

N°052
OCTOBRE 2018



LBA
WALTER FRANCE

membre indépendant de Walter France et d'Allinial Global International

Expertise comptable et fiscale – Social – Audit – Conseil

POINT DE VUE D'EXPERTS

LETTRE SOCIALE - RH

Chers lecteurs,

Nous sommes heureux de vous présenter l'actualité sociale du troisième trimestre 2018.

A la une :

Le prélèvement à la source : dernière ligne droite !

Décryptage de la Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel :

- ▶ la formation professionnelle ;
- ▶ la réforme de l'assurance chômage ;
- ▶ le volet égalité Hommes/Femme ;
- ▶ l'emploi de personnes handicapées ;
- ▶ l'aménagement de l'apprentissage.

Le droit à l'erreur, qu'est-ce que c'est ?

Jurisprudences :

- ▶ dissimuler un cumul d'emplois salariés peut constituer une faute grave.
- ▶ menacer de mort son employeur constitue une faute lourde.
- ▶ visite médicale obligatoire non organisée : pas d'indemnité sans preuve d'un préjudice.

Rendez-vous en décembre et d'ici là, excellent trimestre !

Le service Social & RH.

LE PRÉLÈVEMENT À LA SOURCE: DERNIÈRE LIGNE DROITE !

Le 4 Septembre dernier, le Premier Ministre Edouard Philippe a dissipé tout doute quant au report du prélèvement à la source, en confirmant l'entrée en vigueur de l'imposition à la source des revenus au 1^{er} Janvier 2019.

De nouvelles précisions sur les modalités pratiques de la réforme ont accompagné cette annonce.

Rappel de ce qu'il faut impérativement retenir pour anticiper les effets de la réforme :

- ▶ Lancement de la phase de « préfiguration »
- ▶ Crédit d'impôt et revenus exceptionnels perçus en 2018

PHASE DE PREFIGURATION

Pour l'application de la retenue à la source à compter du 1^{er} janvier 2019, une phase préparatoire (appelée « phase de préfiguration »), pouvant démarrer à compter de septembre 2018, permet aux entreprises volontaires de faire figurer la retenue à la source sur les bulletins de salaire afin de préparer puis d'assurer la mise en œuvre de la réforme.

Autrement dit, cette phase permet une simulation en conditions réelles de l'application de la retenue à la source. Elle n'a qu'une vocation informative, information destinée aux salariés (la retenue à la source ne sera effective qu'à compter de janvier 2019). Elle a notamment pour but de préparer psychologiquement les salariés à la retenue à la source et d'anticiper les nombreuses questions que pourraient se poser les salariés.

Concrètement, cette phase de préfiguration permet de transmettre à chaque salarié, un bulletin de salaire sur lequel figurent les informations relatives au prélèvement à la source qui, lui, sera appliqué en janvier 2019.

Pour les revenus versés entre le 1^{er} septembre 2018 et le 31 décembre 2018, l'employeur qui souhaitera expérimenter cette phase de préfiguration, pourra ainsi transmettre à ses collaborateurs :

- ▶ Le taux du prélèvement à la source qui s'appliquerait aux revenus ;
- ▶ Le montant de la retenue à la source qui serait effectuée ;
- ▶ Le montant du revenu sur lequel la retenue à la source serait effectuée.

Cette phase de préfiguration ne sera bien évidemment possible que si :

- ▶ L'entreprise (le cas échéant, par le biais du cabinet prestataire de la Paie) a réceptionné à temps des informations exploitables de la part de l'Administration fiscale ;
- ▶ Le logiciel de paie utilisé a intégré les fonctionnalités nécessaires à la formalisation de la phase de préfiguration.

Notons également que compte tenu de la durée de validité du taux de PAS transmis (2 mois), les taux transmis pour novembre et décembre 2018 et qui trouveront à s'appliquer sur les revenus versés en janvier 2019 ne seront pas systématiquement ceux portés sur les bulletins établis pendant la phase de préfiguration.

Par ailleurs, les changements attendus au niveau des cotisations sociales à compter du 1^{er} janvier 2019 (plafonds de sécurité sociale, fusion AGIRC-ARRCO, ...) auront nécessairement un impact sur les nets à payer. Par conséquent, les bulletins transmis en phase de préfiguration ne seront pas représentatifs de la retenue à la source qui sera opérée à partir du 1^{er} Janvier 2019. Il sera donc important d'en informer les salariés pour éviter les mauvaises surprises.

PRECISIONS SUR LE CIMR ET LES REVENUS EXCEPTIONNELS PERÇUS EN 2018

Neutralisation de l'impôt 2018 (hors revenus exceptionnels)

Pour rappel, afin d'éviter une double imposition en 2019 (impôt dû au titre de l'année 2018 et retenue à la source appliquée à partir du 1^{er} janvier 2019), le gouvernement a mis en place le Crédit d'Impôt Modernisation du Recouvrement (plus communément appelé « CIMR »).

Le principe de ce dispositif est de neutraliser l'impôt normalement dû au titre des revenus non exceptionnels perçus en 2018 par le biais de ce crédit d'impôt spécifique, calculé automatiquement par l'Administration fiscale sur la base de la déclaration des revenus 2018 (déposée au printemps 2019).

Catégorie de revenus	Revenus déclarés au titre de 2018 et dont l'imposition ouvre droit au CIMR (revenus considérés comme non exceptionnels)	Revenus déclarés au titre de 2018 dont l'imposition n'ouvre pas droit au CIMR (revenus considérés comme exceptionnels)
<p>Salaires (hors salaires des dirigeants), traitements et revenus assimilés</p> <p>Pensions de retraite</p> <p>Pensions alimentaires</p> <p>Rentes viagères</p>	<p>Montant net imposable des revenus concernés qui ne sont pas considérés comme exceptionnels (même si supérieur au montant des années précédentes)</p>	<p>Fraction imposable des indemnités de rupture de contrat de travail (à l'exception des indemnités de fin de CDD et de fin de mission d'intérim, des indemnités compensatrices de congés et de préavis), de cessation de fonction des mandataires sociaux, des dirigeants, de clientèle, pour changement de résidence ou de lieu de travail</p>
		<p>Indemnité de prise de fonctions de mandataire social</p>
		<p>Indemnités liées au transfert des sportifs professionnels</p>
		<p>Allocations servies en cas de conversion, réinsertion, reprise d'activité professionnelle</p>
		<p>Prestations de retraite servies sous forme de capital</p>
		<p>Sommes reçues au titre de la participation et de l'intéressement non affectées à un plan d'épargne entreprise (PEE, PERCO) ou retirées d'un plan d'épargne en dehors des cas légaux de déblocage des sommes.</p>
		<p>Monétisation des comptes épargne-temps pour des droits excédant une période de dix jours</p>
		<p>Gratifications surrogatoires (de toute nature) non prévues par le contrat de travail</p>
		<p>Revenus correspondant à des périodes de rémunération autres que 2018</p>
<p>Tout autre revenu non susceptible d'être recueilli annuellement</p>		

Imposition des revenus exceptionnels perçus en 2018

Afin d'éviter tout effet d'aubaine en matière d'optimisation fiscale grâce au CIMR, le gouvernement entend soumettre à l'impôt sur le revenu toutes les sommes perçues en 2018 qui auraient le caractère de « revenus exceptionnels ».

La liste des revenus exceptionnels a été dressée, mais de nouvelles précisions de l'Administration fiscale devraient être apportées avant la fin de l'année.

L'employeur n'aura cependant pas l'obligation d'identifier les revenus salariaux qualifiés d'exceptionnels n'ouvrant pas droit au bénéfice du CIMR. Aucune mention du caractère exceptionnel ou non du revenu ne devra figurer sur la fiche de paie.

Il reviendra au contribuable de déclarer ces sommes par le biais de la déclaration annuel d'impôt sur le revenu.

Pour autant, l'employeur a tout intérêt à anticiper l'impact fiscal des éléments de salaire versés en 2018 sur l'année blanche afin d'éviter de générer de l'insatisfaction auprès de ses salariés qui n'en auraient pas été informés. La question peut notamment se poser pour le versement de primes.

En effet, il est admis qu'une prime attribuée et versée de manière habituelle, c'est-à-dire de manière régulière chaque année ou à l'occasion d'évènement intervenant régulièrement et dont le montant ne va pas au-delà de celui attribué habituellement, ouvre droit au bénéfice du CIMR.

En revanche, les gratifications surrogatoires, c'est-à-dire correspondant aux gratifications qui, quelle que soit leur dénomination, sont accordées sans lien avec le contrat de travail ou le mandat social ou qui vont au-delà de ce que le contrat prévoit, n'ouvrent pas droit au CIMR.

Il s'agira par exemple des primes laissées à la discrétion de l'employeur, prévues par un simple email et non habituelles (ni dans la périodicité, ni dans le montant).

De plus, les gratifications mentionnées dans le contrat de travail bénéficieront du CIMR si :

- ▶ Les conditions de leur versement en 2018, comprenant leurs modalités de calcul, sont déterminées dans le contrat de travail, dans un **avenant au contrat, une convention ou un accord collectif conclus avant le 1^{er} janvier 2018**, ou encore par les usages d'entreprise en vigueur (ex : prime de vacances ou de Noël prévue par usage) ;
- ▶ **Et que leur montant versé en 2018 ne va pas au-delà de ce qui est prévu** lorsque les conditions du versement sont respectées.

Étant donné la spécificité du CIMR, le législateur a souhaité créer, en plus des procédures existantes, **une procédure optionnelle de rescrit au profit des employeurs qui souhaiteraient pouvoir indiquer à leurs salariés le régime fiscal des sommes particulières qu'ils leur versent.**

Lorsque l'administration sera saisie d'une demande écrite, précise et complète par un employeur, elle se prononcera dans les 3 mois de la réception de la demande ou de la réception des renseignements complémentaires demandés. Son silence vaudra acceptation tacite de la demande de l'employeur.

LA LOI POUR LA LIBERTÉ DE CHOISIR SON AVENIR PROFESSIONNEL

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel est parue au Journal Officiel le 6 septembre 2018. Elle traite bien évidemment de la formation professionnelle mais aborde également différents sujets tels que l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, l'apprentissage et l'emploi des travailleurs handicapés.

L'entrée en vigueur effective de la plupart des mesures est fixée au plus tard le 1^{er} janvier 2019 et nécessite la parution de nombreux décrets d'application.

LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Réforme du CPF (Compte Personnel de Formation)

Le législateur a souhaité positionner le CPF comme l'outil « charnière » de développement des compétences.

A compter du 1^{er} Janvier 2019, le CPF sera désormais alimenté en euros et non plus en heures. Un décret devrait prochainement fixer la valorisation annuelle en euros pour un salarié à temps complet, ainsi que les majorations de crédit pour les salariés peu qualifiés ou handicapés.

Par ailleurs, les salariés ayant effectué une durée du travail supérieure à la moitié de la durée légale du travail acquerront des droits au CPF dans les mêmes conditions qu'un salarié à temps complet.

Par ailleurs, les listes de formations éligibles seront remplacées par des formations certifiantes et qualifiantes.

Disparition / modification de certains congés de formation :

Différents dispositifs de formation sont supprimés, comme par exemple le CIF, le congé de bilan de compétences, le congé d'enseignement ou de recherche, ou encore le congé de formation pour les salariés d'au plus 25 ans.

Le CIF sera remplacé par le CPF de transition professionnelle, permettant de suivre de longues actions de formation.

En contrepartie de la disparition de ces différents dispositifs, un droit à la VAE est instauré. L'employeur pourra toutefois reporter une demande de VAE pour des raisons de service.

Le plan de formation change également de nom et devient le plan de développement des compétences avec une distinction entre formations obligatoires et autres formations.

Les périodes de professionnalisation sont supprimées et remplacées par un nouveau dispositif RPA (reconversion ou promotion par alternance) permettant au salarié de changer de métier ou de profession ou de bénéficier d'une promotion.

Contributions financières aménagées

Une contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance (regroupant la taxe d'apprentissage et la contribution formation) est mise en place. Cependant, les modalités de calcul restent distinctes, notamment en termes de taux et d'assiette.

Cette contribution unique sera recouvrée à terme par les URSSAF, à une date restant à confirmer.

Déchargées de leur mission de collecte des contributions, les OPCA sont donc transformés en opérateurs de compétences (OPCO).

La taxe supplémentaire d'apprentissage sera, quant à elle, maintenue pour les entreprises d'au moins 250 salariés.

Enfin, la contribution CIF-CDD sera remplacée par une contribution CPF-CDD toujours égale à 1%.

Entretien professionnel

Lors de l'entretien professionnel qui, pour mémoire, doit être organisé au minimum tous les deux ans, l'employeur devra informer le salarié sur l'activation du CPF, sur l'abondement envisageable par l'employeur et sur le conseil en évolution professionnel. Les supports utilisés par les employeurs pour les entretiens professionnels devront être modifiés en conséquence.

Un décret fixera le montant en euros de l'abondement - sanction du CPF dans les entreprises d'au moins 50 salariés si, au bout de 6 ans, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens et d'au moins une formation non obligatoire.

Il sera également possible de modifier la périodicité des entretiens professionnels par accord collectif.

RÉFORME DE L'ASSURANCE CHÔMAGE

Droit au chômage après la démission

A compter de janvier 2019, les salariés démissionnaires auront droit de toucher l'allocation chômage ; cependant, ce droit sera **ouvert** à des **conditions assez restrictives**.

Préalablement à sa démission, le salarié devra demander un conseil en évolution professionnelle auprès d'une institution, d'un organisme ou d'un opérateur prévu à cet effet : il devra établir un projet de reconversion professionnelle présentant un caractère « **réel et sérieux** » qui sera apprécié dans les conditions définies dans un décret pris en Conseil d'Etat.

De plus, pour bénéficier du chômage après avoir quitté volontairement son emploi, il faudra tout d'abord satisfaire à des « conditions d'activité antérieures spécifiques ». Le gouvernement a annoncé qu'elle devrait être de 5 années d'ancienneté. Ce point devra être confirmé lors des prochaines négociations des règles de l'assurance chômage.

Enfin, il conviendra de justifier :

- ▶ Soit de la poursuite d'un **projet de reconversion professionnelle** nécessitant le suivi d'une formation,
- ▶ Soit d'un **projet de création ou de reprise d'entreprise**.

La réalité des démarches sera normalement contrôlée par Pôle Emploi, au plus tard 6 mois après l'ouverture du droit à l'allocation. Si le demandeur d'emploi ne peut justifier de l'avancée de son projet, il sera radié et l'Allocation de Retour à l'Emploi ne sera plus versée.

Les personnes concernées auront les mêmes conditions que n'importe quel chômeur, à savoir deux ans d'indemnisation et trois ans pour les seniors s'ils remplissent toutes les conditions.

Indemnisation des travailleurs indépendants en cessation d'activité

A compter de Janvier 2019, les travailleurs indépendants auront le **droit** de bénéficier d'un **revenu de remplacement** en cas de cessation d'activité.

Ils pourront bénéficier sous certaines conditions de "*l'allocation des travailleurs indépendants*", allocation forfaitaire dont le montant sera fixé par décret. .

A ce titre, ils devront justifier de "**conditions de ressources**, de **durée** antérieure **d'activité** et de **revenus** antérieurs d'activité" qui seront déterminés par décret.

De plus, pour bénéficier de cette indemnisation, le travailleur indépendant devra justifier que son activité a cessé :

- ▶ Soit à la suite d'un jugement d'ouverture de liquidation judiciaire ;
- ▶ Soit une procédure de redressement judiciaire, si l'arrêt du plan de redressement est subordonné au départ du dirigeant.

Le bénéfice de l'indemnisation sera en outre conditionné à une durée minimale d'activité et à des conditions de ressources minimales qui seront fixées par décret.

Le montant de l'allocation forfaitaire et la durée de versement seront également fixés par décret.

Suppression de la Cotisation Salariale Chômage au 1er octobre 2018

La cotisation salariale d'assurance chômage, fixée à 0,95 % depuis le 1^{er} janvier 2018, est supprimée définitivement à compter du **1^{er} octobre 2018**.

Attention : la suppression visant les périodes courant à compter du 1^{er} octobre 2018, les salaires dus au titre de la période d'emploi de septembre 2018 ne sont pas concernés même s'ils sont versés en octobre 2018.

A cette date, seules les contributions patronales chômage et AGS resteront dues.

De plus, la loi prévoit la **mise en place d'un bonus-malus de la contribution patronale** dont le but serait de pénaliser les entreprises abusant de contrats de travail courts. Ainsi, le taux patronal de chaque employeur pourrait être minoré ou majoré en fonction du nombre de fins de contrats (hormis les démissions) et selon le secteur d'activité de l'entreprise, la taille de l'entreprise, l'âge du salarié et la nature du contrat de travail. Il conviendra aux partenaires sociaux de déterminer branche par branche, les règles applicables ainsi que les modalités de calcul du bonus-malus.

ÉGALITE SALARIALE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel dispose d'un volet « égalité de rémunération » et « lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes ». Son objectif est de favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de renforcer l'arsenal des mesures de lutte contre les violences sexuelles et sexistes au travail.

1. Correction des écarts de rémunération entre les sexes

Employeurs concernés et entrée en vigueur

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel pose le principe suivant lequel tout employeur, quel que soit son effectif, doit prendre en compte un objectif de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. **Et surtout, elle impose aux entreprises d'au moins 50 salariés un dispositif de mesure des écarts de rémunération et, le cas échéant, de corrections des écarts constatés.**

Ces dispositions entreront en vigueur au plus tard le 1^{er} janvier 2020 pour les entreprises de 50 à 250 salariés et dès le 1^{er} janvier 2019 pour celles de plus de 250 salariés.

Mesure des écarts de rémunération entre les sexes

L'objectif de la loi est notamment de faire respecter la règle selon laquelle, chaque employeur doit assurer « pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ».

Pour s'assurer de son effectivité, **toute entreprise d'au moins 50 salariés devra publier chaque année des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer**, selon des modalités et une méthodologie à définir par décret.

Rattrapage salarial en cas de manquement

Si les indicateurs chiffrés sont en deçà d'un niveau à fixer par décret, la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle devra aussi porter sur les mesures adéquates et pertinentes de correction et, le cas échéant, sur la programmation, annuelle ou pluriannuelle, de mesures financières de rattrapage salarial.

À défaut d'accord, une décision de l'employeur déterminera ces mesures, après consultation du comité social et économique. Cette décision devra être déposée auprès de l'administration. L'autorité administrative pourra présenter des observations sur les mesures prévues par l'accord ou la décision.

L'objectif est de contraindre les entreprises en situation de manquement à prévoir une « enveloppe de rattrapage salarial ».

Délai pour se mettre en conformité

Dans les entreprises où le principe d'égalité salariale entre les sexes n'est pas respecté au regard des indicateurs prévus par décret, l'employeur aura **3 ans pour se mettre en conformité**.

Risque de pénalité financière

Passé le délai de mise en conformité, si les indicateurs se situent en deçà d'un niveau défini par décret, l'employeur pourra se voir appliquer une pénalité financière. Son montant, fixé par l'autorité administrative, pourra aller jusqu'à 1 % des rémunérations versées au cours de l'année civile précédant l'expiration du délai.

En fonction des efforts constatés dans l'entreprise en matière d'égalité salariale ainsi que des motifs de la défaillance constatée, un délai supplémentaire d'un an pourra néanmoins être accordé pour se mettre en conformité, avant d'infliger la pénalité.

Autre pénalité encourue.

Les entreprises, d'au moins 50 salariés, qui n'ont pas conclu d'accord ou de plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes encourent une pénalité d'un montant maximum identique à la pénalité précédemment évoquée.

Cette pénalité pourra également être encourue lorsque l'entreprise n'aura pas :

- publié les indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer ;
- programmé des mesures financières de rattrapage salarial en présence d'inégalités constatées.

2. Lutte contre les violences sexuelles et les actes sexistes

Obligation d'information étendue

Antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi, l'employeur avait déjà, une obligation d'information par tout moyen (ex. : affichage) portant sur les dispositions du code pénal relatives au harcèlement sexuel. Désormais, l'information portera également sur les voies de recours ouvertes en matière de harcèlement sexuel, tant au civil qu'au pénal, et des coordonnées des interlocuteurs adéquats dont un décret définira la liste (ex. : défenseur des droits, médecine du travail, inspecteur du travail). Cette information pourra se faire par tout moyen (affichage, site intranet, etc.).

Désignation par le CSE d'un référent parmi ses membres.

Dans les entreprises dotées d'un comité social et économique (CSE), le CSE désignera parmi ses membres un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Cette obligation concernera donc les entreprises d'au moins 11 salariés ayant mis en place des représentants du personnel

Ce référent, désigné pour une durée prenant fin avec celle du mandat des membres élus du comité, bénéficiera de la formation nécessaire à l'exercice de ses missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Un référent dans les entreprises d'au moins 250 salariés

Les entreprises d'au moins 250 salariés auront l'obligation de désigner un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Les dispositions relatives à la lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail entreront en vigueur au plus tard le 1^{er} janvier 2019.

EMPLOI DE PERSONNES HANDICAPÉES: CE QUI VA CHANGER

Dans une volonté d'augmenter le taux d'emploi direct des personnes handicapées et de simplifier le dispositif existant, la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, publiée le 6 septembre 2018, apporte plusieurs modifications à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH).

Pour la plupart, ces nouvelles dispositions s'appliqueront aux obligations portant sur les périodes courant à compter du 1^{er} janvier 2020 et restent subordonnée à la parution de nombreux décrets.

1. L'OETH : une obligation en évolution

Actuellement, les employeurs d'au moins 20 salariés doivent compter dans leurs effectifs au moins 6 % de « bénéficiaires » de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, OETH (articles L. 5212-1 et L. 5212-3 du code du travail). Ils peuvent s'acquitter de cette obligation de diverses manières : emploi de salariés handicapés, accueil de stagiaires handicapés ou de personnes handicapées en période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP), conclusion de contrats avec le secteur protégé, des entreprises adaptées ou avec des travailleurs indépendants handicapés ou application d'accord collectif. À défaut, ils versent une contribution financière à l'AGEFIPH.

Obligation de déclaration pour tous les employeurs

La loi « Avenir professionnel » prévoit que **tous les employeurs, y compris ceux employant moins de 20 salariés, devront déclarer l'effectif total des bénéficiaires de l'obligation d'emploi qu'ils emploient effectivement**. Il s'agit là d'une nouveauté majeure puisque, jusqu'à présent, seuls les employeurs comptant au moins 20 salariés étaient soumis à cette obligation déclarative.

En revanche, seuls les employeurs d'au moins 20 salariés resteront soumis à l'obligation d'emploi.

À compter de l'obligation d'emploi 2020, la déclaration d'emploi s'effectuera via la déclaration sociale nominative (DSN).

Appréciation du seuil des 20 salariés

Cet effectif devrait être calculé, à partir de l'obligation 2020, selon les règles du code de la sécurité sociale. C'est la loi PACTE, actuellement en cours de discussion devant le Parlement, qui devrait confirmer ce point.

Volume du taux d'emploi OETH.

Le taux de l'obligation d'emploi demeurera fixé à 6 %, mais la loi prévoit qu'il pourra être révisé tous les 5 ans, en fonction de la part des bénéficiaires de l'OETH dans la population active et de leur situation au regard du marché du travail.

Cette révision se fera après avis du Conseil national consultatif des personnes handicapées, étant précisé que le taux ainsi révisé ne pourra être inférieur à 6 %. La mesure entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2020.

Contribution recouvrée par l'URSSAF

A compter de l'obligation d'emploi 2020 déclarée en 2021, les entreprises qui ne remplissent pas leur obligation d'emploi verseront toujours une contribution financière, mais désormais celle-ci sera **recouvrée par l'URSSAF** ou par la MSA dans les mêmes conditions que les cotisations du régime général de sécurité sociale, et non plus à l'AGEFIPH.

Nouvelles modalités d'acquittement de l'OETH

L'emploi direct de salariés handicapés est favorisé.

La possibilité offerte à l'employeur de s'acquitter partiellement de son OETH en passant des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services avec le secteur protégé (entreprises adaptées, Esat, etc.), est supprimée. Ainsi l'OETH ne pourra être satisfaite essentiellement qu'en employant directement les bénéficiaires de l'OETH, quelles que soient la durée et la nature de leur contrat de travail.

Dans le même temps, l'accueil des stagiaires handicapés, des personnes bénéficiaires de l'OETH pour les périodes de mise en situation en milieu professionnel, ou mis à disposition par les entreprises de travail temporaire et par des groupements d'employeurs, seront pris en compte à part entière dans l'appréciation de l'acquittement de l'OETH. Pour rappel, l'accueil de ces travailleurs handicapés n'était pris en compte qu'à concurrence de 2% de l'effectif de l'entreprise. Les modalités de prise en compte de ces bénéficiaires seront déterminées ultérieurement par décret.

Le mécanisme de minoration, qui permet de réduire le nombre de bénéficiaires manquants pour le calcul de la contribution AGEFIPH, en fonction de divers paramètres (ex. : embauche ou maintien emploi d'un bénéficiaire de moins de 26 ans ou de 50 ans et plus) sera abandonné. Mais les efforts de l'entreprise en faveur des « bénéficiaires qui rencontrent des difficultés particulières de maintien en emploi » seront pris en compte dans le calcul du nombre de bénéficiaires de l'OETH, employés dans des conditions à fixer par décret.

Pour compenser la suppression de l'acquittement partiel de l'OETH par la conclusion de contrats avec le secteur protégé, il est ajouté à la liste des dépenses déductibles du montant de la contribution annuelle celles supportées directement par l'entreprise afférentes à des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services qu'elle passe avec :

- ▶ Des entreprises adaptées,
- ▶ Des établissements ou services d'aide par le travail,
- ▶ Des travailleurs indépendants handicapés reconnus bénéficiaires de l'OETH.

La nature de ces dépenses, ainsi que les conditions dans lesquelles celles-ci peuvent être déduites du montant de la contribution, seront déterminées par décret.

De plus, les catégories des dépenses pouvant être déduites évoluent puisque les dépenses supportées directement par l'entreprise et destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, qui ne lui incombent pas en application d'une disposition législative ou réglementaire, pourront être déduites du montant de la contribution.

Dès lors, les dépenses déductibles ne sont plus limitées à celles favorisant l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés dans l'entreprise.

Mise à jour de la liste des ECAP.

Pour mémoire, les entreprises comportant des emplois exigeant des conditions d'aptitudes particulières (ECAP) bénéficient d'une minoration de la contribution annuelle.

Le calcul de la contribution AGEFIPH continuera à prendre en compte la proportion de salariés occupant dans l'établissement des emplois relevant des catégories d'emploi exigeant des conditions d'aptitude particulières (ECAP).

Mais les branches professionnelles sont invitées à engager des négociations en vue d'élaborer des propositions pour réviser la liste des ECAP, et ce avant le 1^{er} juillet 2019 (date à laquelle le décret la révisant pourra être publié).

2. Les mesures liées à l'intégration des travailleurs handicapés

Référent dans les entreprises de 250 salariés et plus.

A compter du 1^{er} janvier 2020, les entreprises d'au moins 250 salariés seront tenues de désigner un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap.

Intérim

À titre expérimental, du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2021, la loi autorise les entreprises à recourir à un intérimaire au seul motif qu'il s'agit d'un bénéficiaire de l'OETH.

Télétravail.

En l'absence d'accord collectif ou de charte sur le télétravail, l'employeur qui refusera à un salarié handicapé, ou à un proche aidant, une demande de télétravail devra motiver son refus.

En cas d'accord ou de charte organisant le télétravail, il conviendra d'y préciser les modalités d'accès des travailleurs handicapés à une organisation en télétravail.

AMÉNAGEMENT DE L'APPRENTISSAGE

Le régime de l'apprentissage est profondément modifié.

Entrée dans l'apprentissage :

L'âge maximal d'entrée en apprentissage est relevé **jusqu'à 29 ans révolus**.

La durée minimale du contrat est abaissée, quant à elle, à 6 mois.

La procédure d'enregistrement du contrat d'apprentissage laisse la place à un simple dépôt auprès des OPCO à compter du 1^{er} Janvier 2020.

A titre expérimental, jusqu'au 31 Décembre 2021, la visite d'information et de prévention pourra être réalisée par un médecin de ville si un professionnel du service de santé au travail n'est pas disponible dans un délai de deux mois.

L'apprenti employé par un groupement d'employeurs pourra réaliser ses périodes de formation en entreprise chez 3 de ses membres.

Exécution du contrat d'apprentissage :

Les conditions à remplir pour être maître d'apprentissage sont précisées. Le maître d'apprentissage doit être salarié de l'entreprise, volontaire, majeur et offrir toutes les garanties de moralité. L'employeur peut remplir cette fonction. La loi renvoie à la négociation conventionnelle de branche le soin de définir les conditions de compétence professionnelle.

Contrairement à ce qui avait pu être annoncé, les durées de travail hebdomadaire et quotidiennes maximales, applicables par principe aux jeunes travailleurs, restant inchangées pour les apprentis mineurs.

Celles-ci restent respectivement fixées à 35 heures et 8 heures. Cependant, des dérogations à la durée légale du travail seront possibles dans certains secteurs d'activité déterminés par décret en Conseil d'état.

Enfin, le travail des mineurs dans les débits de boissons est assoupli. Un apprenti de plus de 16 ans pourra être affecté à un poste en dehors du service au bar sans demande d'agrément préalable nécessaire.

Rupture du contrat d'apprentissage :

La loi simplifie la rupture du contrat d'apprentissage en mettant fin à la réalisation judiciaire obligatoire.

L'apprenti peut désormais démissionner, l'acte de rupture devant être cosigné par le représentant légal si l'apprenti est mineur.

L'employeur pourra rompre le contrat d'apprentissage en cas de force majeure, de faute grave de l'apprenti ou d'inaptitude physique dûment constatée par le médecin du travail, ainsi qu'en cas de décès d'un employeur maître d'apprentissage dans le cadre d'une entreprise unipersonnelle, sans avoir à saisir le Conseil des Prud'hommes. A noter qu'en cas de licenciement pour inaptitude, l'employeur ne sera tenu à aucune obligation préalable de reclassement.

L'employeur pourra également engager une procédure de licenciement lorsque le centre de formation d'apprentis prononcera l'exclusion définitive de l'apprenti.

Une aide financière unique :

La prime à l'apprentissage pour les TPE, l'aide au recrutement d'un premier apprenti dans les entreprises de moins de 250 salariés, l'aide forfaitaire pour l'embauche d'un apprenti mineur dans les TPE, le crédit d'impôt et la prime compensatoire des frais sont supprimés.

La loi crée une aide financière unique réservée aux entreprises de moins de 250 salariés pour les contrats d'apprentissage conclus à partir du 1^{er} Janvier 2019 en vue de préparer un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalant au plus au baccalauréat. Le montant de cette aide sera prochainement fixé par décret.

LE DROIT À L'ERREUR, QU'EST-CE QUE C'EST?

La loi pour un Etat au service d'une société de confiance est entrée en vigueur le 12 Août 2018. Ce texte, qui comporte un volet social, La loi instaure le principe du "droit à l'erreur" et comporte une série de mesures de simplification des formalités administratives.

Le droit à l'erreur

Le droit à l'erreur repose sur un a priori de bonne foi : la charge de la preuve étant inversée, il reviendra à l'administration de démontrer la mauvaise foi de l'usager.

Ce droit à l'erreur consacre pour l'employeur (comme tout autre personne) de se tromper dans ses déclarations à l'administration sans risquer une sanction dès le premier manquement. L'employeur qui a méconnu, pour la première fois une règle applicable ou qui a commis une erreur matérielle lors d'une demande de renseignement pourra régulariser cette situation pour éviter d'être sanctionné dans le délai imparti par l'administration concernée.

Ce droit à l'erreur sera en revanche exclu :

- ▶ En cas de mauvaise foi ou de fraude
- ▶ En cas de sanction autre que pécuniaire (directe ou indirecte)
- ▶ En cas de sanction requise, pour la mise en œuvre du droit européen pour violation des règles de sécurité des personnes, des biens, prévue par un contrat notamment.

Les retards ou omissions de déclaration dans les délais prescrits n'entreront pas dans le champ d'application du droit à l'erreur.

Instauration d'un « droit au contrôle »

Une entreprise pourra demander à une administration de la contrôler pour s'assurer qu'elle est en conformité et d'en rendre les conclusions opposables, à la manière d'un rescrit.

Le droit au contrôle permettra de ne pas voir appliquer de sanctions administratives pécuniaires en cas de détection d'erreurs, lorsque les conditions pour bénéficier du droit à l'erreur seront réunies.

Amendes de la DIRECCTE

Lors de ses contrôles, la DIRECCTE peut infliger certaines amendes administratives en cas de manquements aux dispositions du code du travail qui encadrent les modalités de décompte du temps de travail, les durées maximales de travail, les repos, le salaire minimum prévu par la loi ou les conventions collectives ainsi qu'aux règles applicables en matière d'hygiène, de restauration et d'hébergement des travailleurs (article. L. 8115-1 du code du travail).

En cas de contrôle, la DIRECCTE ne sanctionnera plus automatiquement pour certaines infractions mais **pourra donner à l'entreprise qu'elle contrôle un simple avertissement dès lors qu'il n'y avait pas d'intention frauduleuse**. En revanche, si un manquement de même nature intervient dans un délai d'un an après l'avertissement, le plafond de l'amende administrative dont sera passible l'employeur sera majoré de 50%.

Extension de la procédure de rescrit à différents thèmes

Le champ d'application de ce procédé, déjà très utilisé dans l'administration fiscale, sera étendu à différents thèmes en matière sociale.

Pour mémoire, le rescrit permet de poser par écrit une question à l'administration sur un cas précis et de se prévaloir de sa réponse.

L'administration dispose d'un délai de trois mois pour apporter une réponse.

Un rescrit pour le règlement intérieur est créé : l'employeur pourra demander à l'inspecteur du travail d'apprécier la conformité de tout ou partie du règlement intérieur qu'il a établi.

Ce dernier devra se prononcer de manière explicite. Sa réponse, motivée, sera notifiée à l'employeur et communiquée pour information au comité social et économique (ou CE et CHSCT selon le cas).

La décision de l'inspecteur du travail sera opposable pour l'avenir à l'employeur. Cette procédure de rescrit n'est cependant pas recevable si l'inspection du travail s'est déjà prononcée sur la conformité du règlement intérieur par une décision expresse.

Sont également créés les rescrits suivants :

- ▶ Un **rescrit pour le recours aux stagiaires**, permettant de vérifier le nombre maximal de stagiaires pouvant être accueillis dans l'entreprise ;
- ▶ Un **rescrit pour la carte BTP** : un employeur susceptible d'être concerné par la carte BTP pouvant demander des précisions sur l'obligation de délivrance ;
- ▶ Un **rescrit pour l'affiliation à l'assurance chômage d'un mandataire social**, rescrit à exercer auprès de POLE EMPLOI.

JURISPRUDENCES

Dissimuler un cumul d'emplois peut constituer une faute grave.

Cour de cassation, Chambre Sociale 20-06-2018 n°16-21.811

Un salarié peut cumuler plusieurs emplois dans la limite de la **durée maximale du travail**. Ainsi, sauf dérogations, le salarié ne doit pas travailler plus de :

- ▶ **10 heures par jour** (avec un temps de repos de 11 heures consécutives) ;
- ▶ **48 heures par semaine** sur une semaine isolée (pour un temps de repos de 35 heures consécutives) ou 44 heures par semaine, calculées sur une période de 12 semaines consécutives.

C'est **l'employeur qui est responsable** du respect de la durée maximale du temps de travail.

Ainsi, si un salarié a deux emplois le conduisant à dépasser les durées ci-dessus, c'est à l'employeur de lui demander de choisir l'emploi qu'il souhaite conserver, en lui accordant un délai de réflexion suffisant.

Lorsque le salarié dissimule un contrat le liant à un autre employeur et refuse, une fois celui-ci découvert, de communiquer les éléments permettant à son employeur de s'assurer du respect des durées maximales de travail, la Cour d'appel, dont la décision est confirmée par la cour de cassation, **valide le licenciement pour faute grave**.

En effet, **L'employeur étant tenu de vérifier** que les durées maximales de travail ne sont pas habituellement dépassées, le **refus d'un salarié de transmettre les éléments** demandés l'empêche de remplir son obligation et rend ainsi impossible le maintien de l'intéressé dans l'entreprise.

A noter : Les infractions à la durée maximale hebdomadaire de travail sont sanctionnées par l'**amende** prévue pour les contraventions de 4^e classe, prononcée autant de fois qu'il y a de salariés indûment employés (article R 3124-11 du code du travail). En outre, le fait de laisser un salarié travailler au-delà des durées maximales de travail peut constituer pour l'employeur un **manquement** à son **obligation de sécurité** en matière de santé des travailleurs. Ce risque était d'ailleurs mis en avant par l'employeur à l'appui de sa décision de licenciement.

Menacer de mort son employeur constitue une faute lourde

Cour de cassation, Chambre Sociale 04-07-2018 n°15-19.597

Un salarié fait l'objet d'une **garde à vue** après la plainte de son employeur pour détournement de fonds commis dans l'exécution de son contrat de travail. Lors de sa confrontation avec son employeur, il mime, envers celui-ci et devant un gendarme, l'égorgeage avec son pouce sous la gorge. Ce comportement est qualifié de faute lourde par l'employeur qui le **licencie** pour ce motif.

La **qualification de faute lourde** suppose que le comportement reproché au salarié soit animé de l'**intention de nuire** à l'employeur ou à l'entreprise.

La chambre sociale de la Cour de cassation valide ainsi la qualification de faute lourde et rejette les arguments du salarié quant au caractère isolé de son geste son absence de portée concrète et le climat conflictuel l'entourant.

Notons que la chambre sociale de la Cour de cassation avait déjà admis, dans des espèces assez similaires, la qualification **de faute grave** mais le fait que le salarié ait **menacé directement de mort** son employeur, en sus **devant des gendarmes** et dans le cadre d'une confrontation dans les locaux des services d'enquêtes, il a été considéré que le licenciement pour **faute lourde** du salarié est fondé.

Visite médicale obligatoire non organisée : pas d'indemnité sans preuve d'un préjudice

Cour de cassation, Chambre Sociale 27-06-2018 n°17-15.438

La loi Travail du 8 août 2016 a supprimé, à compter du **1^{er} janvier 2017**, l'obligation pour l'employeur de faire passer à chaque salarié nouvellement recruté une visite médicale d'embauche. Cet examen médical systématique a été remplacé par une simple **visite d'information et de prévention**, pratiquée de façon périodique par un membre de l'équipe pluridisciplinaire en santé au travail.

Seuls les salariés affectés sur des postes comportant des risques particuliers bénéficient d'une **visite médicale d'aptitude** à l'embauche.

Un salarié reprochait à son employeur de ne pas avoir organisé la **visite médicale d'embauche**, obligatoire à la date de conclusion de son contrat de travail.

La cour d'appel l'a débouté de sa demande de dommages et intérêts au motif qu'**il ne justifiait pas du préjudice** qui aurait résulté pour lui de l'absence d'organisation de la visite médicale. La Cour de cassation confirme cette analyse, en se fondant sur le principe selon lequel l'existence d'un préjudice et son évaluation relèvent du pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond

Elle confirme ainsi l'**abandon de sa jurisprudence antérieure**, en vertu de laquelle le manquement de l'employeur à son obligation d'organiser une visite médicale périodique causait nécessairement au salarié un préjudice, dont il devait être indemnisé.

Cette décision s'inscrit dans un courant jurisprudentiel constaté depuis quelques années, selon **lequel le préjudice du salarié n'est pas systématique** lorsque l'employeur commet un manquement. Rappelons que les Hauts Magistrats avaient déjà adopté une telle position en cas de remise tardive du solde de tout compte, en présence d'une clause de non concurrence nulle ou encore en l'absence de mention de la convention collective sur le bulletin.



LBA

WALTER FRANCE

membre indépendant de Walter France et d'Allinial Global International

Expertise comptable et fiscale – Social – Audit – Conseil

2, rue de l'Hôtellerie
44470 CARQUEFOU
Tél : +33 (0)2 51 85 28 30 / Fax : +33 (0)2 40 25 19 08
E-mail : contact@lba-walterfrance.com

www.lba-walterfrance.com

EXPERTISE COMPTABLE ET FISCALE – SOCIAL – AUDIT – CONSEIL



Member of
Allinial
GLOBAL®