

Novembre 2018

SOMMAIRE :

- Consignes déclaratives pour le régime de retraite unifié- p.1
- PLFSS pour 2019 – p.1-3
- Décrets sur le CSE- p.3-4
- Projets de décrets sur les agréments des OPCO - p.4-5
- Projets de décrets sur le CPF-p.5-6
- Projets de décrets sur la prise en charge des actions de formation-p-6-7
- Taux de PAS pour les nouveaux salariés-p.7
- Précisions de la CNIL sur l'analyse d'impact-p.7-8
- Etat des négociations-p.8-9
- Jurisprudence-p.9-10

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- Régime unifié AGIRC-ARRCO : premières consignes déclaratives en DSN

Le GIP-MDS (Groupement d'intérêt public - Modernisation des déclarations sociales), en charge de la maîtrise d'ouvrage de la DSN, apporte des précisions sur la fusion des régimes AGIRC-ARRCO au 1^{er} janvier 2019 et son incidence en DSN.

Rappelons qu'à compter du 1^{er} janvier 2019, les deux régimes de retraites complémentaires ARRCO et AGIRC seront remplacés par un seul régime unifié, dans lequel il n'y aura plus de distinction entre cadres et non cadres.

Le régime fusionné s'articulera autour de deux tranches de cotisations :
- tranche 1 (T1) : salaire jusqu'au plafond de la sécurité sociale, au taux de 6,20 % (pour le cas général) ;
- tranche 2 (T2) : salaire compris entre 1 et 8 plafonds de la sécurité sociale, au taux de 17 % (pour le cas général).

Le taux d'appel des cotisations passera de 125 % à 127 %.

Ainsi, le taux de cotisation sera, pour le cas général, de :

-6,20 % x 127 % = 7,87 % pour la T1 ;
-17 % x 127 % = 21,59 % pour la T2.

Si l'entreprise avait adopté des taux de cotisation supérieurs en application d'engagements antérieurs, ces taux seront maintenus.

De nouvelles valeurs ont été créées dans le cahier technique DSN 2019 destinées à déclarer les cotisations relatives au régime unifié :
-en rubrique S21.G00.71.002 : RUAA – Régime unifié AGIRC-ARRCO ;
-en rubrique S21.G00.81.001 : 105 – Montant de cotisation Régime unifié AGIRC-ARRCO, y compris APEC.

Vous pouvez consulter l'intégralité de ces consignes en cliquant [ici](#).

II- Projet de loi de financement de la sécurité sociale (PLFSS) pour 2019 : le point sur les modifications apportées par l'Assemblée nationale en première lecture

L'Assemblée nationale a adopté, en première lecture, le 30 octobre 2018, le PLFSS pour 2019. Vous trouverez ci-dessous un résumé des principales modifications apportées par les députés.

1) Forfait social sur les indemnités de rupture conventionnelle collective (RCC) et de congé de mobilité

Pour mettre fin au flou qui entoure actuellement le régime social des indemnités de rupture conventionnelle collective et de congé de mobilité, les députés ont adopté un amendement prévoyant expressément que ces deux indemnités sont exonérées de forfait social.

2) Forfait social sur l'épargne salariale : intégration de mesures du projet de loi PACTE

Un amendement transfère telles quelles les mesures relatives au forfait social applicable à l'épargne salariale prévues dans le projet de loi PACTE, dans le PLFSS pour 2019.

Pour rappel, il est proposé de supprimer, à compter du 1^{er} janvier 2019, le forfait social :

- pour les entreprises de moins de 50 salariés sur les versements issus des primes d'intéressement et de participation ainsi que sur les abondements des employeurs,
- et pour les entreprises de 50 à 250 salariés qui disposent ou concluent un accord d'intéressement.

En outre, à cette même date, le taux du forfait social serait ramené de 20 % à 10 % sur l'abondement des employeurs aux fonds d'actionnariat salarié.

3) Avantages servis par le comité d'entreprise (CE) ou le comité social et économique (CSE) au titre des activités sociales et culturelles

Rappelons que certains avantages alloués aux salariés par le CSE, ou par l'employeur en l'absence de CSE, peuvent être, dans le cadre des activités sociales et culturelles, exonérés de cotisations sociales sur la base de simples tolérances de l'administration (ex: bons d'achat et cadeaux).

Pour sécuriser les exonérations accordées par simples tolérances administratives, les députés ont décidé de leur donner un cadre légal.

Ainsi, ces avantages seraient exonérés de cotisations sociales lorsqu'ils sont versés aux salariés :

- à l'occasion d'événements ayant trait à la vie extraprofessionnelle des salariés (ex. : naissance, mariage, Noël), dans la limite, par événement, de 5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale et sous réserve que leur montant global n'excède pas, au cours d'une année civile, 10 % du plafond mensuel de la sécurité sociale ;
- pour l'exercice d'une activité sportive, pour l'accès aux biens et prestations culturels ou au titre d'aides aux vacances, sous réserve que leur montant global n'excède pas, au cours d'une année civile et par salarié, 10 % du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Dans les deux cas, le plafond de 10 % serait majoré en fonction du nombre d'enfants mineurs à charge du salarié, dans la limite de 20 % du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Ces nouvelles règles entreraient en vigueur pour les avantages octroyés au titre des périodes courant à compter du 1^{er} janvier 2019.

Pour information, cet amendement a été supprimé par le Sénat le 13 novembre 2018, à l'occasion de la lecture du PLFSS en séance publique.

Toutefois, le débat n'est pas pour autant clos, puisque le ministre de l'action et des comptes publics a annoncé la mise en place d'un groupe de travail afin de trancher la question, soit d'ici la fin de l'examen du PLFSS, soit pour l'année prochaine.

4) Régime social des chèques-vacances

Actuellement, les contributions patronales aux chèques-vacances sont, sous conditions et dans une certaine limite, exonérées de charges sociales dans les entreprises de moins de 50 salariés dépourvues de comité d'entreprise (ou de CSE exerçant les attributions du CE).

Dans les autres entreprises, la participation de l'employeur est assujettie à cotisations et à la taxe sur les salaires. Celle du CE ou CSE l'est aussi si elle vient en complément de la participation de l'employeur.

L'amendement adopté par les députés prévoit d'aligner le régime social des chèques-vacances octroyés dans les entreprises de 50 salariés et plus sur celui applicable dans les entreprises de moins de 50 salariés.

5) Mise en œuvre du « panier de soins 100 % » santé

Le PLFSS prévoit l'obligation pour les contrats de complémentaire santé responsables, individuels et collectifs, souscrits ou renouvelés à compter du 1^{er} janvier 2020, de couvrir l'intégralité du panier « 100 % santé » lequel comprendra les frais en optique, les aides auditives et les prothèses dentaires.

Ainsi, les niveaux de prise en charge en matière d'optique seraient modifiés. Cela se traduirait pour les dispositifs d'optique médicale par une réduction des limites maximales de remboursement de 50 € par rapport à ce qui existe actuellement pour les différents équipements. « Dans tous les cas, la prise en charge d'une monture serait limitée à 100 € », contre 150 € actuellement.

6) Temps partiel thérapeutique

Le PLFSS pour 2019 facilite le recours au temps partiel thérapeutique en n'exigeant plus qu'il succède systématiquement à un arrêt de travail à temps plein.

En outre, il est prévu que les modalités de calcul de l'indemnité journalière versée en cas de travail à temps partiel thérapeutique ainsi que sa durée de versement soient déterminées par décret.

7) Allongement du congé de paternité en cas d'hospitalisation du nouveau-né

Un amendement allonge la durée du congé de paternité, actuellement de 11 jours, lorsque l'état de l'enfant nécessite son hospitalisation immédiate après la naissance dans une unité de soins spécialisée.

Le congé serait ainsi de droit pendant la période d'hospitalisation, dans la limite d'une durée maximale fixée par décret qui pourrait être de 1 mois.

Cette mesure entrerait en vigueur pour les naissances intervenant à compter d'une date fixée par décret et au plus tard à compter du 1er juillet 2019.

III- Publication de décrets sur le fonctionnement du CSE

Deux décrets du 28 octobre 2018 contiennent des précisions relatives au plafonnement du transfert de l'excédent du budget du CSE vers les activités sociales et culturelles (ASC) et à la limitation de la durée des mandats.

L'excédent annuel du budget de fonctionnement du CSE peut être transféré au budget destiné aux ASC dans la limite de 10 % de cet excédent.

Cette somme et ses modalités d'utilisation doivent être inscrites, d'une part, dans les comptes annuels du CSE et, d'autre part, dans son rapport annuel d'activité et de gestion financière.

Les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés peuvent, dans un protocole d'accord préélectoral (PAP), déroger à la limite légale du nombre de mandats successifs, fixée à trois.

À défaut de stipulations contraires dans un PAP conclu à partir du 1^{er} janvier 2019, cette dérogation sera à durée indéterminée.

Ces mesures sont entrées en vigueur le 29 octobre 2018.

IV- Un projet de décret précise les critères d'agrément des futurs Opco

Ce projet de décret a été examiné par le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Cnefop) le 9 novembre 2018.

1) Critères et seuils d'agrément des Opco

Afin de faire la preuve de leurs performances de gestion, les Opco devraient notamment démontrer leur capacité à mettre en œuvre une comptabilité analytique.

Par ailleurs, l'agrément ne serait accordé que :

- lorsque le montant estimé des fonds gérés annuellement au titre de la contribution unique à la formation et à l'alternance, de la contribution supplémentaire à l'apprentissage, de la contribution au financement du CPF des CDD et au titre des contributions supplémentaires (conventionnelles) est supérieur à 200 millions d'euros,
- ou lorsque l'opérateur de compétences accompagne un nombre d'entreprises supérieur à 200 000.

Le texte fixe aussi les règles de contrôle et de comptabilité permettant de vérifier que l'Opco respecte ses engagements relatifs à la transparence de sa gouvernance et à la publicité des comptes.

2) Constitution et gestion des Opco

Les Opco, qui pourront avoir un champ professionnel ou interprofessionnel, devront être constitués par accord collectif. Ce dernier définirait les conditions de sa gestion. Selon le projet de décret, il fixerait notamment l'étendue des pouvoirs du conseil d'administration et les modalités de prise en compte par ce dernier des orientations, priorités de formation et conditions de prise en charge proposées par les sections paritaires de branche ou les commissions paritaires couvrant un champ plus large.

Le projet de décret encadre aussi les frais qui pourraient être pris en charge sur le budget de l'Opco au titre de ses frais de gestion et des frais relatifs à ses missions.

Le plafonnement de ces frais serait fixé par la convention d'objectifs et de moyens (COM) conclue pour trois ans avec l'État.

Ce plafond serait compris entre un minimum et un maximum déterminés en pourcentage des sommes perçues par l'Opco, qui serait déterminé par arrêté du ministre en charge de la Formation.

3) Mise en place d'un service dématérialisé

Les Opco seraient tenus de créer un service dématérialisé contenant des rubriques imposées permettant de prendre connaissance :

- de la liste des priorités, des critères et des conditions de prise en charge des demandes présentées par les employeurs, des coûts de diagnostics proposés aux TPE-PME, ainsi que des services proposés dans le cadre des frais de gestion et des frais de missions de l'opérateur ;
- des coûts contrats, c'est-à-dire des niveaux de prise en charge des contrats en alternance décidés par les branches professionnelles ;
- de la liste annuelle des organismes bénéficiaires des fonds de l'Opco ainsi que du montant versé pour chacun des organismes ;
- des comptes annuels de l'Opco et du rapport du commissaire aux comptes.

4) Maintien de la collecte jusqu'en 2021

Jusqu'à l'entrée en vigueur de l'ordonnance qui organisera le transfert de la collecte des contributions aux Urssaf et au plus tard jusqu'au 31 mai 2021, les Opco conserveraient la responsabilité de collecter les fonds de la formation et de l'alternance.

Pendant cette période transitoire ils pourraient déléguer cette mission.

V- Des projets de décret précisent le fonctionnement du compte personnel de formation (CPF)

Ces textes définissent les modalités d'abondement supplémentaire, de mobilisation pour des actions de formation pendant le temps de travail, ainsi que les conditions d'éligibilité au CPF de certaines actions.

1) Abondements supplémentaires du CPF

Un projet de décret prévoit les modalités de mise en œuvre de trois types d'abondements supplémentaires du CPF, étant précisé que celui-ci s'effectuerait à réception du financement correspondant par la Caisse des dépôts et consignations (CDC) :

- celui instauré par voie d'accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de groupe ou de branche : l'employeur devrait calculer annuellement le montant à abonder et adresser à la CDC les informations nécessaires à l'abondement ainsi que le montant correspondant ;
- celui dit « correctif » pour les salariés dont l'employeur n'a pas respecté ses obligations en matière d'entretien professionnel : il serait fixé à 3 000 € ;
- celui pour les salariés licenciés après avoir refusé une modification du contrat de travail résultant de l'application d'un accord de performance collective (APC) : il serait fixé à 3 000 € également (ce montant pouvant être augmenté par l'APC). L'employeur aurait 15 jours calendaires, à compter de la notification du licenciement, pour le verser à la CDC.

Ces deux derniers types d'abondements supplémentaires ne seraient pas pris en compte pour le plafond du CPF.

À titre transitoire, durant l'année 2019, c'est l'opérateur de compétences dont relève l'employeur qui continuerait à opérer la gestion financière du CPF des salariés concernés, et donc à être destinataire des abondements précités. Cette mission ne serait transférée à la CDC qu'au 1er janvier 2020.

2) Actions de formation suivies pendant le temps de travail

Lorsqu'un salarié souhaiterait mobiliser son CPF pour financer une formation suivie en totalité ou partie pendant le temps de travail, comme aujourd'hui, il devrait demander une autorisation d'absence à son employeur au moins 60 jours avant le début de la formation, si cette dernière dure moins de six

mois, ou au moins 120 jours avant le début de la formation, si cette dernière dure au moins six mois.

L'employeur aurait 30 jours calendaires à compter de la réception de la demande pour y répondre. À défaut, elle serait réputée acceptée.

3) Éligibilité de certaines formations

Un autre projet de décret précise les conditions d'éligibilité de certaines actions de formation au CPF : le bilan de compétences, les formations à destination des créateurs ou repreneurs d'entreprise ainsi que le permis de conduire.

S'agissant des actions de formation pour les créateurs ou repreneurs d'entreprises, l'opérateur pourrait refuser de les dispenser, soit en raison du manque de consistance ou de viabilité économique du projet de création ou de reprise d'entreprise, soit lorsque le projet ne correspond pas au champ de compétence de l'opérateur.

VI- Un projet de décret précise les modalités de prise en charge par les OPCO des demandes de financement des formations et contrats d'apprentissage

Ce texte a été examiné par le CNEFOP le 9 novembre 2018 et fixe les modalités de prise en charge financière, à la demande des employeurs, des formations et des contrats d'apprentissage.

1) Modalités de prise en charge des frais de formation à la demande de l'employeur

Comme c'est le cas avec les OPCA, le paiement des frais de formation pris en charge par l'OPCO serait réalisé après l'exécution de l'action de formation, du bilan de compétence ou de la VAE. L'OPCO contrôlerait cette exécution sur la base de pièces justificatives fixées par un arrêté à paraître.

Néanmoins, une possibilité de paiement échelonné au fur et à mesure du déroulement de l'action serait prévue, celle-ci pouvant être assortie d'une avance plafonnée à 30 % du prix convenu.

Toute décision de rejet total ou partiel par l'OPCO d'une demande de prise en charge formulée par un employeur devrait être motivée et notifiée dans un délai de 2 mois.

2) Modalités de financement des contrats d'apprentissage

Afin de financer les contrats d'apprentissage, l'OPCO verserait au CFA un montant annuel constitué du niveau de prise en charge fixé par la branche ou la commission paritaire et des frais annexes fixés par décret (hébergement, restauration notamment), selon les modalités de versement suivantes :

- au plus tard dans les 30 jours après le dépôt du contrat, une avance de 50 % du montant annuel ;
- avant la fin du 7^{ème} mois, 25 % du montant annuel ;
- le solde au 10^{ème} mois.

Lorsque la période d'exécution du contrat est inférieure à un an, le CFA devrait avoir perçu au plus tard dans les 30 jours après le dépôt du contrat une avance de 50 % du montant total et, deux mois avant la fin du contrat, 80 % du montant total.

En cas de rupture anticipée du contrat d'apprentissage, le paiement serait réalisé au prorata temporis de la durée réelle du contrat d'apprentissage.

3) Gestion des anomalies des actions financées

Le projet de décret prévoit une procédure de gestion des anomalies constatées par l'OPCO dans l'exécution d'une action de formation, d'un bilan de compétence, d'une VAE ou d'un apprentissage.

Dans ce cadre, l'OPCO pourrait demander des documents complémentaires aux pièces justificatives déjà fournies.

Le défaut de justification constituerait un motif de refus de prise en charge ou de non-paiement des frais de formation ou d'apprentissage.

Les OPCO devraient également effectuer un signalement auprès des services de l'État chargés du contrôle de la formation professionnelle et auprès des services chargés du contrôle pédagogique s'il s'agit d'un contrat d'apprentissage.

VII- Récupérer un taux de prélèvement à la source personnalisé avant l'embauche

Parmi les mesures destinées à faciliter la mise en œuvre du prélèvement à la source (PAS), figure la possibilité pour les employeurs de récupérer le taux de PAS personnalisé du contribuable avant le premier versement du revenu pour l'appliquer immédiatement, afin de limiter au maximum l'application du taux neutre.

Cette mesure fera l'objet d'un service particulier dénommé TOPAze, disponible sur net-entreprises.fr (dans les « services complémentaires » du tableau de bord) et qui sera mis en production en décembre 2018.

L'employeur pourra solliciter TOPAze à tout moment. Il recevra alors un compte-rendu métier (CRM) en retour, incluant le taux personnalisé applicable au nouvel embauché, s'il en existe un et que l'intéressé n'a pas opté pour un taux neutre.

TOPAze a donc vocation à être utilisé pour les salariés dits « nouveaux », qui n'étaient pas présents sur les deux derniers mois (et pour lesquels l'employeur n'a donc pas de taux de PAS en cours de validité).

Le délai de retour du CRM TOPAze sera de 5 jours maximum.

VIII- La CNIL précise les modalités de réalisation d'une analyse d'impact des données (AIPD) dans le cadre de la protection des données personnelles

Dans deux délibérations du 11 octobre 2018, publiées au Journal Officiel du 6 novembre, la CNIL donne ses lignes directrices sur l'analyse d'impact des données.

Pour rappel, l'employeur doit effectuer une AIPD lorsqu'un traitement est susceptible d'engendrer un risque élevé pour les droits et libertés des salariés en particulier du fait du recours à de nouvelles technologies, et compte tenu de la nature, de la portée, du contexte et des finalités du traitement.

1) Les cas dans lesquels une AIPD est requise

Pour la CNIL, un traitement qui réunit au moins deux des critères ci-après doit faire l'objet d'une AIPD :

- Données traitées à grande échelle
- Données sensibles (ex. : appartenance syndicale, données biométriques) ou données à caractère hautement personnel (ex. : données de localisation)
- Données concernant des personnes vulnérables. Pour le comité européen à la protection des données, les salariés peuvent être considérés comme des personnes « vulnérables »
- Croisement ou combinaison de données
- Évaluation/scoring (y compris le profilage)
- Prise de décision automatisée avec un effet juridique ou similaire
- Surveillance systématique de personnes
- Traitement pouvant exclure du bénéfice d'un droit, d'un service ou d'un contrat
- Utilisation innovante ou application de nouvelles solutions technologiques ou organisationnelles.

La CNIL souligne qu'il est possible de s'écarter de cette recommandation dans certains cas de figure. Un responsable qui estime que son traitement, bien que réunissant deux des critères mentionnés ci-dessus, ne présente en réalité pas de « risque élevé », doit néanmoins expliquer et documenter sa décision de ne pas procéder à une AIPD.

Une AIPD n'est pas requise pour les traitements répondant au respect d'une obligation légale à laquelle le responsable de traitement est soumis.

Enfin, la CNIL a listé les types d'opérations de traitement pour lesquelles une AIPD est requise.

À ce titre, on peut citer les traitements :

- établiant des profils de personnes physiques à des fins de gestion des ressources humaines ;
- ayant pour finalité de surveiller de manière constante l'activité des salariés concernés ;
- ayant pour finalité la gestion des alertes et des signalements en matière professionnelle ;
- de données biométriques aux fins de reconnaissance des salariés.

Pour accéder à la liste complète, cliquez [ici](#).

2) Les modalités de réalisation d'une AIPD

La CNIL rappelle que l'AIPD doit être préalable à la mise en œuvre du traitement concerné et souligne que celle-ci doit être revue régulièrement et au moins tous les 3 ans.

Une seule et même AIPD peut porter sur un ensemble d'opérations de traitement similaires en termes de nature, périmètre, contexte, finalité et risques présentés pour les droits et libertés des personnes concernées.

IX- Etat des négociations

➤ CCN des commerces de gros (3044)

▪ **Négociations en cours**

- 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

Les prochaines réunions paritaires se tiendront **les 20 novembre, 5 et 19 décembre 2018.**

➤ **CCN de l'Import-Export (3100)**

▪ **Accord signé**

- Un accord du 25 octobre 2018 relatif au CDI de chantier et à certains assouplissements du régime des CDD a été signé par la CFTC, la CFE/CGC et la CFDT.

Il donne la possibilité aux entreprises qui le souhaitent de recourir au CDI de chantier. Ce type de contrat est réservé aux cadres et agents de maîtrise, pour des opérations techniques, informatiques ou commerciales spécifiques. Il est prévu une majoration de la rémunération des salariés en CDI de chantier ainsi qu'une indemnité de rupture spécifique.

L'accord étend également la durée maximale des CDD à 24 mois, renouvellements inclus, et porte le nombre de renouvellements possibles à trois.

Un « point sur » relatif à cet accord vous a été envoyé et peut être consulté sur le site internet de la CGI.

▪ **Négociations en cours**

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

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

X– Jurisprudence

▪ **Vote électronique et vote par substitution**

Dans cette affaire, un protocole préélectoral prévoyait le recours au vote électronique pour l'élection des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise. Le jour du vote, une salariée, candidate aux élections professionnelles, a voté en lieu et place de deux autres salariées.

La Cour de cassation a estimé que cette irrégularité mettait directement en jeu un principe général du droit électoral, ce qui constitue une cause d'annulation de plein droit du scrutin.

La Haute juridiction pose en effet pour principe que « le recours au vote électronique pour les élections professionnelles ne permet pas de déroger aux principes généraux du droit électoral ».

Or, « l'exercice personnel du droit de vote constitue un principe général du droit électoral auquel seul le législateur peut déroger ».

Autrement dit, même en cas de recours au vote électronique, un électeur ne saurait confier à un autre salarié le soin de voter pour lui.

Cass. soc., 3 octobre 2018, n° 17-29.022 F-PB

▪ **Sort du règlement intérieur en cas de transfert d'entreprise**

Dans le cas particulier où des salariés sont transférés dans une nouvelle entreprise spécialement créée à l'occasion de la restructuration, il n'y a pas lieu de considérer que le règlement intérieur est transmis au nouvel employeur.

Deux raisons sont avancées pour s'opposer au transfert du règlement intérieur :

– « le règlement intérieur est un acte réglementaire de droit privé dont les conditions sont encadrées par la loi ». Il diffère ainsi d'un engagement unilatéral par lequel l'employeur attribue un avantage aux salariés, ou d'une disposition contractuelle

– l'article R. 1321-5 du Code du travail impose à toute entreprise nouvelle qui remplit la condition d'effectif, « d'élaborer un règlement intérieur dans les trois mois de son ouverture ».

Cass. soc., 17 octobre 2018, n° 17-16.465 FS-PB

▪ Salariés en congé de reclassement et droit à la participation

Rappelons que dans les entreprises d'au moins 1 000 salariés (ou dans les groupes d'entreprises dont l'effectif cumulé atteint ce seuil), l'employeur qui envisage de recourir à des licenciements économiques doit proposer aux salariés concernés un congé de reclassement.

Dans cette affaire, plusieurs salariés ayant bénéficié d'un congé de reclassement ont réclamé, à l'issue de celui-ci, un rappel de droit à participation pour la période correspondante.

L'employeur prétendait que la suspension du contrat de travail résultant du congé de reclassement ne s'analysait pas en une période de présence, ni en une période de travail effectif permettant l'application de la répartition de la prime de participation.

Il faisait également valoir que l'allocation de congé de reclassement n'aurait pas à être prise en compte ni pour le calcul de la réserve spéciale de participation, ni pour la répartition de celle-ci, faute de constituer une rémunération au sens du Code de la sécurité sociale.

Pour la Cour de cassation, il n'y a pas lieu de s'interroger sur l'inclusion ou non de l'allocation de congé de reclassement dans le calcul de la réserve spéciale de participation.

Elle pose en effet pour principe que « **les titulaires d'un congé de reclassement bénéficiant de la participation, que leur rémunération soit ou non prise en compte pour le calcul de la réserve spéciale de participation** ».

Cette solution repose sur les fondements suivants :

– « sous réserve d'une condition d'ancienneté qui ne peut excéder trois mois, tous les salariés d'une entreprise compris dans le champ des accords de participation bénéficient de leurs dispositions » ;

– « les titulaires d'un congé de reclassement demeurent salariés de l'entreprise jusqu'à l'issue de ce congé ».

Cass. soc., 7 novembre 2018, n° 17-18.936 FS-PB