

Octobre 2018

SOMMAIRE :

- Echancier des décrets de la loi « avenir professionnel » -p.1-2
- Mesures sociales du PLF et du PLFSS pour 2019- p.2-3
- Réforme de l'assurance retraite - p.3-4
- Consultation du CRM dans le cadre du PAS- p.4
- Précisions sur les nouvelles infractions à caractère sexiste-p-4-5
- Renégociation sur l'assurance-chômage- p.5
- Etat des négociations-p.6
- Jurisprudence-p.6-8

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- Echancier de la parution des décrets de la loi « avenir professionnel »

La centaine de décrets nécessaires pour l'application de la loi « avenir professionnel » devraient être publiés pour la plupart d'ici la fin de l'année 2018.

1) Les décrets concernant la formation professionnelle

Sont attendus pour le 31 octobre :

- Un décret relatif au compte personnel de formation (CPF) qui devrait préciser les modalités de conversion en euros des heures inscrites sur les comptes avant le 1er janvier 2019
- Un décret sur l'aide unique à l'apprentissage qui sera accordée aux entreprises de moins de 250 salariés au titre des apprentis préparant un diplôme équivalent au plus au baccalauréat
- Un décret qui organisera l'expérimentation permettant pendant trois ans de conclure des contrats de professionnalisation.

Est annoncé pour le 15 novembre un décret qui mettra la partie réglementaire du Code du travail à jour de la suppression de la distinction entre action d'adaptation et action de développement des compétences au sein des plans de formation.

Sont prévus pour le 14 décembre :

- Un décret qui précisera le montant de la majoration réservée aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) dans l'alimentation de leur CPF
- Un décret sur les modalités de mise en œuvre des projets de transition professionnelle, qui remplaceront le congé individuel de formation (CIF)
- Un décret qui définira notamment les conditions de rupture des contrats d'apprentissage à l'initiative de l'apprenti. Sur ce point, un projet de décret précise que l'apprenti devrait informer l'employeur au moins 7 jours calendaires avant la fin du contrat et pas moins de 5 jours calendaires après la saisine du médiateur consulaire.

Un projet de décret sur la rémunération et la rupture du contrat d'apprentissage prévoit de revaloriser le montant de la rémunération minimale de 2 points pour les deux premières années des apprentis âgés de 16 à 20 ans.

Par ailleurs, une nouvelle catégorie de rémunération minimale serait créée pour les apprentis âgés de 16 à 29 ans, pour lesquels le salaire minimum serait égal au SMIC.

D'autres textes réglementaires sont aussi attendus au cours de l'année 2019 :

- En janvier 2019 devrait paraître le décret relatif aux modalités de prise en charge des contrats d'apprentissage par les opérateurs de compétences (Opco)
- Courant janvier 2019 doit paraître le décret sur la définition des coûts contrat des contrats d'apprentissage par les branches
- Le décret encadrant le recouvrement de la contribution à la formation et à l'alternance et déterminant ses critères d'affectation devrait être publié en février 2019.

2) Les décrets concernant l'égalité professionnelle femmes/hommes

Ces décrets devraient être publiés le 14 décembre 2018. Ils doivent définir :

- la date exacte d'entrée en vigueur de ces dispositions ;
- les modalités de publication des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer ;
- le niveau des indicateurs en deçà duquel la négociation obligatoire d'entreprise sur l'égalité professionnelle devra porter également sur les mesures de correction et, le cas échéant, sur la programmation de mesures de rattrapage salarial ;
- les conditions de fixation par l'administration du montant de la pénalité financière en cas de non-respect du principe d'égalité de rémunération ;
- les conditions dans lesquelles la pénalité déjà prévue en cas d'absence d'accord ou de plan d'action relatif à l'égalité professionnelle peut également être appliquée en l'absence de publication des indicateurs relatifs à l'égalité salariale ou en l'absence de définition de mesures correctives.

II- Les mesures sociales du projet de loi de finances (PLF) et du projet de loi de financement de la sécurité sociale (PLFSS) pour 2019

Le PLF et le PLFSS pour 2019 comportent un certain nombre de mesures sociales et relatives à la paie qui intéressent les employeurs.

1) Les mesures du PLF pour 2019

- Modification du dispositif d'allocation d'activité partielle

Le délai de prescription pour la demande de versement par l'employeur de l'allocation d'activité partielle devrait être ramené de quatre ans à un an, à compter du terme de la période couverte par l'autorisation de recours à l'activité partielle.

- Prélèvement à la source : revalorisation des tranches des grilles de taux neutre

Les limites des tranches de rémunération de chacune des grilles de taux neutres seraient revalorisées au 1er janvier 2019 par application d'un coefficient égal à 1,02616.

Les limites des tranches des grilles de taux par défaut seraient ensuite indexées sur l'évolution de la première tranche du barème de l'impôt sur le revenu à compter du 1er janvier 2020.

- Fin de l'exonération en cas de don de matériel informatique d'occasion

Actuellement, l'employeur peut donner aux salariés du matériel informatique entièrement amorti ainsi que les logiciels nécessaires à son utilisation en exonération de cotisations et d'impôt sur le revenu, dans la limite d'un prix de revient global de 2 000 € par an.

Le PLF devrait mettre un terme à ces exonérations à compter de 2019.

- Télédéclaration de la taxe sur les salaires

Le PLF 2019 prévoit que les déclarations de taxe sur les salaires seront ajoutées à la liste des déclarations devant obligatoirement être souscrites par voie électronique.

2) Les mesures du PLFSS pour 2019

- Allègements généraux de cotisations sociales patronales

À compter du 1er janvier 2019, un allègement permanent de cotisations patronales d'assurance maladie de 6 points (dont le taux passera de 13 % à 7 %) devrait entrer en vigueur pour les rémunérations n'excédant pas 2,5 Smic par an. Il se substituerait au CICE (crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi).

Parallèlement, le champ d'application de la réduction Fillon serait étendu en deux étapes au lieu d'une seule initialement prévue :

- à compter du 1er janvier 2019, la réduction serait étendue aux cotisations de retraite complémentaire obligatoire
- au 1er octobre 2019, elle s'appliquerait également aux contributions patronales d'assurance chômage.

- Dispositifs d'exonération abrogés et remaniés

Seraient notamment supprimées les exonérations de cotisations attachées aux contrats de professionnalisation.

Serait remanié le régime des exonérations liées au contrat d'apprentissage. L'exonération de cotisations patronales serait supprimée à partir du 1er janvier 2019 (à la place, l'employeur pourrait appliquer les allègements généraux).

La rémunération des apprentis serait exonérée de la totalité des cotisations salariales dans la limite du SMIC.

Les cotisations dues sur la rémunération des apprentis seraient calculées sur la rémunération réelle (et non plus sur une assiette forfaitaire).

- Réduction de cotisations salariales sur les heures supplémentaires et complémentaires

Cette réduction serait mise en place pour les périodes courant à compter du 1er septembre 2019 et couvrirait les cotisations salariales d'assurance vieillesse et de retraite complémentaire.

III- Les premières pistes de réforme de l'assurance retraite

Le 10 octobre, la ministre des solidarités et de la santé et le Haut Commissaire à la réforme des retraites ont dévoilé les grands principes retenus à ce stade pour construire un « système universel de retraite ».

L'objectif serait de « construire un système commun à tous les Français » qui remplacerait les 42 régimes de retraite de base et complémentaires obligatoires existants aujourd'hui.

Le régime fonctionnerait toujours par répartition, mais les revenus d'activité sur lesquels sont assises les cotisations seraient pris en compte « dans la limite de trois plafonds de la sécurité sociale » (au lieu d'un aujourd'hui).

La réforme s'articulerait autour d'un système « en points » dans lequel « un euro cotisé vaudrait les mêmes droits pour chaque Français » (ce qui entraînerait la fin de la prise en compte des 25 meilleures années dans le privé et des six derniers mois dans le public).

Cette règle concernerait toutes les catégories de travailleurs : salariés du privé ou du public, fonctionnaires, indépendants etc..

Des points resteraient accordés pour chaque enfant, dès le premier, et en cas « d'interruption d'activité liés aux aléas de carrière ou de vie (chômage, maladie, invalidité, etc.) et de maternité ».

L'âge légal de départ à la retraite resterait fixé à 62 ans.

Une nouvelle phase de concertation va s'ouvrir, et un projet de loi devrait être présenté courant 2019.

IV- Consultation des comptes rendus métiers liés au prélèvement à la source (PAS)

Des précisions ont été apportées sur la consultation du compte rendu métier lié au PAS pour les employeurs engagés dans la phase de préfiguration.

À compter de 2019, l'employeur devra appliquer aux salariés les taux de PAS dont il aura eu communication par l'administration fiscale, en retour de DSN. Ce retour se fait par le biais du compte rendu métier (CRM) nominatif.

Les taux ont commencé à être transmis depuis fin septembre 2018.

Le CRM est récupérable directement dans le logiciel de paye (suivant les possibilités offertes par l'éditeur) ou consultable sur le tableau de bord.

Il permet de :

- transmettre les taux des salariés au déclarant ;
- préciser les éventuelles anomalies d'identification des salariés ;
- remonter les éventuelles modifications de taux.

Pour rappel, seuls les taux transmis dans les CRM de novembre 2018 et de décembre 2018 pourront être utilisés pour le prélèvement à la source en janvier 2019.

Le CRM nominatif est mis à disposition entre 3 et 8 jours après la date d'échéance.

Si la DSN est déposée avec retard, le CRM sera remis entre 1 et 6 jours après le dépôt.

V- Précisions sur les nouvelles infractions pénales à caractère sexuel ou sexiste

Une circulaire du 3 septembre 2018 apporte des précisions sur la nouvelle contravention d'outrage sexiste créée par la loi du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

A la différence du harcèlement sexuel, l'exigence de répétition des faits n'est pas nécessaire.

Un propos ou un comportement unique peut donc caractériser l'infraction.

Il s'agit, par exemple, de propositions sexuelles mais également certaines attitudes non verbales telles que des gestes imitant ou suggérant un acte sexuel, des sifflements ou des bruitages obscènes ou ayant pour finalité d'interpeller la victime de manière dégradante ou encore des commentaires dégradants sur l'attitude vestimentaire ou l'apparence physique de la victime.

La circulaire précise que cette nouvelle contravention d'outrage sexiste a vocation à s'appliquer sur les lieux de travail.

Elle ne devra être retenue que dans l'hypothèse où les faits ne pourraient faire l'objet d'aucune autre qualification pénale plus sévère.

Le caractère répété des agissements constatés devra impérativement conduire à poursuivre les faits sous la qualification de délit de harcèlement.

VI- Renégociation sur l'assurance chômage : les objectifs fixés par le gouvernement

Le Premier ministre a envoyé aux partenaires sociaux la lettre de cadrage fixant les objectifs à atteindre dans le cadre de la renégociation de la convention d'assurance chômage.

- De nouvelles modalités de calcul pour le salaire journalier de référence (SJR)

Le gouvernement souhaite que le calcul du salaire journalier de référence soit revu, car actuellement, « il est beaucoup plus intéressant de fractionner des contrats de travail à temps plein, plutôt qu'être employé continuellement à temps partiel ».

- Un mécanisme pour limiter le recours aux contrats courts

La lettre ne parle pas expressément de bonus-malus sur les contrats courts, mais appelle à mettre en place un « mécanisme réellement incitatif pour responsabiliser les entreprises » à ce sujet.

En ce sens, le document de cadrage demande aux partenaires sociaux de mettre en place de « nouvelles règles permettant de corriger cette situation, sans alourdir le niveau global des cotisations ».

- L'incitation des branches à négocier en faveur de la qualité de l'emploi

Les partenaires sociaux sont invités à inciter les branches à accélérer les négociations pour mettre à disposition des entreprises les outils créés par les ordonnances Macron pour améliorer la qualité de l'emploi (accords type TPE/PME, évolution des règles sur les CDD, etc.).

- Vers des règles différentes d'indemnisation selon le niveau de qualification ?

Le document de cadrage fait état « de fortes disparités » de taux de chômage entre les niveaux de qualification. Pour le gouvernement, les « mêmes règles d'indemnisation ne produisent pas les mêmes incitations pour tous les demandeurs d'emploi » et « ne tiennent pas compte des différences de capacité à retrouver un emploi ».

Les partenaires sociaux sont donc invités à s'emparer de ce sujet, afin de corriger cette situation.

VII- Etat des négociations

➤ **CCN des commerces de gros (3044)**

▪ **Négociations à venir**

- Prévoyance : réflexions sur les actions de prévention envisagées dans le cadre de la création d'un fond d'action social de branche
- Réforme de la formation professionnelle et désignation d'un OPCO

La prochaine réunion paritaire se tiendra le **20 novembre 2018.**

➤ **CCN de l'Import-Export (3100)**

▪ **Négociations à venir**

- Réflexions sur le CDI de chantier et les assouplissements des CDD
- Etude sur l'opportunité de créer un nouveau CQP d'administrateur des ventes / assistant commercial

La prochaine réunion paritaire se tiendra le **25 octobre 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 **11 décembre 2018**

➤ **CCN des papiers cartons**

▪ **Négociations en cours**

- Rapprochement avec la CCN 3044

La prochaine réunion paritaire se tiendra le **6 décembre 2018.**

VIII– Jurisprudence

▪ **Congé maternité : la perte d'un bonus lié à l'exercice de fonctions spécifiques n'est pas discriminatoire**

Dans cette affaire, il était prévu le versement d'un bonus, subordonné « à une complète disponibilité de l'équipe à transférer les connaissances, expériences et le savoir-faire ».

Une salariée a bénéficié de ce bonus pendant plusieurs mois, avant que son versement ne soit suspendu pendant sa période d'absence pour congé de maternité.

Elle a alors saisi la juridiction prud'homale en invoquant une discrimination fondée sur l'état de grossesse.

La Cour de cassation a estimé que « ce bonus n'était pas dû à la salariée pendant son congé de maternité, faute pour elle d'avoir exercé les fonctions spécifiques prévues ».

En effet :

- le bonus était expressément subordonné à la participation active et effective des salariés à certaines activités ;
- cette prime, répondant à des critères de fixation et d'attribution objectifs, mesurables et licites, était destinée à rémunérer une activité spécifique.

Les conditions de versement du bonus sont objectives, mesurables et licites. Lorsqu'un salarié ne les remplit pas, quel qu'en soit le motif, il ne peut pas bénéficier du bonus.

Cass. soc., 19 septembre 2018, n° 17-11.618 FS-PB

- **Réserver un 13^{ème} mois aux cadres n'est pas contraire au principe d'égalité de traitement**

Des ouvriers et employés d'une entreprise ont saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir le bénéfice d'un avantage de 13^{ème} mois accordé aux cadres en vertu d'une décision unilatérale de l'employeur. Ils se prévalaient d'une rupture du principe d'égalité de traitement.

Pour sa défense, l'employeur faisait valoir que cette prime de 13^{ème} mois n'était qu'une modalité de règlement du salaire annuel de base des cadres, payable en l'occurrence en 13 mensualités en vertu du contrat de travail. Or, s'agissant du salaire de base, les non-cadres ne sont pas placés dans la même situation que les cadres puisqu'ils n'effectuent pas un travail identique, et ils ne peuvent donc revendiquer un salaire identique sur le fondement du principe d'égalité de traitement.

La Cour de cassation lui donne raison : « **quelles que soient les modalités de son versement, une prime de treizième mois, qui n'a pas d'objet spécifique étranger au travail accompli ou destiné à compenser une sujétion particulière, participe de la rémunération annuelle versée, au même titre que le salaire de base, en contrepartie du travail à l'égard duquel les salariés cadres et non cadres ne sont pas placés dans une situation identique** ».

Si l'employeur peut ainsi réserver le versement d'une prime de 13^{ème} mois à la catégorie des cadres, sans que ne puisse lui être opposée une violation du principe d'égalité de traitement, il en irait différemment en présence de primes ayant un objet spécifique étranger au travail accompli ou qui seraient destinées à compenser une sujétion particulière.

Dans ce cas, l'application du principe d'égalité de traitement peut être revendiquée, dès lors que les cadres et les non-cadres sont soumis à la même sujétion ou sont dans une situation identique au regard de l'objet de la prime.

Cass. soc. 26 septembre 2018, n° 17-15101 FSPB

- **Le plafond de l'indemnité conventionnelle de licenciement n'a pas à être proratisé pour un salarié qui a alterné temps complet et temps partiel**

Rappelons que l'indemnité de licenciement d'un salarié ayant été occupé à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi accomplies selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis son entrée dans l'entreprise, qu'il s'agisse de l'indemnité légale ou conventionnelle.

Lorsque la convention collective limite le montant de l'indemnité de licenciement par un plafond, faut-il appliquer un « double » prorata : à l'indemnité conventionnelle puis au plafond conventionnel ?

La Cour de cassation répond par la négative : quand l'indemnité conventionnelle de licenciement a elle-même été calculée proportionnellement aux périodes de travail à temps plein et de travail à temps partiel, le plafond conventionnel qui a un caractère forfaitaire n'a pas à être proratisé.

Cass. soc. 26 septembre 2018, n° 17-11102 FSPB