des CDD

La prochaine réunion paritaire se tiendra le **10 juillet 2018.**

➤ CCN du commerce de gros des tissus, tapis et linges de maisons

▪ **Négociations en cours**

- Rapprochement avec la CCN 3044

La prochaine réunion paritaire se tiendra le **4 juillet 2018.**

➤ CCN des papiers cartons

▪ **Négociations en cours**

- Rapprochement avec la CCN 3044

La prochaine réunion paritaire se tiendra le **10 septembre 2018.**

IX– Jurisprudence

▪ **Salariés itinérants et trajet domicile /client**

Aux termes de l'article L. 3121-4 du Code du travail, le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif et il n'ouvre droit à une contrepartie, soit sous forme de repos soit sous forme financière, que dans l'hypothèse où il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail. Par ailleurs, la part de ce temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail n'entraîne aucune perte de salaire.

La Cour de cassation a exclu expressément la qualification de temps de travail effectif, notamment pour la rémunération, des temps de déplacement quotidiens effectués par les salariés itinérants entre leur domicile et les sites du premier et du dernier client.

Cass. soc., 30 mai 2018, n° 16-20.634 FP-PB

▪ **Rupture conventionnelle annulée et restitution des sommes versées**

Une rupture conventionnelle déclarée nulle n'entraîne pas droit à réintégration pour le salarié concerné mais produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, avec les conséquences indemnitaires qui en découlent pour l'employeur.

Mais quid des sommes versées au salarié au moment de la rupture ?

La Cour de cassation a jugé que la nullité de la rupture conventionnelle entraîne l'obligation pour le salarié de rendre à l'employeur les sommes que celui-ci lui a versées en exécution de la convention de rupture.

Cass. soc., 30 mai 2018, n° 16-15.273

▪ **Contentieux de l'expertise CHSCT : précisions sur les délais de procédure**

Dans l'attente de la mise en place du comité social et économique (CSE), le CHSCT fonctionne suivant les modalités antérieures aux ordonnances Macron.

Ainsi, il peut recourir à un expert agréé, par exemple lorsqu'un risque grave est constaté dans l'entreprise.

L'employeur qui entend contester la nécessité d'une telle expertise, la désignation de l'expert ou le coût prévisionnel de l'expertise doit saisir le président du TGI dans un délai de 15 jours à compter de la délibération du CHSCT.

La demande en justice est faite par assignation.

La Cour de cassation en déduit que la date de saisine du juge est celle de la délivrance de l'assignation et non celle de la remise d'une copie de cette assignation au greffe du tribunal.

À priori, cette règle est transposable à la contestation d'une expertise du CSE.

Cass. soc. 6 juin 2018, n° 16-28026 FSPB ; Cass. soc. 6 juin 2018, n° 17-17594 FSPB