

N°055
JUILLET 2019



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 de ces derniers mois.

A la Une :

- Les effets de la loi Pacte sur les seuils sociaux.
- Les opérateurs de compétences désignés.
- La loi sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés : trois décrets pour la mise en œuvre de cette réforme.
- Visite d'embauche des apprentis par un médecin de ville.

En Bref :

- Remboursement des allocations chômage : Pôle Emploi peut délivrer une contrainte à l'employeur.
- Cotisations d'accidents du travail : fin du taux bureau au 31 décembre 2019.

Jurisprudences :

- Le critère indispensable de l'autonomie pour les salariés en forfait jours.
- Indemnité de licenciement : le congé parental d'éducation à temps partiel est considéré comme une période d'emploi à temps plein.
- Rupture conventionnelle et inaptitude d'origine professionnelle ne sont plus incompatibles ... sous conditions.

Rendez-vous en Octobre pour notre prochaine lettre sociale.

Le Service Social & RH.

A LA UNE :

LES EFFETS DE LA LOI PACTE SUR LES SEUILS SOCIAUX

La loi PACTE n° 2019-486 du 22 mai 2019, a pour objectifs :

- ✓ L'harmonisation du mode de calcul des effectifs avec celui prévu par le Code de la sécurité sociale,
- ✓ La rationalisation des niveaux de seuils existants et la mise en place d'un nouveau mécanisme d'atténuation des effets de seuils.

Cette réforme entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2020 sous réserve du maintien des dispositifs actuels de lissage à titre transitoire pour les entreprises qui en sont bénéficiaires au 31 décembre 2019.

De plus, le nouveau dispositif de limitation des effets de seuils ne s'appliquera pas aux entreprises déjà assujetties en 2019.

Il dès les conditions d'effectif réunies en cas de première mise en place.

HARMONISATION DES DIFFERENTS MODES DE CALCUL DES EFFECTIFS :

L'effectif « sécurité sociale » devient la référence.

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.**

Une dérogation est maintenue pour l'application de la tarification au titre du risque « accidents du travail et maladies professionnelles ».

Dans ce cas, l'effectif à prendre en compte est celui de la dernière année connue. De même, l'effectif de l'année de création du premier emploi salarié titulaire d'un contrat de travail dans l'entreprise demeure celui atteint au dernier jour du mois au cours duquel cette embauche a eu lieu.

Un décret en Conseil d'État doit venir définir les catégories de personnes incluses dans l'effectif et les modalités de leur décompte et notamment clarifier le statut des mandataires sociaux.

Les modalités de décompte de l'effectif « sécurité sociale » et de franchissement des seuils concernent non seulement l'ensemble des seuils

figurant dans le code de la Sécurité Sociale mais également les seuils prévus par d'autres Codes et législations.

L'ensemble des seuils prévus par le Code de la Sécurité Sociale seront concernés. Il n'y a pas de véritable changement pour le calcul et le recouvrement des cotisations et contributions de sécurité sociale sauf pour le FNAL.

S'agissant des autres législations, l'effectif « sécurité sociale » et les règles de franchissement des seuils sont notamment étendus :

- au décompte des effectifs applicables à certaines règles relatives aux chèques-vacances financés par l'entreprise (acquisition par les chefs d'entreprise de moins de 50 salariés y ayant personnellement droit et exonérations sociales ;
- au seuil d'assujettissement au versement de transport ;
- à la participation des employeurs à l'effort de construction ;
- aux solutions de covoiturage pour les déplacements entre le domicile et le lieu de travail des salariés des entreprises d'au moins 250 salariés;
- à la contribution des employeurs agricoles d'au moins 50 salariés à l'effort de construction.

Le tableau ci-dessous récapitule les principaux changements opérés par l'article 11 de la loi PACTE :

Seuils concernés	Seuil requis		Application de l'article L 130-1 nouveau du Code de Sécurité Sociale	
	Avant	Après	Décompte des effectifs	Effets du franchissement de seuil
Cotisations et contributions sociales				
Contribution Fnal à 0,10 %	Entreprise < 20 salariés	Entreprise < 50 salariés	<u>oui</u>	<u>oui</u>
Embauche dans une ZRR (exonération de cotisations patronales)	Entreprise ≤ 50 salariés	Entreprise < 50 salariés	<u>oui</u>	<u>oui</u>
Taxes et participations sur les salaires				
Participation-construction	Entreprise ≥ 20 salariés	Entreprise ≥ 50 salariés	<u>oui</u>	<u>oui</u>
Droit du travail				
Règlement intérieur de l'entreprise	Entreprise ≥ 20 salariés	Entreprise ≥ 50 salariés	<u>non</u> Application des règles prévues par les articles L 1111-2 et L 1111-3 du Code du travail	<u>non</u> Application des règles prévues par l'article L 2312-2 du Code du travail pour le CSE
Participation, intéressement, PEE (bénéfice de l'accord aux dirigeants d'entreprise)	1 ≤ Entreprise ≤ 250 salariés	1 ≤ Entreprise < 250 salariés	<u>oui</u> oui	- oui pour le seuil de 250 salariés - non pour le seuil de 1 salarié

LA RATIONALISATION DES NIVEAUX DE SEUILS D'EFFECTIFS :

L'article 11 procède à une rationalisation des niveaux de seuils d'effectifs en privilégiant **les seuils de 11, 50 et 250 salariés**. Pour ce faire, elle ajuste certains seuils dans un souci de lisibilité, en relève d'autres et réduit le nombre de ceux fixés à 20 salariés.

On constatera que certains seuils significatifs ont été relevés pour passer de 20 à 50 salariés.

Il s'agit :

- du seuil d'assujettissement à **la contribution au Fnal** :

Ainsi, le seuil d'assujettissement à la contribution au Fnal passe de 20 à 50 salariés.

Les entreprises de 20 à 50 salariés ne devront désormais s'acquitter que d'une contribution de 0.10% sur les salaires bruts au lieu de 0.50 % auparavant.

- du seuil d'assujettissement à la **participation à l'effort de construction** :

Cette contribution n'étant plus due pour les employeurs de moins de 50 salariés, les salariés ne pourront donc plus bénéficier des avantages servis par les organismes.

Des versements volontaires seront toujours possibles.

- du seuil au-dessus duquel un **règlement intérieur** est obligatoire au sein de chaque entreprise ou établissement :

Malgré le relèvement du seuil de 20 à 50 salariés, nous vous conseillons cependant de mettre en place ce règlement intérieur car la rédaction de celui-ci vous permettra de définir les droits et obligations de vos collaborateurs dans l'entreprise en matière d'hygiène, de sécurité et de discipline.

L'INSTAURATION D'UN MECANISME D'ATTENUATION DES EFFETS DE SEUIL :

La loi prévoit un mécanisme « générique » de lissage de l'effet de seuil à la suite du franchissement, à la hausse ou à la baisse, d'un niveau d'effectif.

Elle instaure tout d'abord un **gel de 5 ans** dans l'application de toute obligation s'imposant à une entreprise qui vient de franchir un seuil.

Ainsi, désormais, le **franchissement à la hausse** d'un seuil d'effectif salarié est pris en compte lorsque ce seuil a été atteint ou dépassé pendant 5 années civiles consécutives.

À l'inverse, elle prévoit que le **franchissement à la baisse** d'un seuil d'effectif **sur une année civile** a pour effet de faire à nouveau courir la règle de prise en compte du franchissement à la hausse précité.

Autrement dit, une entreprise dont la diminution de l'effectif conduit à la faire passer sous un seuil disposera **à nouveau de 5 ans** pour être soumise à l'obligation attachée au franchissement à la hausse du seuil en question.

LES OPERATEURS DE COMPETENCES DESIGNES

Le 1^{er} avril 2019, les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) ont été remplacés par 11 opérateurs de compétences (OPCO), dans le cadre de la loi « Avenir Professionnel ».

La finalité de cette transformation des OPCA en OPCO a vocation à uniformiser la formation professionnelle par la simplification des règles de financement. C'est-à-dire que le droit à la formation d'un actif ne dépendrait plus du métier ou de l'entreprise, mais du nombre d'heures travaillées.

Le rôle des opérateurs de compétences :

Les OPCO doivent accompagner la formation professionnelle par le financement de l'apprentissage, construire les certifications professionnelles avec l'aide des branches et accompagner les PME dans la définition de leurs besoins en formation.

- Assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation (selon le niveau de prise en charge, fixé par les branches professionnelles)
- Apporter un appui technique aux branches professionnelles pour :
 - Etablir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences ;
 - Déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;
 - Les accompagner dans leur mission de certification (construction des référentiels de la certification visée).
- Favoriser la transition professionnelle des salariés (mise en œuvre du compte personnel de formation dans le cadre de la transition professionnelle)
- Assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant :
 - D'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle ;
 - D'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle.

- Collecter les contributions employeurs au titre du financement de la formation professionnelles et de l'alternance jusqu'au 31 décembre 2020.

Liste des 11 OPCO agréés :

Le regroupement des branches professionnelles autour d'un OPCO désigné, est réalisé sur les critères de cohérence des métiers et des compétences, de filières, d'enjeux communs de compétences, de formation, de mobilité, de service de proximité et de besoin des entreprises.

Près de 329 branches réparties en 11 OPCO (au lieu de 20 OPCA auparavant).

OPCO	Branches professionnelles	OPCA
AFDAS	Culture, industries créatives, médias ; communication, sport, loisirs et divertissement (soit 57 organisations professionnelles patronales et 21 organisations syndicales).	<u>Afdas</u>
ATLAS	Services financiers et du conseil : 16 fédérations d'employeurs (12 branches professionnelles : de l'assistance et de l'assurance, intermédiaires financiers, bureaux d'études, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils ainsi que géomètres experts et économistes de la construction, experts comptables et commissaires aux comptes, marchés financiers et du secteur bancaire.)	OPCABAIA, FAFIEC
OPCA COHESION SOCIALE	Cohésion sociale : 22 branches soit 21 organisations d'employeurs et 27 organisations de salariés (l'accompagnement social et éducatif - la jeunesse - les loisirs, l'aide à domicile - l'intervention sociale et familiale, les services aux personnes, l'emploi, l'enseignement - formation, l'habitat social, l'insertion, la petite enfance, la protection sociale, le sport, la vie civile.	Unifformation
ESSFIMO - OPCO 11 FIMO	Entreprise à forte intensité de main d'œuvre. <u>Pris'emploi</u> le syndicat national des entreprises de sécurité, FEP, SESA, CGI, FFQ, GNI de l'hôtellerie et restauration, groupement des entreprises industrielles de services textiles, entreprises de travail temporaire, de la sécurité du personnel au sol des entreprises de transport aérien, des commerces de gros, des salariés en portage salarial.	INTERGROS, FAFIH, OPCALIA, FAF.TT
OCAPIAT	Agriculture, pêche, agroalimentaire : Opérateur pour l'agriculture, la pêche, l'industrie agroalimentaire et les territoires regroupent 41 branches professionnelles	FAFSEA, OPCALIM
2I - interindustriel	22 branches de l'industrie des secteurs de la chimie, du pétrole, des industries pharmaceutiques, de la plasturgie, du caoutchouc, du papier carton, de l'ameublement et bois, des matériaux pour la construction et l'industrie, de l'énergie, de la métallurgie, et du recyclage	OPCAIM, OPCA DEFI, OPCA 3+
Construction	Rassemble le bâtiment, les travaux publics et les professions liées au secteur de la construction (négoce des matériaux de construction et des entreprises de l'architecture).	Constructys, l'ancien <u>Opca</u> du BTP

Mobilités	Transports et des services de l'automobile	Opca Transports et services et de l'Anfa
OPCO PEPSS (Entreprises de proximité)	L'U2P et CPME, CFDT, CFE CGC CFTC, CGT, CGT FO, assistantes maternelles du particulier employeur, détaillants en chaussure personnels des industries graphiques...	Actalians, AGEFOS PME
Santé	L'opco de la santé, du médico-social et du social, des fédérations et employeurs (croix rouge française, FEHAP, FHP, Nexem, Présanse, SYNERPA, Unicancer et ESPO) ainsi que des organisations syndicales (CGT et CGT FO)	UNIFAF
Commerce (Forco)	18 branches professionnelles. L'ancien FORCO, s'allie avec la branche ameublement, fournitures de bureau et électroménager et les coopératives de consommateur exclus une partie du commerce de gros	Agefos PME, OPcalia, FORCO

La Collecte des cotisations :

Jusqu'au 31 décembre 2020, les OPCO sont agréés pour collecter les contributions des employeurs au titre du financement de la formation professionnelle et de l'alternance puis l'URSSAF et la MSA prendront le relais à partir du 1^{er} Janvier 2021. A compter de cette date, la déclaration et le règlement se feront via la DSN.

Pour mémoire, un échéancier de collecte spécifique est prévu pour les entreprises de plus de 11 salariés pour 2019 et 2020 :

Avant le 15 septembre 2019	75 % FC 2019
Avant le 1^{er} mars 2020	Solde FC 2019 40 % FC 2020 et TA 2020
Avant le 15 septembre 2020	35 % FC et TA 2020
Avant 1^{er} mars 2021	Solde FC + TA 2021
A partir du 1^{er} janvier 2021	FC + TA prélevées par l'URSSAF mensuellement vis la DSN

Ce qui change :

- Les OPCO vont perdre la gestion de la collecte au profit de l'URSSAF et la M.S.A.
- Les OPCO apportent un appui technique aux branches adhérentes pour établir la GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;
- Les commissions paritaires interprofessionnelles régionales prendront en charge financièrement le dispositif de projet de transition professionnelle (ex : CIF) – ouvert aux démissionnaires.

N°055

JUILLET 2019

A titre transitoire, en 2019, les opérateurs de compétences pourront au titre de la section alternance prendre en charge des dépenses de fonctionnement notamment du CFA, des écoles de production...selon les modalités arrêtées par accord de branche ; ou à défaut, par une décision des organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un opérateur de compétences.

Nous pouvons nous interroger sur la finalité de cette réforme de la formation : si 11 OPCO ont été créées, les remboursements de la formation dépendent toujours des accords négociés au niveau des branches.

LA LOI SUR L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES : TROIS DECRETS POUR LA MISE EN ŒUVRE DE CETTE REFORME

Les nouvelles dispositions entreront en vigueur le 1er janvier 2020.

En réformant l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 Septembre 2018 a pour objectif d'inciter au recrutement de personnes handicapées en responsabilisant les entreprises et en faisant du dialogue social un levier pour l'embauche des travailleurs handicapés.

Le premier décret (décret n° 2019-522) **oblige tous les employeurs quel que soit leur effectif** (même ceux dont l'effectif est inférieur à 20 salariés) à déclarer leur nombre de salariés handicapés. La déclaration se fera via la **déclaration sociale nominative DSN**. Le texte précise également la façon de calculer les effectifs pour déterminer le taux d'emploi (exemple : un travailleur handicapé de plus de 50 ans comptera pour 1,5 unité) et les informations à intégrer dans la DSN pour remplacer l'actuelle DOETH.

Le recouvrement de la contribution sera assuré par les URSSAF et les caisses de MSA dont relève l'employeur, dans les mêmes conditions que les cotisations de la Sécurité sociale. Ces organismes la reverseront ensuite à l'Agefiph.

Le deuxième décret (décret n° 2019-523) **revoit les modalités de calcul de la contribution Agefiph** pour les entreprises d'au moins 20 salariés et dont le taux d'emploi de travailleurs handicapés est inférieur à 6%. Cette contribution sera calculée en fonction du nombre de bénéficiaires manquants et suivant un barème défini en fonction de la taille de l'entreprise.

Les emplois indirects (à savoir les contrats de sous-traitance avec des établissements et service d'aide par le travail (ESAT) ou des entreprises adaptés (EA) ainsi que les travailleurs indépendants handicapés (TIH)) ne seront plus comptabilisés dans le taux d'emploi de 6% mais viendront en déduction sur la contribution financière calculée.

Une période transitoire allant du 1^{er} Janvier 2020 au 31 Décembre 2024 permettra d'atténuer les hausses de contribution qui résulteraient des nouvelles modalités de calcul.

Le troisième décret (décret n° 2019-521) revoit les modalités de mise en œuvre de l'OETH par application d'un accord collectif conclu au niveau de l'entreprise (accord de branche, de groupe ou d'entreprise agréé). Cet accord a pour but de prévoir la mise en œuvre d'un programme pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés ; la durée de validité de l'accord sera limitée à 3 ans, renouvelable une fois.

Cet accord qui doit être déposé auprès de la DIRECCTE exonère de la contribution AGEFIPH.

Un bilan annuel de la mise en place de l'accord devra être fait par l'employeur et présenté au CSE ou au comité de groupe.

A noter :

L'obligation d'emploi est désormais calculée au niveau de l'entreprise : dans une entreprise ayant plusieurs établissements (autonome ou pas), l'obligation d'emploi ne se calcule plus sur chaque établissement individuellement mais sur la somme des effectifs de chacun des établissements faisant partie de l'entreprise. Si vous êtes dans cette situation, des aménagements seront proposés pour accompagner cette transition jusqu'à fin 2024.

Exemple : jusqu'en 2020, une entreprise ayant 3 établissements autonomes de 10 salariés chacun, n'est pas concernée par l'obligation d'emploi. Avec les nouveaux décrets, l'effectif à prendre en compte sera 30 personnes soit une obligation d'emploi de travailleur handicapé fixée à $6\% * 30 = 1.6$ soit 1 salarié (arrondi au nombre entier inférieur).

Calendrier : la déclaration relative à l'année 2019 est inchangée (déclaration au 1^{er} trimestre 2020 auprès de l'AGEFIPH) ; les nouvelles règles s'appliqueront pour la déclaration relative à l'année 2020 à faire en 2021.

Si vous confiez les payes au cabinet, merci de nous faire parvenir d'ores et déjà les reconnaissances de la qualité de travailleur handicapé de vos salariés concernés (et ce quel que soit votre effectif)...

VISITE D'EMBAUCHE DES APPRENTIS PAR UN MEDECIN DE VILLE

C'est une expérience mise en place pour l'instant durant 3 ans, du 1^{er} Janvier 2019 au 31 décembre 2021. Cette expérimentation ne concerne pas les apprentis relevant du régime agricole.

L'organisation d'une visite auprès d'un médecin de ville, pour un apprenti, ne peut être réalisée que dans le cas de la visite dite précédemment "d'embauche" qui s'intitule désormais visite d'information et de prévention.

Tous les autres examens médicaux (visite de reprise, suivi individuel renforcé...) doivent impérativement être organisés auprès du service de santé au travail. Des conventions sont conclues entre les services de santé et les médecins habilités à effectuer les visites d'information des apprentis. Il peut s'agir de médecins généralistes qui exercent en cabinet médical ou en centre médical de santé.

Les services de santé transmettent aux employeurs la liste de leurs médecins ainsi que leurs coordonnées. Au plus tard à la date de l'embauche, l'employeur doit préalablement demander un rendez-vous au service de santé, qui doit avoir lieu dans les 2 mois de l'embauche. Si l'apprenti est mineur la visite doit être obligatoirement faite avant l'embauche.

Le service de santé doit répondre à l'employeur dans les 8 jours.

En l'absence de réponse ou à la demande du service de santé, l'employeur peut alors solliciter un des médecins conventionnés.

Si aucun des médecins conventionnés n'est disponible, l'employeur pourra alors faire appel à tout médecin exerçant en secteur ambulatoire, ainsi qu'au médecin traitant de l'apprenti, sous réserve de l'accord ce dernier (ou de ses représentants légaux).

La visite d'information se déroule de façon identique à tout autre salarié. Le médecin délivre à l'apprenti un document de suivi, document spécifique établi par arrêté, qui sera aussi communiqué à l'employeur et au service de santé au travail.

Dans ce document, le médecin de ville peut indiquer que l'apprenti doit être ausculté par le médecin du travail lors d'un deuxième rendez-vous.

A noter :

Lorsque l'entreprise dispose d'un service de santé au travail autonome, les honoraires sont pris en charge par l'employeur.

Lorsque l'entreprise a adhéré à un service de santé au travail interentreprises, les honoraires sont pris en charge par le service de santé au travail dont dépend l'employeur embauchant l'apprenti, sous réserve que l'employeur soit à jour du paiement de ses cotisations.

EN BREF

REMBOURSEMENT DES ALLOCATIONS CHOMAGE : Pôle emploi peut délivrer une contrainte à l'employeur

Le licenciement prononcé sans cause réelle et sérieuse ou nul d'un salarié ayant deux ans d'ancienneté peut entraîner deux types de sanctions pour l'employeur dont l'effectif est supérieur ou égal à 11 salariés :

- la réintégration du salarié, ou à défaut d'accord des deux parties, le versement d'une indemnité
- le remboursement à Pôle emploi des indemnités de chômage touchées par le salarié licencié, dans la limite de six mois d'allocations.

Depuis le 1^{er} avril 2019, Pôle emploi peut après une première mise en demeure restée sans réponse, délivrer une contrainte pour le remboursement par l'employeur de tout ou partie des allocations chômage versées à son ex-salarié. La contrainte est notifiée au débiteur par tout moyen donnant date certaine à sa réception ou est signifiée au débiteur par acte d'huissier.

L'employeur dispose de quinze jours (décret du 27 mars 2019) à compter de la notification de la contrainte pour former opposition auprès du greffe de la juridiction dans le ressort de laquelle est domicilié son siège social. L'opposition doit être motivée et une copie de la contrainte doit être jointe. L'opposition suspend la mise en œuvre de la contrainte.

COTISATIONS D'ACCIDENTS DU TRAVAIL : FIN DU TAUX BUREAU AU 31 DECEMBRE 2019

Pour bénéficier du taux fonctions supports de nature administrative, qui remplacera le taux bureau au 1er janvier 2020, les entreprises en taux collectif ou en taux mixte doivent en faire la demande à leur caisse régionale avant le 30 novembre 2019.

A compter du 1er janvier 2020, le taux bureau, qui correspond à un taux réduit de cotisations d'accidents du travail pour le personnel administratif, sera supprimé et remplacé par un nouveau dispositif, le taux fonctions supports de nature administrative.

Réservé aux entreprises en taux collectif (moins de 20 salariés) et en taux mixte (20 à moins de 150 salariés), celui-ci peut concerner des entreprises qui jusqu'alors ne bénéficiaient pas du taux bureau.

Pour bénéficier du nouveau dispositif, les entreprises doivent en faire la demande en adressant à leur caisse régionale (Carsat, Cramif, CGSS) un questionnaire, téléchargeable sur le site ameli.fr, dûment complété, ainsi que le plan détaillé de l'implantation de l'établissement concerné par leur demande. Attention, cette demande devra être faite avant le 30 novembre 2019 au plus tard pour prendre effet au 1er janvier 2020.

Si l'entreprise n'est **pas éligible** à ce nouveau dispositif, ou en l'**absence de demande** de taux fonctions supports avant le 30 novembre 2019, le taux bureau sera supprimé au 31 décembre 2019. Un seul taux (celui de l'activité principale) deviendra applicable à l'ensemble des salariés à compter du 1er janvier 2020.

SANCTION DU DEFAUT DE PUBLICATION DE L'INDEX EGALITE PROFESSIONNELLE

La loi Avenir Professionnel impose dorénavant aux entreprises de 50 salariés et plus de calculer annuellement un index d'égalité professionnelle en fonction de 4 ou 5 indicateurs selon la taille de l'entreprise (voir notre précédente lettre sociale).

Pour mémoire, le calendrier de mise en œuvre est le suivant :

- entreprises de plus de 1000 salariés : 1^{er} Mars 2019
- entreprises de plus de 250 salariés : 1^{er} Septembre 2019
- entreprises de plus de 50 salariés : 1^{er} Mars 2020

Cet index sera publié annuellement, au plus tard le 1^{er} Mars de l'année en cours au titre de l'année précédente, sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un. A défaut, il sera porté à la connaissance des salariés par tout moyen permettant de prouver l'information

Un décret du 29 Avril 2019 vient de préciser les sanctions en cas de non publication de l'index. L'administration mettra en demeure l'entreprise de régulariser la situation sous un délai ne pouvant être inférieur à un mois.

Pendant ce délai de mise en demeure, l'employeur devra communiquer les éléments prouvant la publication des éléments. A défaut, l'employeur sera tenu de régler **une pénalité fixée par l'administration, pouvant atteindre au maximum 1 % des rémunérations versées aux salariés au cours des périodes au titre desquelles l'employeur n'a pas respecté son obligation.**

Les rémunérations servant de base au calcul de la pénalité seront celles des mois entiers suivant le terme de la mise en demeure, jusqu'à ce que l'inspection du travail reçoive la preuve de la publication de l'index.

JURISPRUDENCES

Forfait-Jours et autonomie du salarié (Cour de Cassation, Chambre Sociale, 27 mars 2019 - 17-31.715)

Dans une nouvelle affaire du 27 mars 2019, la Cour de Cassation nous rappelle que le **critère de l'autonomie est une condition de validité des conventions de forfait annuel en jours.**

Dans cette affaire, un salarié fut engagé en 1999 par Euro Disney en tant que régisseur son, sous **convention individuelle de forfait annuel en jours.**

Licencié en 2013, il saisit la juridiction prud'homale pour obtenir un **rappel de salaire au titre d'heures supplémentaires** et les **congés payés** afférents, une **indemnité pour repos compensateur** et diverses **indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse** et **travail dissimulé.**

La Cour d'appel jugea sa **convention de forfait inopposable à son encontre**, et condamna l'entreprise au paiement d'un rappel de salaire pour heures supplémentaires et de diverses indemnités au motif que le salarié n'intervenait en réalité qu'en tant qu'exécutant spécialisé **sans la moindre autonomie**, ce qui impliquait une coopération constante avec les autres corps de métiers et qu'il avait un responsable sur place.

La Cour de cassation a confirmé le raisonnement de la cour d'appel car des plannings précis comportaient notamment les jours et tranches horaires : en conséquence, le salarié **ne disposait pas d'une autonomie réelle dans l'organisation de son travail qui était en fait totalement imposée par l'employeur. Les conditions de convention de forfait en jours n'étant donc pas réunies.**

Ainsi, le salarié qui **n'est pas maître de son horaire de travail**, et dont les horaires sont prédéterminés et dépendent d'un **planning collectif**, ne peut être soumis à une **convention de forfait-jours**, et peut ainsi demander le **rappel de salaires au titre de ses heures supplémentaires** dans le délai de prescription. Il est bien rappelé que le forfait jours n'est pas un mode d'opportunité mais soumis à un suivi du temps et précisément des jours travaillés (et non des heures) qui exige impérativement de s'adresser à un salarié dont l'autonomie est avérée et/ou pour lequel le mode d'organisation du temps est bien distinct des autres salariés (ex : commercial non sédentaire ayant des horaires différents).

En conclusion, ce mode d'organisation a vocation à être utilisé avec parcimonie en s'assurant que ces conditions soient bien respectées en amont et non seulement pour se dédouaner d'un certain nombre d'obligations telles le décompte des heures chaque semaine, heures supplémentaires à déclarer...pouvant conduire à du travail dissimulé.

Congé Parental d'éducation et incidences sur l'indemnité de licenciement - (Arrêt CJUE 08 mai 2019)

Par principe, le salarié licencié qui a occupé alternativement un poste à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise percevra une indemnité de licenciement tenant compte de cette alternance.

Par exemple, un salarié qui a 6 ans d'ancienneté, qui a travaillé 3 ans à temps plein et 3 ans à mi-temps percevra une indemnité calculée pour $\frac{1}{2}$ sur la base d'un temps complet et pour $\frac{1}{2}$ sur la base de son mi-temps.

Mais cette règle s'applique-t-elle en cas de congé parental d'éducation à temps partiel ?

Le juge européen a répondu par la négative : cette méthode de calcul entraînerait une discrimination liée au sexe dans la mesure où, la quasi-majorité des congés parentaux d'éducation sont pris par des femmes.

Par conséquent, **l'indemnité de licenciement d'un salarié ayant bénéficié d'un congé parental à temps partiel doit être calculée sur la base de la rémunération d'un temps plein.**

Cette décision est d'application directe. Il peut donc être invoqué directement devant les juridictions françaises.

Rupture conventionnelle et inaptitude d'origine professionnelle - (Cour de Cassation, Chambre Sociale., 09 mai 2019 - 17-28.767)

La rupture conventionnelle est le mode de rupture du contrat de travail à l'amiable. Par un arrêt du 9 mai 2019, la Chambre sociale de la Cour de cassation **entame un nouveau virage, en autorisant la rupture conventionnelle avec un salarié déclaré inapte « d'origine professionnelle ».**

En effet, elle considère désormais que, sauf cas de fraude ou de vice du consentement, une convention de rupture peut être valablement conclue par un salarié déclaré inapte à son poste à la suite d'un accident du travail.

Cet arrêt va dans le sens de précédents autorisant la rupture conventionnelle pendant la maternité, pendant un arrêt faisant suite à un accident de travail...

Nous rappellerons qu'une obligation de reclassement s'impose à l'employeur en cas d'inaptitude (professionnelle ou pas d'ailleurs).

Il faut donc que cette initiative provienne exclusivement du salarié.

L'aboutissement à cette procédure de rupture conventionnelle ne doit pas être la résultante d'une fraude à la loi ou d'un vice de consentement ; permettant à l'employeur de se libérer de toutes recherches de reclassement et des obligations qui lui incombent.

Enfin, ce qui devrait ralentir le type de recours à ce mode de rupture, est le montant de l'indemnité de rupture, puisque **la Cour a bien précisé que la rupture conventionnelle ne pouvait être légitimement négociée que si l'indemnité s'avère être le double de l'indemnité légale (dite spéciale en cas d'inaptitude professionnelle).**

Reste en suspens la question de l'indemnité compensatrice de préavis qui est due dans le cadre du licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle et qui n'est pas envisagée dans l'arrêt.

Le maintien de salaire devra également s'opérer le temps de la procédure.

La vigilance s'impose dans ce cas précis pour les employeurs souhaitant opérer une rupture dans ce contexte d'inaptitude, notamment sur la question des sommes et indemnités à devoir dans le cadre de la procédure amiable qui a priori, s'avérerait beaucoup plus coûteuse que de suivre une procédure de licenciement suite à inaptitude constatée.



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®