

ACTUALITES SOCIALES



BARTHÉLÉMY
AVOCATS

7 janvier 2019
Maître Bruno DENKIEWICZ

SOMMAIRE

I – Loi de Financement de la Sécurité Sociale 2019

II – Loi n°2018-1213 du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales

III – Réforme de la formation professionnelle

IV – Aspects sociaux de la future Loi PACTE

V – Le suivi du temps de travail en heures et en jours



I. Loi de Financement de la sécurité sociale 2019

❑ **Exonération des cotisations salariales sur les heures supplémentaires et complémentaires**

- L'exonération sur les heures effectuées a été avancée au 1^{er} janvier **2019**.
- Pour les salariés au forfait heures, seront concernées les heures effectuées au-delà de 1607 h ; et pour les salariés au forfait jours, la majoration accordée en cas de renonciation à des jours de repos.

❑ Extension de la procédure d'arbitrage de l'Acoss

- Le recours à la procédure d'arbitrage de l'Acoss, institué par la LFSS pour 2018 qui doit entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2019, en cas de divergences d'interprétation entre les Urssaf et l'Agirc-Arrco, n'est prévu qu'au profit des entreprises multi-établissements.
- La procédure est élargie aux entreprises **mono-établissement** (CSS, art. L.243-6-1)
- Entrée en vigueur : contrôle engagé à compter du 1^{er} janvier 2019 (art. 8.VII).

2. Contrats particuliers

– Apprentissage et professionnalisation

- Les régimes d'exonération patronale **spécifiques** au contrat d'apprentissage (C. trav., abrogation des art. L. 6243-2 et L. 6261-1) et au contrat de professionnalisation seront **abrogés** (L. 6325-16 à L. 6325-22).
 - ↳ à l'exception de l'exonération applicable dans le secteur public non industriel et commercial.
- Le système **d'assiette forfaitaire** (prévu à l'article L. 6342-3 du code du travail qui sera abrogé) sera également **abrogé**. Les cotisations seront donc calculées sur la rémunération réelle des apprentis.
- Les employeurs de salariés recrutés sous ces contrats bénéficieront du **régime général d'allègement** à compter du **1^{er} janvier 2019** (incluant la cotisation Agirc-Arrco et la contribution chômage).
- L'exonération des cotisations **salariales** est maintenue : l'apprenti continuera d'être exonéré de la totalité des cotisations salariales (d'origine légale et conventionnelle) pour la part de sa rémunération **inférieure ou égale au Smic**
 - ↳ mais cotisation pour la part de la rémunération supérieure, cf. les apprentis plus âgés visés par la loi Avenir professionnel.

3.1. Lutte contre le travail dissimulé

– Modulation de l’annulation des exonérations/réductions de cotisations

Les entreprises ayant eu recours au travail dissimulé perdent le bénéfice de toute mesure d’exonération totale ou partielle de cotisations de sécurité sociale et contributions dues aux organismes de sécurité sociale. Le montant de l’annulation pourra être modulé en fonction de la situation de l’entreprise et de la gravité de l’infraction commise.

- L’annulation des **réductions et exonérations** de cotisations sociales sera **partielle** lorsque la dissimulation de l’activité / de salarié (CSS, art. L. 133-4-2) :
 - ↳ représente une proportion faible de l’activité,
 - ↳ résulte de l’application du II de l’article L. 8221-6 (prestations de service requalifiées en CT).
- La proportion des réductions / exonérations annulées sera égale au rapport entre le double des rémunérations éludées et le montant des rémunérations, soumises à cotisations sociales, versées à l’ensemble du personnel, sur la période concernée, dans la limite de 100 %.
- Entrée en vigueur : opérations de contrôle engagées à partir du 1^{er} janvier 2019.

3.2. Lutte contre le travail dissimulé

– Modulation des majorations de retard

Par ailleurs, les majorations de retard seront réduites lorsque le paiement des sommes dues interviendra rapidement. A contrario, le montant de ces majorations sera majoré en cas de constatation d'une nouvelle infraction dans les 5 ans suivant la notification de la première constatation de travail dissimulé.

- L'employeur pourra bénéficier d'une réduction de 10 points des majorations de retard :
 - ↳ si dans le délai de 30 jours à compter de la notification de la mise en demeure, il procède au règlement intégral des cotisations, pénalités et majorations de retard,
 - ↳ ou s'il a, dans le même délai, présenté un plan d'échelonnement du paiement qui a été accepté par le directeur de l'organisme (CSS, art. L. 243-7-7).
- Entrée en vigueur : ces dispositions s'appliquent à toute opération de contrôle en cours au 1^{er} janvier 2019, à toute annulation d'exonération/de réduction n'ayant pas donné lieu à une décision de justice irrévocable.

3.3. Lutte contre le travail dissimulé

– **Augmentation de la majoration en cas de récidive dans les 5 ans**

- En cas de constatation d'une récidive dans les 5 ans suivant une première notification de redressement, la majoration sera portée à :
 - ↳ 45 % lorsque la majoration était de 25 % ;
 - ↳ 60 % lorsqu'elle était de 40 %.
- Entrée en vigueur : ces dispositions s'appliquent à toute opération de contrôle en cours au 1^{er} janvier 2019, à toute annulation d'exonération/de réduction n'ayant pas donné lieu à une décision de justice irrévocable.

4. Protection complémentaire

❑ Redéfinition du panier de santé : obligation de renégociation

- Le texte entend mettre en place un panier offrant des lunettes, soins dentaires et aides auditives **sans reste à charge** pour les assurés. Le texte reprend les grandes lignes de la négociation de juin dernier.
- Certains produits devront donc être intégralement couverts par la sécurité sociale et les complémentaires santé.
- Les contrats de complémentaire santé responsables devront couvrir les frais en sus des tarifs pris en charge par la SS.
- Entrée en vigueur :
 - Les dispositions s'appliqueront aux contrats souscrits ou renouvelés à compter du 1^{er} janvier 2020.
 - Les organisations liées par une convention de branche/un accord professionnel instaurant une couverture minimale (CSS, art. L. 911-7) devront engager une négociation de mise en conformité. L'accord devra être négocié **avant le 1^{er} janvier 2020**.
 - Les accords d'entreprise et DUE devront être adaptés dans les mêmes conditions.





II. Loi n° 2018-1213 du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales

1. Exposé des motifs

En raison de la colère « *légitime* » des gilets jaunes et de l'ampleur des manifestations du mois de décembre, le Président de la République a annoncé, lundi 10 décembre, une série de mesures pour répondre à l'urgence économique et sociale dans notre pays.

Précisées par le Premier ministre, ces mesures apportent, au-delà de l'annulation de la hausse des taxes sur les carburants, de premières réponses, rapides, concrètes, visibles à ceux qui en ont le plus besoin.

- ❑ permettre à tous les salariés et les fonctionnaires qui réalisent des heures supplémentaires de ne plus payer ni impôts ni taxes sur ces heures à partir du 1er janvier 2019 ;
- ❑ augmenter les rémunérations au niveau du SMIC de 100 €;
- ❑ permettre aux entreprises de verser, pour les salariés rémunérés jusqu'à 3 600 € par mois, une prime exceptionnelle pouvant aller jusqu'à 1 000 €, sans charges ni impôts ;
- ❑ permettre enfin, un retour au taux de 6,6% pour la moitié des retraités concernés par la hausse de la contribution sociale généralisée (CSG) (soit un seuil de 2 000 € de pensions pour un retraité célibataire)

La loi a été définitivement adoptée le 24 décembre 2018.

2. "Prime exceptionnelle" de pouvoir d'achat (article 1)

Le président de la République, lors de son intervention télévisée, a demandé aux entreprises "qui le peuvent" de verser à leurs salariés une prime exceptionnelle, précisant qu'elle serait exonérée d'impôt et de cotisations sociales. L'article 1er du texte vient préciser les conditions de mise en œuvre de cette prime.

Ainsi, les employeurs volontaires pourront verser à leurs salariés dont la rémunération est inférieure à 3 fois la valeur annuelle du Smic (calculée selon les modalités prévues au deuxième alinéa du III de l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale) une prime exonérée, dans la limite de 1 000 euros, d'impôt sur le revenu, de cotisations et contributions d'origine légale ou conventionnelle et de toutes autres cotisations et contributions dues.

« L'employeur peut par ailleurs verser, nonobstant toute stipulation conventionnelle contraire, la prime à une partie seulement des salariés dont la rémunération est inférieure à un plafond. »

Pour être éligible à l'exonération, cette prime ne peut se substituer à des augmentations de rémunération ni à des primes prévues par un accord salarial, le contrat de travail ou les usages en vigueur dans l'entreprise.

Son versement devra être réalisé entre le 11 décembre 2018 et le 31 mars 2019.

Elle bénéficie aux salariés présents au 31 décembre 2018 ou à la date de versement si celle-ci est antérieure.

3. Suppression de la hausse de la CSG

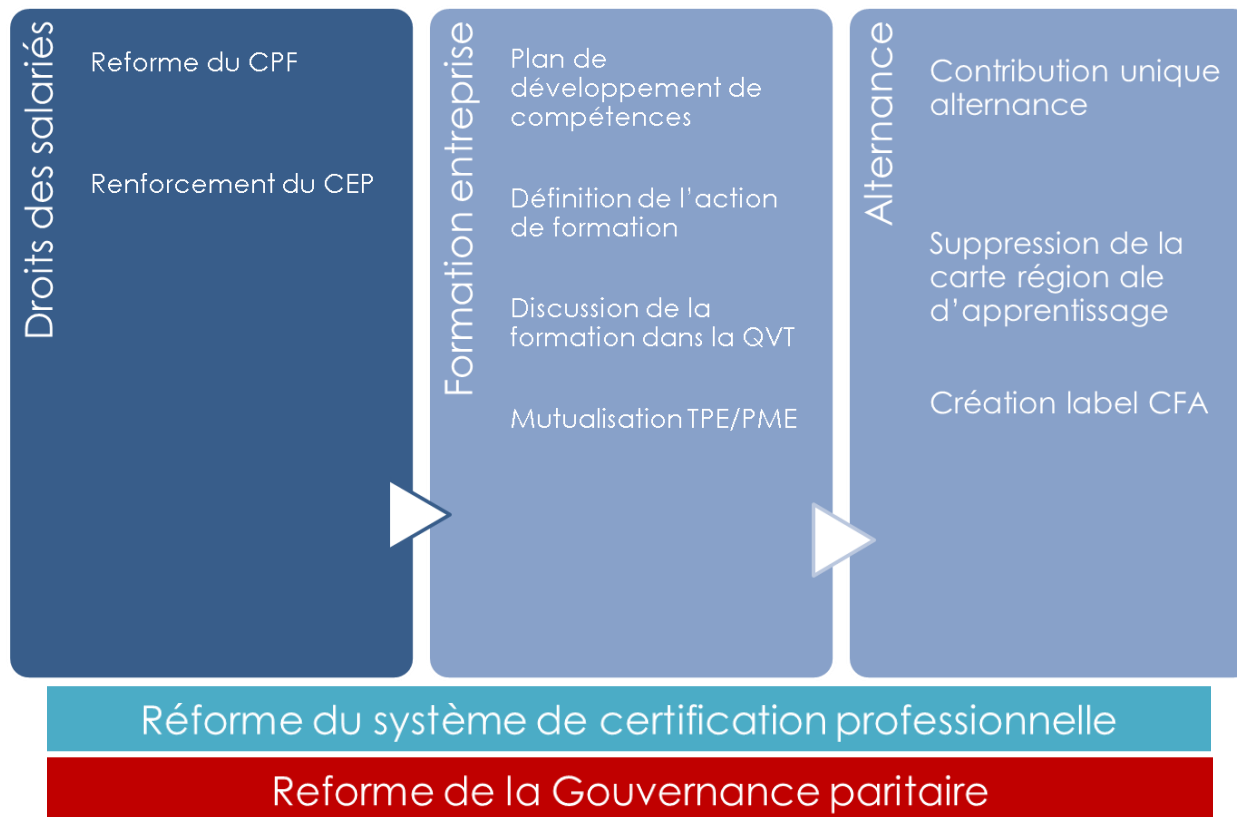
- ❑ Dès le 1er janvier, les titulaires de revenus de remplacement (pensions de retraite, invalidité, indemnités journalières), dont le revenu fiscal de référence est compris pour un célibataire entre 14 548 euros (majoré de 3 884 euros pour chaque demi-part supplémentaire) et 22 350 euros (majoré de 6 028 euros pour chaque demi-part complémentaire) seront exonérés de la hausse de 1,7 point de CSG entrée en vigueur le 1er janvier 2018. Ils seront donc assujettis au taux réduit de 6,6 %, et non plus 8,3 %.
- ❑ Compte tenu des délais de mise en œuvre de la mesure, les retraités concernés bénéficieront d'un remboursement, dans des conditions définies par décret et au plus tard le 1er juillet 2019 au titre des prélèvements intervenus sur les premiers mois de l'année.



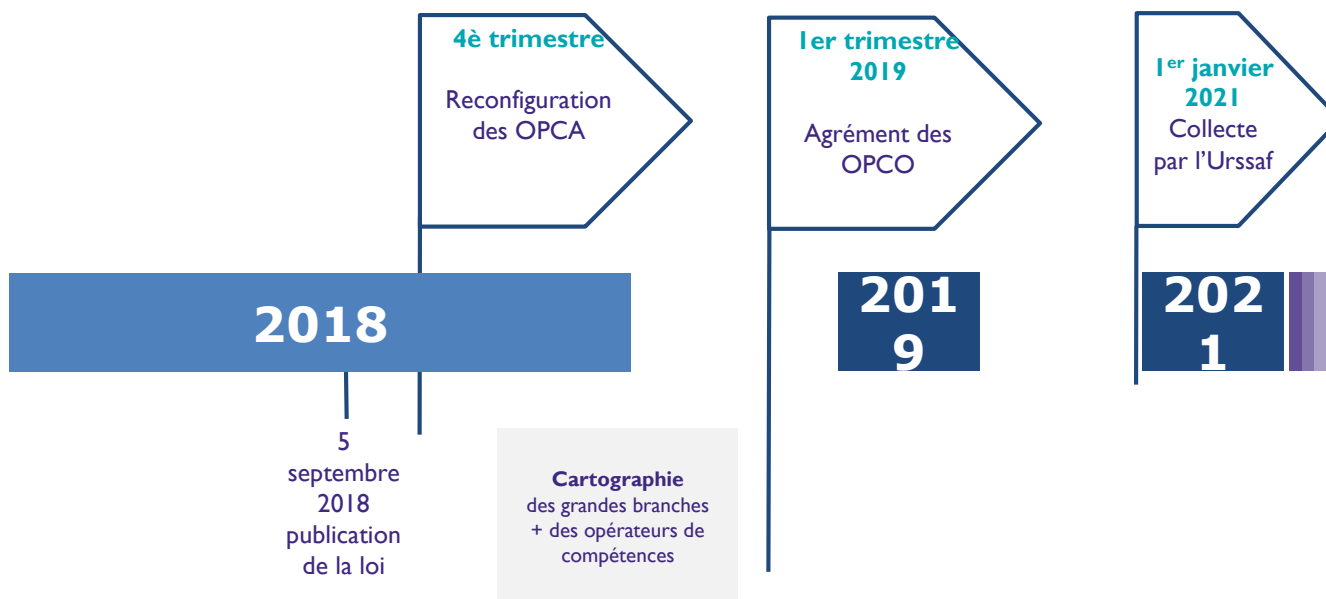
III. Réforme de la formation professionnelle

**LOI n° 2018-771 du 5 septembre 2018
pour la liberté de choisir son avenir professionnel**

❑ Les points clés



Calendrier du gouvernement



Aménagement des règles par voie conventionnelle

un accord
d'entreprise ou, à
défaut, un accord de
branche, peut définir

- le cadre,
- les objectifs
- et les critères collectifs d'abondement par l'employeur du CPF et des modalités d'appréciation du parcours professionnel différentes de celles prévues par la loi (C. trav. art. L 6315-1, III).

L'accord collectif peut
également définir

- une périodicité des entretiens professionnels distinct de celle prévue par la loi (C. trav. art. L 6315-1, III).

Promouvoir le développement des compétences

Système actuel

- Aujourd'hui, toute action de formation suivie par un salarié pour assurer son adaptation au poste de travail ou liée à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération (article L6321-2 du Code du travail).
- En revanche, les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés peuvent, en application d'un accord entre le salarié et l'employeur, se dérouler hors du temps de travail effectif : soit dans la limite de 80 heures par an et par salarié, soit, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, dans la limite de 5 % du forfait. Cet accord est formalisé et peut être dénoncé dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat (article L6321-6 du Code du travail).

La loi

- abandonne cette catégorisation des actions de formation et en propose une autre reposant sur la notion de formation obligatoire : toute action de formation conditionnant l'exercice d'une activité ou d'une fonction suivie par un salarié constituera un temps de travail effectif et donnera lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération ; les autres actions de formation pourront quant à elles, avec l'accord du salarié, se dérouler hors du temps de travail (L. 6321-2).

Notion de formation obligatoire (L. 63212 à 6)



Les actions de formation déterminées par accord collectif peuvent se dérouler, en tout ou partie, hors du temps de travail, selon le cas, soit dans une limite horaire par salarié, soit dans une limite correspondant à un pourcentage du forfait pour les salariés en forfait annuel jours.

L'accord peut également prévoir les contreparties pour compenser les charges induites par la garde d'enfant pour les salariés qui suivent



En l'absence d'accord collectif et avec l'accord du salarié, des actions de formation qui peuvent se dérouler, en tout ou partie, hors du temps de travail, L'accord du salarié sera obligatoirement formalisé et pourra être dénoncé dans des conditions fixées par. Le refus du salarié de participer à des actions de formation en dehors de son temps de travail ou la dénonciation de l'accord ne constituera



A défaut d'accord collectif, cette limite sera fixée à **30 heures** par an et par salarié. Pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, cette limite est fixée à **2 %** du forfait.



Pendant la durée de la formation accomplie en dehors du temps de travail, le salarié bénéficiera de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles (article L6321-11 du Code du

La loi précise ce qu'il faut entendre par formation obligatoire en se référant à la source de l'obligation.

Seront concernées les formations obligatoires en application :

- d'une convention internationale (exemple les

	Opérateur de compétences	Secteurs concernés
1	Agriculture et transformation alimentaire	Agriculture, production maritime, transformation alimentaire
2	Industrie	Regroupement des secteurs industriels
3	Construction	Bâtiment, travaux publics
4	Mobilité	Transports (routier, ferroviaire, aérien, maritime, fluvial), services à l'automobile
5	Commerce	Commerce de détail et grande distribution
6	Services financiers et conseil	Regroupement des services financiers et de conseil (banques, assurances, activités de conseil et professions juridiques)
7	Santé	Regroupement des professions de la santé et médico-social
8	Culture et médias	Regroupement des activités culturelles et du secteur des médias (presse, audiovisuel...)
9	Cohésion sociale	Champ social et insertion, sport
10	Services de proximité et artisanat	Professions de l'artisanat, professions libérales, hôtellerie, restauration, tourisme
11	Travail temporaire, propreté et sécurité	Travail temporaire, propreté et sécurité privée

Apprentissage : Quelques repères sur le système actuel

L'apprentissage assure la formation initiale des jeunes de 16 à 25 ans

- caractérisée par une pédagogie de l'alternance fondée sur plusieurs lieux de formation.

La formation vise l'obtention d'une qualification professionnelle

- sanctionnée par un diplôme ou un titre enregistré au RNCP.

En entreprise le maître d'apprentissage est responsable de l'acquisition par l'apprenti des compétences correspondant à la qualification recherchée,

- le CFA prend en charge la formation théorique et pratique.
- Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée.
- La rémunération est fonction de l'âge de l'apprenti et la période d'apprentissage peut varier de 1 à 3 ans. Il est enregistré par les chambres consulaires.

Le contrat d'apprentissage est un contrat aidé

- L'état et la Région interviennent en versant à l'employeur des aides financières, des exonérations de charges sociale et le bonus alternance

Financement de l'apprentissage: entreprise soumise à la taxe d'apprentissage

Avant la réforme

Taxe d'apprentissage

**0,68 % de la
MSB**

51 %
Fraction Régionale pour
l'apprentissage
Financement des
régions

26 %
Quota
Financement des
formations en
apprentissage dans les
CFA

23 %
Hors Quota ou Barème
Financement des lycées
technologiques et
professionnels et
certains CFA (liste
préfectorale)

Versement par l'OCTA au
Trésor Public qui se charge
d'une répartition entre en
les Régions

L'entreprise a un apprenti,
le concours financier est
reversée au CFA de
l'apprenti via l'OCTA.
L'entreprise n'a pas
d'apprenti: fléchage des
fonds vers un CFA ou choix
laissé à l'OCTA

65 % pour des
établissements formant
aux niv infra III
45 % pour des
établissements formant
aux niv I et II.
Fléchage des fonds aux
établissements ou choix
laissé à l'OCTA

La
réforme

Financement de l'apprentissage: entreprise soumise à la taxe d'apprentissage

Taxe d'apprentissage

0,68 % de la
MSB

1^{er} fraction : 87 %
pour financer l'apprentissage
L 6241-2,1

Directement recouvert par
l'Urssaf, ou caisse MSA
puis reversée à France
compétences

les entreprises qui disposent d'un service de formation dûment identifié, accueillant leurs apprentis, pourront déduire de cette première fraction de la taxe:

- le montant des dépenses relatives aux formations délivrées par ce service (dépenses afférentes aux coûts pédagogiques, au fonctionnement direct du service, etc.),
- les versements destinés à financer le développement d'offres nouvelles de formations par apprentissage, lorsque ces dernières servent à former un ou plusieurs apprentis de ces mêmes entreprises.
- Les conditions de mise en œuvre de ces déductions, qui feront l'objet d'un plafonnement, seront précisées par décret.

2^{ème} fraction : 13%
sera destinée à des dépenses
libératoires effectuées par
l'employeur auprès de certains
organismes afin de financer le
développement des formations
initiales technologiques et
professionnelles, hors
apprentissage (C. trav. art. L
6241-2, II nouveau).

Les établissements éligibles sont
ceux qui percevaient l'ancienne
fraction « hors quota » et « hors
fraction régionale »
+ les groupements agissant pour le
compte d'établissements publics ou
privés d'enseignement supérieur et
les écoles de production (L. 443-6
c. ed.) (L6241-5)

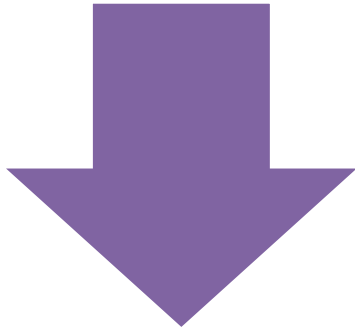
Apprentissage

Ce qui change pour les entreprises

- Création d'une contribution alternance unique (en remplacement de la taxe d'apprentissage supprimée pour les entreprises assujetties), liberté d'affectation des fonds sur la contribution au développement des formations professionnalisantes (ex barème)
- Liberté de recrutement pour tous les métiers et tous les niveaux dès lors que le centre est agréé
- Simplification des démarches
- Élargissement des candidats potentiels (30 ans)
- Principe de gratuité maintenue de l'apprentissage

Ce qui change pour les opérateurs

- Suppression des OCTA
- Fin du monopole régional sur l'organisation de l'apprentissage dans les territoires
- Evolution des CFA et de leur cadre
- Création d'une certification pour les organismes de formation en alternance
- Possibilité d'amortir les coûts sur plusieurs dispositifs : FI, FC, DE
- Rôle renforcé de l'OPCA dans la mise en œuvre de l'alternance pour le compte des branches professionnelles, promotion, appui à la politique des certifications, gestion des contrats, dialogue avec les centres de formation, coût et qualité de la formation en alternance



Entrée en apprentissage

	Avant	Après
Date limite d'entrée en apprentissage et visite d'information et de prévention (VIP)	25 ans révolus	29 ans révolus (L. 6222-1) A titre expérimental jusqu'au 31 déc 2021 , la VIP peut être réalisé par un médecin de ville lorsqu'aucun médecin du travail n'est disponible dans un délai de deux mois
Durée du contrat d'apprentissage (CDD) ou de la période d'apprentissage (CDI)	Minimum : 1 an Maximum : 3 ans	Minimum : 6 mois Maximum : 3 ans L. 6222-7-1
Date de début de l'apprentissage	Ne peut être antérieure de plus de 3 mois ni postérieure de plus de 3 mois au début du cycle du CFA que suit l'apprenti	Les contrats pourront être conclus tout au long de l'année. Formation théorique et pratique ne pouvant pas être postérieure de plus de 3 mois à celle du début d'exécution du contrat
Formalité administrative	Transmission du contrat à la chambre consulaire pour enregistrement	Au 1 ^{er} janvier 2020 : Simple dépôt du contrat auprès de l'opérateur de compétences (L. 6224-1)

	Avant	Après
Maître d'apprentissage (L. 6223-8-1)	Conditions de compétence fixées par décret.	Conditions de compétence fixées par voie conventionnelle (branche). Application supplétive du décret.
Durée maximale du travail	35h/semaine. 8h/jour. Dérogation possible (+ 5h/sem ; + 2h/j) sur autorisation de l'inspection du travail.	35h/semaine. 8h/jour. Dérogation possible (+ 5h/sem ; + 2h/j) sans autorisation administrative pour un certain nombre d'activités fixées par décret, sous réserve d'accorder des compensations à l'apprenti. Dérogation possible (+ 5h/sem ; + 2h/j) sur autorisation de l'inspection du travail pour les autres activités.
Mobilité à l'étranger (L. 6222-42)	Aucune condition de durée d'exécution du contrat en France. Aucune dérogation au principe de l'alternance pendant la période de mobilité. Couverture des risques maladie, vieillesse, accidents du travail et maladies professionnelles et invalidité.	Condition de durée d'exécution du contrat en France fixée à 6 mois minimum. Inapplication du principe de l'alternance pendant la période de mobilité. La mobilité peut avoir lieu hors UE Couverture des risques maladie, vieillesse, maternité, accidents du travail et maladies professionnelles et invalidité.

Aide financière pour l'apprentissage

Avant	Après
- Crédit d'impôt - Prime à l'apprentissage (entreprises de moins de 11 salariés). - Aide à l'embauche d'un mineur (entreprises de moins de 11 salariés). - Aide à l'apprentissage (entreprises de moins de 250 salariés).	Aide unique aux employeurs de moins de 250 salariés pour les contrats conclus afin de préparer un diplôme ou un titre professionnel équivalent au plus au baccalauréat (L. 6243-1).

La prime versée par les régions aux entreprises de moins de 11 salariés est maintenue pour tous les contrats conclus avant le 1^{er} janvier 2019

Contrat de professionnalisation

	Avant	Après
Durée maximale du contrat	24 mois	36 mois
Obtention d'une qualification	Obligatoire	A titre expérimentale : Facultative Le contrat pourra fixer des compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences, en accord avec le salarié
Formation à l'étranger	Possible, mais aucun cadre juridique	Cadre juridique précis
Durée de prise en charge de la formation après rupture du contrat	3 mois	6 mois



IV. Aspects sociaux de la future Loi PACTE

Les mesures du Pacte impactant le droit social

- ❑ Présenté au conseil des ministres du 18 juin 2018, le projet de loi relatif à la croissance et la transformation des entreprises, dit « Pacte », poursuit plusieurs objectifs :
 - lever les obstacles à la croissance des entreprises à toutes les étapes de leur développement, de leur création à leur transmission, en passant par leur financement ;
 - remettre les entreprises au centre de la société (modification du code civil) ;
 - une répartition plus juste des fruits de la croissance.
- ❑ Plusieurs dispositions impactent le droit du travail et le droit de la sécurité sociale.

L'ESSENTIEL :

- **une harmonisation très partielle des seuils d'effectifs ;**
- **un délai de 5 ans en cas de hausse des effectifs, pour la mise en place d'un régime de participation notamment (certaines matières uniquement) ;**
- **un règlement intérieur dans les E d'au moins 50 salariés (contre 20 aujourd'hui) ;**
- **l'octroi d'un local syndical dans les E d'au moins 250 salariés (au lieu de 200) ;**
- **branches : report de l'obligation de négocier sur l'épargne salariale au 31 déc 2020.**

Décompte des effectifs (art. 6) :

- ❑ A l'origine de cet article, un constat :
 - il existe **199 seuils d'effectifs** répartis en **49 niveaux** pour les PME
 - et **différents modes de calculs** sont prévus par :
 - le code de la sécurité sociale
 - la législation fiscale
 - le code de commerce
 - le code du travail.
- ❑ ***Harmonisation partielle du mode de calcul des effectifs (art. 6)***
- ❑ Le texte prévoit une harmonisation du mode de calcul des effectifs entre les différentes législations, et la création d'un nouvel art. L. 130-1 du CSS qui reprend la règle de l'article R. 130-1 : l'effectif salarié annuel de l'employeur, y compris lorsqu'il s'agit d'une personne morale comportant plusieurs établissements, correspond à la moyenne du nombre de personnes employées au cours de chacun des mois de l'année civile précédente.

- ❑ Pour l'application de la tarification au titre du risque AT-MP toutefois, l'effectif pris en compte sera celui de la dernière année connue.
- ❑ La détermination des catégories de personnes incluses dans l'effectif sera de la compétence du pouvoir réglementaire.
- ❑ Le franchissement à la hausse d'un seuil d'effectif ne sera pris en compte que lorsque le seuil aura été atteint ou dépassé **pendant cinq années civiles consécutives** (CSS, art. L. 1301.II). En revanche, une baisse d'effectifs sur une année produira ses effets.
- ❑ Cette harmonisation ne sera toutefois que partielle voire très partielle puisque le texte liste les cas dans lesquels ces nouvelles règles s'appliqueront et il renvoie à un décret pour le calcul et le franchissement de certains seuils.

❑ Ces règles s'appliqueront pour :

- l'obligation d'emploi de **travailleurs handicapés** (OETH) (c. trav. : art. L. 5212-1 ; L. 5212-5-1 ; L. 5212-14 abrogé) ;
- attention : le **délai de trois ans** dont dispose une entreprise qui occupe au moins 20 salariés au moment de sa création pour remplir son obligation est maintenu ; en revanche il ne sera plus applicable à l'entreprise qui atteint le seuil de 20 salariés en raison d'un accroissement de son effectif (c. trav. art. L. 5212-4) ;
- l'octroi de 100 ou 130 **heures de plus sur le CPF** en raison d'un manquement de l'employeur à l'entretien professionnel (c. trav. art. L. 6323-13 entreprises d'au moins 50 salariés) ;
- **l'intéressement** (c. trav. art. L. 3312-2 ; cf. article 57.II), et la **participation** (appréciation au niveau de l'entreprise ou de l'UES ; c. trav. art. L. 3322-2 ; cf. article
- la contrepartie obligatoire sous forme de **repos** en cas **d'heures supplémentaires** (fixée à 50 % des HS dans les entreprises de 20 salariés et plus, c. trav., art. L. 3121-38) ;
- l'exonération des cotisations sociales en matière d'**apprentissage** (c. trav. art. L. 6315-1 in fine),
- la **taxe sur les salaires** versés au titre de la participation des employeurs à l'effort de construction (art. L. 313-1 in fine du code de la construction et de l'habitat),

- le **versement transport** (c. coll. terr. Art. L. 2333-64) ;
- l'acquisition de **chèques-vacances** (c. tour. Art. L. 411-1) et l'exonération de cotisations (c. tour. Art. L. 411-9 ;)
- les mesures, financées par le fonds de **prévention des risques naturels majeurs**, relatives aux biens utilisés dans le cadre d'activités professionnelles relevant de personnes physiques ou morales employant moins de vingt salariés et notamment des entreprises industrielles, commerciales, agricoles ou artisanales (c. env. art. L. 561-3).

Ce dispositif permettra de mobiliser la déclaration sociale nominative (DSN) pour un plus grand nombre de seuils d'effectifs et de prévoir un décompte automatique de ceux-ci.

Ces règles entreront en vigueur le **1^{er} janvier 2019**, à l'exception de celles qui concernent l'OETH qui entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2020 (art. 6.XI).

A NOTER :

Ni la règle du nouvel article L. 130-1 CSS ni celles prévues aux articles L. 1111-2 et L. 1111-3 du code du travail ne seront applicables aux seuils d'effectif en ce qui concerne :

- les documents remis par l'employeur en cas de licenciement (c. trav. art. L. 1231-7) ;
- la restauration et le repos dans les lieux de travail (c. trav. art. L. 4228-1) ;
- les changements d'affectation d'un médecin du travail (c. trav. art. L. 4621-2 nouveau) ;
- une autre hypothèse est visée mais le renvoi étant semble-t-il erroné il est difficile de savoir quelle hypothèse est concernée (risque hyperbare ou comités régionaux d'orientation des conditions de travail).

Dans ces hypothèses un décret en Conseil d'Etat déterminera les règles de calcul des effectifs et les conséquences de leur franchissement.

❑ **Modification de seuils**

Le projet modifie certains seuils :

- **suppression** du seuil de **20 salariés** pour le recours à un **dispositif simplifié** de déclaration et de recouvrement de cotisations et de contributions sociales (CSS art. L. 133-5-6) ;
- suppression du seuil de **25 salariés** : lorsque l'employeur émet ses **titres restaurant** et que l'effectif ne dépasse pas 25 salariés il est dispensé d'ouvrir un compte bancaire ou postal sur lequel sont versés uniquement les fonds de ces titres ; il sera dispensé de cette obligation quel que soit l'effectif (c. trav. art. L. 3262-2) ;

- **augmentation** du seuil de **20 à 50 salariés** pour :
 - **l'établissement du règlement intérieur** (art. 6.VI.2° ; c. trav. art. L. 1311-2)
 - ↳ cette obligation ne s'appliquera qu'au « *terme d'un délai de 12 mois à compter de la date à laquelle le seuil de 50 salariés a été atteint, conformément aux dispositions de l'article L. 2312-2* ».
 - ↳ mais à la différence des dispositions relatives aux attributions du CSE (c. trav. art. L.2312-2), il n'est pas précisé que ce seuil devra être atteint pendant 12 mois consécutifs ;
 - le versement de la **contribution réduite** (0,1 %) au financement de **l'allocation de logement** (CSS art. L. 834-1) ;
 - la taxe sur les salaires pour la participation des employeurs à l'effort de construction (c. construction et habitat art. L. 313-1).
- **Augmentation** du seuil de **200 à 250 salariés** :
 - pour la mise à disposition d'un **local syndical** (c. trav. art. L. 2142-8 ; art. 6.IX).
 - concernant la communication aux actionnaires des 10 ou 5 **rémunérations les plus élevées** (c. com. art. L. 225-115, art. 6.III).

La réforme comprend quatre axes:

- ❑ stimuler la concurrence sur le segment de la retraite supplémentaire,
- ❑ protéger l'épargne en vue de la retraite : obligation de cantonner les engagements pris (comptabilité auxiliaire d'affectation) par les sociétés d'assurance,
- ❑ offrir de meilleures perspectives de rendement aux épargnants,
- ❑ améliorer l'attractivité de l'épargne retraite :
 - portabilité des produits,
 - assouplissement des conditions de sortie (rente viagère et/ou capital),
 - harmonisation fiscale.

❑ **Négociation obligatoire dans les branches** (art. 57.III)

Les obligations de négociation sont reportées.

Les branches devront négocier avant le **31 décembre 2020** sur les dispositifs d'épargne salariale.

Les articles L. 3312-9 et L. 3322-9 qui obligent les branches à négocier un régime d'intéressement / à mettre en place un régime de participation adapté aux entreprises de moins de 50 salariés d'ici le 30 décembre 2017 sont abrogés.

Plus précisément, un régime d'intéressement, de participation ou de plan d'épargne salariale établi selon les modalités prévues aux articles L. 3312-1, L. 3322-1, L. 3333-2 et L. 3334-2 du code du travail devra être négocié par branche en tenant compte des spécificités des entreprises employant **moins de 50 salariés**.

Les entreprises de la branche pourront opter pour l'application de l'accord ainsi négocié.

A défaut d'initiative de la partie patronale d'ici le 31 décembre 2019, la négociation devra s'engager dans les 15 jours suivant la demande d'une organisation de salariés représentative dans la branche.

Décompte des effectifs (art. 57.II)

- ❑ Pour la mise en place de l'intéressement (c. trav. art. L. 3311-1) et de la participation (c. trav. art. L. 3321-1), la détermination des effectifs devra être faite dans les conditions prévues à l'article L. 130-1 du CSS.
- ❑ Entrée en vigueur le **1^{er} janvier 2019** (art. 57.IV).

❑ ***Mise en place de la participation au bout de 5 années (art. 57.II)***

Aujourd'hui une entreprise a l'obligation de mettre en place un régime de participation dès lors qu'elle emploie habituellement au moins 50 salariés pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des trois derniers exercices (c. trav. art. L. 3322-2). Les salariés ont le droit de participer aux résultats de l'entreprise au titre du troisième exercice.

L'obligation de mettre en place la participation est allégée puisqu'elle ne s'appliquera qu'à compter du premier exercice ouvert postérieurement aux cinq années civiles de franchissement du seuil de 50 salariés (C. trav. art. L. 3321-1).

Entrée en vigueur le **1^{er} janvier 2019** (art. 57.IV).

Suppression du forfait social (art. 57.I)

- ❑ Dans les entreprises **de moins de 50** salariés, les sommes versées au titre de la participation aux résultats de l'entreprise, de l'intéressement, de l'abondement employeur ainsi que sur les PES seront exonérées de forfait social (CSS art. L. 137-16 al. 3).
- ❑ Dans les entreprises de **50 à 249** salariés qui disposent ou concluent un **accord d'intéressement**, les sommes versées au titre de l'intéressement et de l'abondement employeur seront exonérées de forfait social (CSS art. L. 137-16, al. 4).
- ❑ Entrée en vigueur le **1^{er} janvier 2019** (art. 57.IV).

❑ ***Modification dans la situation juridique de l'employeur (art. 57.II.2°)***

Lorsqu'une modification dans la situation juridique de l'entreprise, notamment par fusion, cession ou scission, nécessitera la mise en place de nouvelles institutions de représentation du personnel, **l'accord d'intéressement se poursuivra ou pourra être renouvelé** dans les conditions prévues à l'article L. 3312-5 (4 modalités de conclusion d'un accord) (c. trav. art. L. 3312-2, in fine).

Relevé annuel de situation (art. 58.II)

- ❑ Tout bénéficiaire d'un plan d'épargne d'entreprise recevra un relevé annuel de situation établi par la personne chargée de la tenue du registre des comptes administratifs comportant l'ensemble de ses versements et arbitrages au sein du plan, ainsi que le montant de ses valeurs mobilières estimé au 31 décembre (c. trav. art. L. 3332-8-1 nouveau).
- ❑ Un décret déterminera les mentions devant figurer sur le relevé et la date à laquelle il devra au plus tard être édité.

Perco

- ❑ La condition de disposer d'un plan d'épargne d'entreprise (PEE) ou interentreprises (PEI) pour mettre en place un plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco) est supprimée (abrogation de l'art. L. 3334-5 ; art. 58).



V. Le suivi du temps de travail en heures et en jours

Décompte des heures supplémentaires

- ❑ Constitue une heure supplémentaire toute heure de travail effectif accomplie au-delà de la durée légale hebdomadaire de travail ou d'une durée considérée comme équivalente (art. L.212-5 du Code du travail).
- ❑ NB : La législation sur les heures supplémentaires a un caractère d'ordre public et ne permet des dérogations que là où la loi l'a prévu.

❑ Principe : appréciation dans le cadre de la semaine civile

- soit du lundi 0 heure au dimanche 24 heures,
- soit du dimanche 0 heure au samedi 24 heures (accord d'entreprise)

❑ Dérogation :

Selon les dispositions conventionnelles, possibilité d'appréciation dans un cadre supérieur en cas d'organisation du travail sur l'année : modulation, octroi de jours de repos sur l'année, annualisation ou sur plusieurs semaines

- ❑ En cas de modulation sont des heures supplémentaires :
 - les heures effectuées au-delà de la durée maximale hebdomadaire fixée par la convention ou l'accord collectif organisant la modulation, contrairement à la réglementation sur l'annualisation qui ne prévoit cette obligation que lorsque la période de référence est supérieure à 1 an
 - les heures effectuées au-delà de 1607 heures ou du plafond fixé par l'accord
- ❑ En cas de réduction de la durée du travail sous forme de jours de repos, sont des heures supplémentaires :
 - les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire retenue,
 - les heures effectuées au-delà de 1607 heures.

Cadre d'appréciation : Répartition sur une période de 4 ou 9 semaines maximum

- ❑ A défaut d'accord collectif de branche ou d'entreprise, l'employeur peut mettre en place une répartition sur plusieurs semaines de la durée du travail dans la limite de 9 semaines pour les entreprises employant moins de 50 salariés et dans la limite de 4 semaines pour les entreprises de 50 salariés et plus.
- ❑ Les heures supplémentaires sont celles effectuées au-delà de la durée moyenne de 35 heures appréciée sur le nombre de semaines retenu.

❑ Contingent réglementaire :

- 220 heures par an et par salarié

❑ Contingent conventionnel

- convention ou accord de branche ou d'entreprise;
- fixation d'un volume supérieur ou inférieur au contingent réglementaire.

❑ Majoration des HS

- Le taux de la majoration peut être fixé par accord de branche ou d'entreprise, sans pouvoir être inférieur à 10 %.
- A défaut d'accord, on applique les majorations suivantes :
 - 25 % pour les huit premières heures (heures entre 35 et 43)
 - 50 % pour les heures suivantes (heures au-delà de 43).

❑ Octroi d'un repos compensateur (RC)

- Heures dans la limite du contingent = pas de RC obligatoire
- Heures au-delà du contingent = RC de 100% pour toutes les HS au-delà de 20 salariés et 50% en-deçà de 20 salariés.

❑ Dans le cadre d'une répartition sur la semaine

Une absence ne change pas la programmation des plannings de la semaine.

❑ Dans le cadre du cycle

- ✓ Par définition, le cycle constitue une répartition fixe et répétitive du temps de travail.
- ✓ Les absences n'ont pas d'incidence sur la répartition des heures de travail au cours du cycle.
- ✓ Mais pour les absences non rémunérées, il y a lieu de déduire les heures réellement non effectuées.

❑ Dans le cadre d'une répartition sur une période de 4 semaines ou 9 semaines

- Principe : La détermination des droits à repos est liée **au nombre d'heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire légale ou conventionnelle si elle est inférieure**, à concurrence d'une durée hebdomadaire de 39 heures par semaine.
- Conséquences : Les absences de tout ordre sauf lorsque elles sont assimilées à du temps de travail effectif réduisent à due proportion le nombre d'heures de repos.

❑ Dans le cadre d'une réduction de la durée du travail sous formes de jours de repos sur l'année

- Principe : **les jours de repos supplémentaires ne sont acquis qu'en contrepartie d'un travail effectif au-delà de la durée hebdomadaire de référence qu'ils ont vocation à compenser.**
- Conséquences : En cas d'absence non assimilée à du temps de travail effectif, **le nombre de jours de repos acquis peut être réduit.**
- En matière de rémunération, la jurisprudence considère qu'une absence ne peut donner lieu à une retenue de rémunération plus que proportionnelle à la durée de l'absence.

❑ Dans le cadre de la modulation (3 compteurs)

- **Compteur temps de travail effectif** : les seules heures de travail effectif à l'exclusion des heures non travaillées en raison d'une absence quel qu'en soit le motif.
- **Compteur modulation** : les heures de travail effectif + les absences rémunérées non récupérables à hauteur des heures que le salarié aurait accomplies s'il n'avait pas été absent.
- **Compteur rémunération** : heures effectivement travaillées + heures d'absence indemnisées ou rémunérées.

❑ Fondement

- Les employeurs **doivent afficher** les heures auxquelles commence et finit le travail ainsi que les heures et la durée des repos.
- Lorsque tous les salariés occupés dans un service ou un atelier ne travaillent pas selon le même horaire collectif, les chefs d'établissement **doivent établir les documents nécessaires au décompte de la durée de travail, des repos compensateurs acquis et de leur prise effective, pour chacun des salariés concernés.**

❑ Modalités de décompte : aucun formalisme

Si l'employeur a l'obligation de contrôler la durée du travail, aucune forme ne lui est imposée pour réaliser le décompte des heures de travail effectuées : automatique, manuel, informatique...

Limite : Il est nécessaire que le contrôle effectué soit honnête, véridique et vérifiable.

A ce titre, si le décompte des heures effectuées par chaque salarié est assuré par un système d'enregistrement automatique, celui-ci doit être **fiable et infalsifiable.**

❑ Définition et détermination de l'horaire collectif

- L'horaire collectif doit préciser **les heures auxquelles commence et finit le travail**, ainsi que les temps de pause.
- La fixation initiale des horaires relève du **pouvoir de direction de l'employeur**, après avoir été soumise, pour avis, au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

❑ Affichage de l'horaire collectif applicable

- **Information des salariés par affichage** : L'horaire de travail, daté et signé par l'employeur, doit être affiché en caractères lisibles et apposé de façon apparente dans chacun des lieux de travail auxquels il s'applique ou, en cas de personnel occupé en dehors, dans l'établissement auquel le personnel intéressé est attaché.
- **Information préalable de l'inspecteur du travail** : communication d'un double de l'horaire affiché.

❑ Les aménagements de l'horaire collectif : le cycle

- L'horaire affiché doit indiquer également :
 - le nombre de semaines que comporte le cycle ;
 - pour chaque semaine du cycle, la répartition de la durée du travail.
- L'horaire doit être daté, signé et affiché dans chacun des lieux de travail où il s'applique.
- Un double doit être adressé à l'inspecteur du travail

❑ Les aménagements de l'horaire collectif : la modulation

- L'affichage doit comporter, outre la répartition de l'horaire, le programme indicatif de la modulation.
- Tout changement du programme de la modulation doit être affiché en respectant le délai légal de 7 jours ouvrés ou, le cas échéant, le délai fixé par la convention ou l'accord collectif.
- L'horaire doit être daté, signé et affiché dans chacun des lieux de travail où il s'applique.
- Un double de cet affichage ainsi que l'affichage de la modification de la programmation doivent être adressés à l'inspecteur du travail.

❑ Notion d'horaires non collectifs

- Il s'agit d'une dérogation à l'horaire collectif.
- Salariés concernés :
 - Salariés occupés sur la base d'un horaire nominatif et individuel (ex : salariés à temps partiel) ;
 - Salariés soumis à un système d'horaires individualisés (ex : horaires à la carte, horaires flexibles, horaires variables).

❑ Modalités de suivi des horaires non collectifs

- Lorsque les salariés d'un atelier, d'un service ou d'une équipe ne sont pas occupés selon le même horaire collectif de travail affiché, la durée du travail de chaque salarié concerné doit être décomptée :
 - **quotidiennement**, par enregistrement, selon tous moyens, des heures de début et de fin de chaque période de travail ou par le relevé du nombre d'heures de travail effectuées ;
 - **chaque semaine**, par récapitulation selon tous moyens du nombre d'heures de travail effectuées par chaque salarié.
- Sont principalement concernés les salariés occupés en horaire variable, à temps partiel ou tous salariés non soumis à un horaire collectif

❑ Suivi de la durée du travail des salariés

Etablir un document mensuel précisant :

- Le cumul des heures supplémentaires réalisées depuis le début de l'année ;
- Le nombre d'heures de repos compensateur acquises ;
- Le nombre d'heures de repos compensateurs prises au cours du mois ;
- Le nombre de jours de repos pris au cours du mois en cas d'octroi de jours de repos dans le cadre de la réduction du temps de travail ;
- Le total des heures de travail effectuées depuis le début de la période de référence dans le cadre de la modulation ou des jours de repos sur l'année.

❑ Suivi de la durée du travail des cadres autonomes

Pour que le cadre soit valablement régi par un forfait annuel jours de travail :

- Respecter les conditions posées par la Convention collective applicable ou l'accord d'entreprise ;
- Intégrer le forfait annuel dans le contrat de travail.

Attention aux mentions portées sur le bulletin de salaire

- Préciser la nature (forfait annuel) et le volume du forfait (218 jours au plus) ;
- Supprimer toute référence horaire sur le bulletin de salaire (y compris pour les absences, l'octroi de primes).

Décompter chaque année la durée de travail en récapitulant le nombre de journées ou de demi-journées travaillées au cours de l'année.

Suivre la charge de travail par tout moyen (documents complétés par le collaborateur, entretiens, alertes...).



Merci de votre attention