

# ACTUALITE JURIDIQUE ET SOCIALE

ANDRH STRASBOURG  
Jeudi 26 septembre 2019



PHILIPPOT  
AVOCAT

## ACTUALITÉ LÉGISLATIVE ET RÉGLEMENTAIRE

- Loi PACTE du 22 mai 2019  
avec ses décrets et ordonnances
- Ordonnance « balai »  
n° 2019-861 du 21 août 2019  
corrigeant la loi « Avenir » du 5  
septembre 2018
- Obligation d'emploi des travailleurs  
handicapés : Décrets 2019-521, 2019-  
522 et 2019-523 du 27 juillet 2019
- Réforme de l'assurance chômage  
Décrets 2019-796 et 2019-797 du 26  
juillet 2019
- Frais de santé : Instruction DSS 2019-  
116 du 29 mai 2019 et Loi n° 2019-  
733 du 14 juillet 2019



LOI PACTE DU 22 MAI 2019  
AVEC SES DÉCRETS ET  
ORDONNANCES

- Réforme des seuils
- Participation
- Intéressement
- Plans d'épargne d'entreprise (PEE)
- Plans d'épargne retraite (PER)
- Retraites chapeau

# RÉFORME DES SEUILS

## Réduction du nombre de seuils existants en deçà de 250 salariés : seuils de 11, 50 et 250 privilégiés

- Exemples :
  - Le seuil de 20 passe à 50 pour :
    - La mise en place d'un règlement intérieur ;
    - L'augmentation du taux de la contribution FNAL de 0,1 % à 0,5 %
    - Le seuil de 25 est supprimé pour l'obligation d'ouvrir un compte bancaire pour l'attribution des titres restaurant.
- Contre exemples :
  - Seuil de 20 maintenu pour :
    - Le bénéfice de la déduction patronale sur les heures supplémentaires
    - Le droit au repos compensateur de 100% en cas de dépassement du contingent annuel d'heures supplémentaires
    - L'obligation d'emploi de travailleurs handicapés
  - Seuil de 200 maintenu pour l'obligation de mise à disposition d'un local syndical.
- Pour les seuils réglementaires : décrets attendus (local de restauration par exemple)

# RÉFORME DES SEUILS

## Tentative d'harmonisation des modalités de décompte des effectifs à compter du 1er janvier 2020 : Période de référence retenue

- En matière de Sécurité sociale : réelle harmonisation avec une seule exception (article 130-1 CSS)
  - « 1.-Au sens du présent code, 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.**
  - Par dérogation au premier alinéa du présent 1, pour l'application de la tarification au titre du risque accidents du travail et maladies professionnelles, l'effectif pris en compte est celui de la dernière année connue.»*
- Effectif apprécié au 31 décembre de N-1 et fonction de la moyenne de chaque mois de l'année N-1 : au 1er janvier 2020 : l'effectif annuel de l'entreprise est égal à la moyenne des 12 mois de 2019
- Décret attendu pour fixer « les catégories de personnes incluses dans l'effectif et les modalités de leur décompte »

# RÉFORME DES SEUILS

- En matière de droit du travail : le décompte « Sécurité sociale » devient la référence pour une partie des dispositions :

*Formulation type retenue dans le code du travail : « Pour l'application du présent article, l'effectif salarié et le franchissement du seuil de [X] salariés sont déterminés selon les modalités prévues à l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale. »*

- Exemples :

- Désignation des référents harcèlement et handicap
- Obligation d'emploi de 6% de travailleurs handicapés
- Obligation de mettre en place la participation
- Contrepartie en repos pour les heures supplémentaires hors contingent

- Contre exemples :

- Calcul des effectifs pour les élections professionnelles (art. L. 2311-2 c. trav.)
- Extension des compétences du CSE à attributions réduite (art. L. 2312-2 c. trav.)
- Etablissement d'un règlement intérieur est obligatoire (art. L. 1311-2 c. trav.)

# RÉFORME DES SEUILS

## Limiter les conséquences d'un franchissement de seuil : 5 ans de franchissement

- Article L30-1 du code de la Sécurité sociale :

*« II.-Le franchissement à la hausse d'un seuil d'effectif salarié est pris en compte **lorsque ce seuil a été atteint ou dépassé pendant cinq années civiles consécutives.***

*Le franchissement à la baisse d'un seuil d'effectif sur une année civile a pour effet de faire à nouveau courir la règle énoncée au premier alinéa du présent II. »*

- Exemples :

- Montant de la contribution formation : 0,55 % maintenu pendant 5 ans après atteinte du seuil
- Désignation de référents harcèlement moral et handicap : 5 après atteinte du seuil de 250
- Abondement sanction du CPF pour non respect des obligations concernant les entretiens professionnels seulement si effectif de 50 salariés atteint depuis 5 ans
- Local de restauration : 5 ans après atteinte du seuil de 25

# RÉFORME DES SEUILS

- Contre exemples :
  - Règlement intérieur : 1 an après atteinte du seuil de 50
  - CSE : 1 an après atteinte du seuil de 11 (pas de changement)
  - Aide à l'apprentissage : obligatoire dès l'atteinte du seuil de 250 (pas de changement)
  - Financement de plan de développement des compétences obligatoire dès l'atteinte du seuil de 50 (pas de changement)

# RÉFORME DES SEUILS

**Entrée en vigueur : 1er janvier 2020**

**Dispositions transitoires (art. I I, XIII) : Le II de l'article L. 130-I ne s'applique pas**

- Lorsque l'entreprise a déjà franchi un seuil et été soumise aux règles afférentes :
  - « le II de l'article L. 130-I ne s'applique pas :
    - 1° Lorsque l'effectif de l'entreprise est, au 1er janvier 2020, supérieur ou égal à un seuil et que cette entreprise était soumise, au titre de l'année 2019, aux dispositions applicables dans le cas d'un effectif supérieur ou égal à ce seuil »
- Lorsque l'entreprise est déjà bénéficiaire au 1er janvier 2020 de certains dispositifs d'atténuation de seuils. Elle continue d'en bénéficier dans les mêmes conditions :
  - Exemples :
    - Obligation d'emploi des travailleurs handicapés : 3 ans à compter du franchissement de 20
    - Déduction des cotisations patronales sur les heures supplémentaires : 3 ans après le franchissement du seuil de 20
    - Exonération du forfait social sur le financement des prestations complémentaires de prévoyance : 3 ans après le franchissement du seuil de 11.

# PARTICIPATION

## Déclenchement de l'obligation de l'obligation

- « L'obligation s'applique à compter du premier exercice ouvert postérieurement à la période des cinq années civiles consécutives mentionnées au premier alinéa du II de l'article L. 130-I du code de la sécurité sociale. » (art. L3322-I c. trav.)

## Baisse du plafond individuel pour la répartition

- Baisse du plafond individuel de rémunération prise en compte pour la répartition de la réserve spéciale de participation : de 4 PASS à 3 PASS.

## Suppression des comptes courants bloqués

- Suppression de la possibilité d'affecter la participation sur des comptes courants bloqués (sauf exceptions : scop, accords antérieurs ou régime d'autorité)
- L'exonération d'impôts dans le cadre d'un transfert des sommes inscrites en compte courant bloqué devenues disponibles vers un plan d'épargne est supprimée (art. 163 bis AA du CGI)

# INTÉRESSEMENT

## Intéressement de projet

- La création d'un intéressement pour les projets internes à l'entreprise (art. L3312-6 c. trav.) : intérêt triple :
  - Pas référence à une performance financière
  - Choix du champ d'application : tout ou partie des salariés
  - Choix de la période de calcul sans pouvoir excéder 3 ans.

## Intéressement pluriannuel complémentaire

- Possibilité de verser un intéressement basé sur un objectif pluriannuel lié aux résultats ou aux performances de l'entreprise
- Doit être en complément de la formule obligatoire de calcul annuelle ou infra-annuelle (art. L. 3314-2 c. trav.)

# PLANS D'ÉPARGNE D'ENTREPRISE

## Versement sur le PEE pour favoriser l'actionnariat salarié

### (art. L. 3332-11). Des décrets doivent encore préciser les modalités

- Possibilité d'abonder « unilatéralement » (sans versement initial du salarié) le PEE pour l'acquisition d'actions ou de certificats d'investissement émis par l'entreprise ou une entreprise liée :
  - Le PEE doit le prévoir ;
  - L'abondement est le même pour tout les salariés ;
  - Les actions ou certificats acquis par les salariés sont bloqués 5 ans minimum à compter du versement
  - Même régime fiscal et social qu'un abondement « classique »
  - Plafonnement à 2% du PASS
  - Un doute subsiste sur le montant du forfait social : 10 ou 20 % (Décret précisant les modalités attendu)

# PLANS D'ÉPARGNE D'ENTREPRISE

## **Affectation des plus-values de cession sur titres (art. L. 23-11-1 c. com.)**

- Les actionnaires peuvent s'engager à rétrocéder aux salariés une partie des plus-values réalisées lors de leur cession de titres
- Prend l'a forme d'un abondement du PEE
- Conditions :
  - Au choix (critères cumulables):
    - Répartition uniforme des sommes rétrocédées aux salariés
    - Fonction de la durée de présence pendant la période d'engagement des actionnaires ou fonction du salaire
- Régime social et fiscal
  - Même régime social qu'un abondement « classique » mais pas de forfait social réduit
  - Si la somme dépasse 30 % du PASS et est affectée au PEE : exonération d'IR
  - La fraction qui excède 30 % du PASS et qui est versée au salarié directement : Soumise à l'IR (art. 80 sexdecies CGI)

# PLANS D'ÉPARGNE RETRAITE

## HARMONISATION DES PER

### **Création d'un cadre général commun à tous les plans d'épargne retraite (art. L. 224-I et s. code monétaire. et financier)**

- Deux types de produits :
  - Individuel (ancien Madelin, PERP, etc)
  - Collectif (ancien PERCO, contrats à adhésion obligatoire divers soumis à l'article 83)

- **Objet du PER :**

*« Le plan a pour objet l'acquisition et la jouissance de droits viagers personnels ou le versement d'un capital, payables au titulaire à compter, au plus tôt, de la date de liquidation de sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse ou de l'âge légal de départ à la retraite » (art. L. 224-I 1<sup>er</sup> alinéa)*

- **Mode de sortie possible :**

- La rente est retenue comme une mode commun de sortie pour tous les PER.
- La sortie en capital peut être prévue par les PER (art. L. 224-I dernier alinéa et L. 224-5)

# PLANS D'ÉPARGNE RETRAITE

## HARMONISATION DES PER

- Origine des sommes versées précisée selon les type de PER (art. L. 224-2)
- Investissements éligibles au PER et modes de gestion (art. L. 224-3) : compte-titres ou contrat d'assurance-groupe.
- Principe d'indisponibilité et cas de déblocage uniformisés (art. L. 224-4)
- Possibilité de transférer les droits individuels en cours de constitution vers un autre PER sans modification des conditions de leur rachat ou de leur liquidation (pour les plans à adhésion obligatoire : seulement lorsque le titulaire n'est plus tenu d'y adhérer) (art. L. 224-6)
- Conditions d'information des titulaires (art. L. 224-7)
- Régime fiscal et social harmonisé : dépend de la nature des versements, des conditions de sortie et des types d'investissements (et non plus des types de produits)

# PLANS D'ÉPARGNE RETRAITE

## DEUX NOUVEAUX PER COLLECTIFS

**A compter du 1er octobre 2019, possibilité pour les entreprises de mettre en place**

- **Un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (PERECO) :** facultatif et ouvert à tous les salariés (ancien PERCO) (art. L. 224-13 et suivants). D'une manière générale, le régime du PEE sont applicables au PERECO. Les règles du PERCO sont largement reprises.
- **Un plan d'épargne retraite obligatoire (PERO) :** adhésion obligatoire pour une ou plusieurs catégories de salariés (ancien art. 83) (art. L. 224-23 et suivants)
- Les entreprises ayant mis en place un PEE depuis plus de 3 ans doivent ouvrir une négociation en vue de la mise en place d'un PERECO ou d'un PERO ouvert à tous les salariés (art. L. 224-9 c. monétaire et financier).

# PLANS D'ÉPARGNE RETRAITE

## PLAN D'ÉPARGNE RETRAITE D'ENTREPRISE COLLECTIF (PERECO)

### **Bénéficiaire à tous les salariés**

- Une condition d'ancienneté possible : maximum 3 mois
- Possibilité de prévoir une adhésion par défaut (sauf renonciation des salariés dans le 15 jours de l'information) (Impossible dans le PERCO)

### **Mise en place**

- Mise en place unilatérale, par convention ou accord collectif de travail ; par accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ; par accord conclu au sein du CSE ; à la suite de la ratification, à la majorité des deux tiers du personnel.
- Attention, la négociation du PERCO est obligatoire en cas de présence d'au moins un délégué syndical ou d'un CSE.
- Niveaux possibles de mise en place : entreprise, inter-entreprise ou groupe

### **Versements**

- Versements obligatoires des salariés ou de l'employeur : que si le PERECO le prévoit pour tous les salariés ou pour une catégorie objective (Impossible dans le PERCO)
- En cas d'orientation automatique de la moitié de la participation : un délai de rétractation d'un mois est accordé aux salariés (Impossible dans le PERCO)

# PLANS D'ÉPARGNE RETRAITE

## PLAN D'ÉPARGNE RETRAITE OBLIGATOIRE (PERO)

### Bénéficiaires par catégories

- Mise en place pour tous les salariés ou une partie d'entre eux appartenant à une catégorie constituée à partir de critères objectifs.

### Mise en place

- Mise en place unilatérale, par convention ou accord collectif de travail, à la suite de la ratification, à la majorité des deux tiers du personnel.
- Mise en place dans l'entreprise ou en interentreprises (impossible dans le régime art. 83)

### Cas de versements restreints

- Versement de la participation que si le PERO bénéficie à tous les salariés ou si l'entreprise a mis en place un PERECO ;
- Pas d'abondement de l'employeur sur les versements des salariés
- Pas d'abondement unilatéral de l'employeur
- Le PERO peut prévoir des versements obligatoires des salariés ou de l'employeur (Toutefois, lorsque le plan a été mis en place à la suite d'une décision unilatérale de l'employeur, les salariés déjà présents dans l'entreprise lors de la mise en place du plan peuvent se dispenser, à leur initiative, de participer aux versements obligatoires des salariés.)

# PLANS D'ÉPARGNE RETRAITE

## TRANSFERT DES DROITS INDIVIDUELS EN COURS

### **Transfert des droits individuels en cours de constitution (anciens plans) vers un PER nouvelle formule (art. L. 224-40 c. monétaire et financier)**

- Transfert à l'initiative de l'épargnant :
  - Des droits issus d'un régime art. 83 : que si le salarié n'est plus tenu d'y adhérer ;
  - Des avoirs du PERCO pendant que le contrat de travail est en cours : limité à une fois tous les trois ans
- Transfert collectif à l'initiative de l'entreprise du PERCO vers le PERECO : négociation collective préalable obligatoire
- La loi ne prévoit pas le transfert d'un régime article 83 vers le PERO

# PLANS D'ÉPARGNE RETRAITE

## TRANSFERT DES DROITS INDIVIDUELS EN COURS

**Transfert des droits entre PER nouvelle formule (art. L. 224-18 et L. 224-25 c. monétaire et financier):**

- Transfert à l'initiative de l'épargnant :
  - Des droits issus d'un PERO que si le salarié n'est plus tenu d'y adhérer
  - Des droits du PERECO vers un autre PERECO alors que le contrat de travail est en cours : limité à une fois tous les trois ans

# RETRAITES CHAPEAU

## Transposition de la directive européenne du 16 avril 2004

- Par l'ordonnance n° 2019-697 du 3 juillet 2019 relative aux régimes professionnels de retraite supplémentaire, prise sur le fondement de l'article 197 de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019, dite loi « Pacte ».

### Suppression de la condition de présence effective

- Suppression de la condition de présence effective du bénéficiaire dans l'entreprise au moment de son départ à la retraite (C. ass., art. L. 143-0, c. des ass., art. L. 222-2-1 c. mutualité, art. L. 932-39-1 css.) : droits payables au plus tôt à la date de liquidation de la pension de retraite de base.
- En revanche, l'adhésion au régime peut être subordonnée à une condition de présence minimale dans l'entreprise et l'acquisition des droits peut être conditionnée à une durée minimale de cotisations : 3 ans maximum pour la somme de ces deux durées.

# RETRAITES CHAPEAU

## Régime social de faveur pour l'entreprise

- Les sommes versées par l'entreprise sont exonérées de cotisations sociales, de la CSG, de la CRDS et de forfait social (art. L. 242-1 al 1. et L. 136-1-1 III-2° e. du CSS)
- En revanche, les sommes sont soumises à une contribution patronale spécifique de 29,7 %. (art. L. 137-11-2 CSS).
- Nombreuses conditions, parmi lesquelles :
  - Tous les salariés de l'entreprise doivent être couverts par un plan d'épargne retraite
  - Réservé à certains bénéficiaires (dirigeants listés ou un ou plusieurs salariés)
  - Le régime doit subordonner l'acquisition des droits à une **condition de performances professionnelles** pour les dirigeants et pour les bénéficiaires dont la rémunération annuelle excède 8 PASS (324 192€)
  - Rente versée après déduction des prestations versées au titre des régimes de retraite obligatoire auxquels est affilié le bénéficiaire
  - Pas d'acquisition rétroactive possible de droits au titre d'une année antérieure à l'adhésion
  - Acquisition des droits plafonnée à 3% par an de la rémunération du bénéficiaire (cumul possible maximal de 30% tous employeurs confondus)

# RETRAITES CHAPEAU

## Régime social et fiscal de faveur pour les bénéficiaires

- Contributions spécifiques sur les rentes, cotisation d'assurance maladie sur les avantages retraite et CSG CRDS sur les revenus de remplacement (art. L. 137-11-1, L. 131-2 et L. 136-1-2 CSS).
- Les versement de l'employeur et la revalorisation annuelle des droits sont exonérés de l'IR.
- La rente perçue à la sortie est soumise à l'IR (art. 81, 18° bis CGI)

# RÉFORME DES RETRAITES CHAPEAU

## Le sort des régimes ouverts

- Pour les régimes fermés à de nouvelles adhésions depuis le 20 mai 2014 : pas de changement
- Les entreprises ayant des adhérents aux régimes de retraite à prestations définies existants avant le 4 juillet 2019 et encore ouverts après le 20 mai 2014 devront opter entre :
  - Fermer le régime à tout nouvel adhérent à compter du 4 juillet 2019
  - Transférer les droits des bénéficiaires dans un régime de retraite à droits certains (no

ORDONNANCE « BALAI »  
N° 2019-861 DU 21 AOÛT 2019  
CORRIGEANT LA LOI « AVENIR »  
DU 5 SEPTEMBRE 2018

- DIF
- Entretien professionnel
- Pro A
- CPF de transition professionnelle
- Apprentissage
- Obligation d'emploi des travailleurs handicapés (voir étude dédiée pages 32 et suivantes)

# LES DROITS ISSUS DU DIF NE SONT PLUS PERDUS

- Les heures acquises au titre du droit individuel à la formation (DIF) qui devaient être utilisées dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) avant le 1<sup>er</sup> janvier 2021 (L. n° 2014- 288, 5 mars 2014, art. I-V) ne seront plus perdues
  - L'ordonnance supprime cette date butoir
  - L'extinction du solde de DIF au 1<sup>er</sup> janvier 2021 est donc abrogée
- Pour bénéficier de ce solde, le salarié doit toutefois inscrire le montant de ses droits sur le site "[moncompteactivite.gouv.fr](https://moncompteactivite.gouv.fr)", avant le 31 décembre 2020.
  - Elles seront alors conservées indéfiniment mais dans la limite du plafond.

# UNE PÉRIODE TRANSITOIRE POUR L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

## La formulation de l'Ordonnance

- Article 7, XIII de l'Ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 :

*« Jusqu'au 31 décembre 2020, l'employeur peut justifier de l'accomplissement des obligations prévues au II de l'article L. 6315-1 et au premier alinéa de l'article L. 6323-13 du code du travail dans leur version en vigueur au 31 décembre 2018. »*

# UNE PÉRIODE TRANSITOIRE POUR L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

## Article L. 6315-1 II et premier alinéa de l'article L. 6323-13 :

- Version en vigueur **au 31 décembre 2018** (loi du 5 mars 2014) : abondement obligatoire si le salarié n'a pas bénéficié :
  - des entretiens
  - +
  - d'au moins 2 des 3 mesures suivantes : 1° suivi d'une action de formation ; 2° acquisition des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ; 3° Progression salariale ou professionnelle.
- Version en vigueur **au 1er janvier 2019** (loi du 5 septembre 2018) : abondement obligatoire si le salarié n'a pas bénéficié :
  - des entretiens
  - +
  - d'au moins 1 action de formation, hors actions qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires (actions d'adaptations obligatoires visées à l'article L. 6321-2).

# "PRO A" : PRÉCISIONS TECHNIQUES

- Dispositif de reconversion et de promotion par l'alternance, dénommé "Pro A" (C. trav., art. L. 6324-1 et s.) (anciennement période de professionnalisation) :
  - Il intègre également la validation des acquis de l'expérience (VAE) au titre des actions éligibles au dispositif
  - Il s'ouvre désormais aux salariés placés en activité partielle, quelle que soit la nature de leur contrat
  - La liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance est définie par accord de branche étendu

# CPF DE TRANSITION PROFESSIONNELLE

- Le CPF de transition professionnelle (C. trav., art. L. 6323-17-1), qui remplace depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019 le congé individuel de formation, s'ouvre désormais aux salariés intérimaires et aux intermittents du spectacle.

# L' APPRENTISSAGE

- La durée du contrat ou de la période d'apprentissage peut être inférieure (déjà possible) ou supérieure (nouveau) à celle du cycle de formation pour *"mieux tenir compte du parcours du jeune, comme par exemple, l'intégration d'apprentis au sein du service national universel"*
- L'employeur est tenu de transmettre le contrat d'apprentissage à son opérateur de compétences (Opco). C'est ce dernier qui procédera à son dépôt auprès du service dédié.

OBLIGATION D'EMPLOI DES  
TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

DÉCRETS 2019-521, 2019-522 ET  
2019-523 DU 27 JUILLET 2019

ORDONNANCE BALAI DU 21  
AOUT 2019

- Appréciation des 6%
- Détermination de la contribution annuelle
- Accords agréés
- L'URSSAF comme interlocuteur



# APPRÉCIATION DES 6%

- L'obligation d'emploi de 6 % des travailleurs handicapés sera appréciée **au niveau de l'entreprise** et non plus au niveau de chaque établissement de l'entreprise.
- Il ne sera plus possible pour l'employeur de s'acquitter partiellement de son obligation d'emploi des travailleurs handicapés par la passation de contrats avec des entreprises adaptées.
- En revanche, les stagiaires, les travailleurs en période de mise en situation professionnelle ainsi que les salariés intérimaires seront intégralement comptabilisés, et non plus seulement partiellement.

# DÉTERMINATION DE LA CONTRIBUTION ANNUELLE

- Les dépenses liées aux contrats avec des entreprises adaptées deviendront déductibles de la contribution annuelle
- A cette déduction s'ajouteront les dépenses liées à l'insertion du salarié handicapé et le montant des contrats passés avec des entreprises de portage salarial (article L.5212-10-1 du code du travail)

# ACCORDS AGRÉÉS

- Les accords agréés ne pourront plus être conclus au niveau de l'établissement, mais au niveau de l'entreprise, du groupe ou de la branche.
- Ils seront limités à 3 ans renouvelable une fois.
- 2 mentions obligatoires devront figurer dans les accords :
  - un plan d'embauche
  - un plan de maintien dans l'emploi avec maintien des objectifs quantitatifs et qualitatifs.
- Les accords agréés avant le 1er janvier 2020 continueront de produire leurs effets jusqu'à leur terme et pourront être renouvelés une fois (sauf ceux d'établissement).

# L'URSSAF COMME INTERLOCUTEUR

- La déclaration du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés sera intégrée à la déclaration sociale nominative (DSN) et non plus à l'Agefiph, et ce, même si l'entreprise a un effectif de moins de 20 salariés.
- Le rescrit sur la situation au regard de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés devra porté devant les Urssaf

RÉFORME DE L'ASSURANCE  
CHÔMAGE  
DÉCRETS 2019-796 ET 2019-797  
DU 26 JUILLET 2019

- Bonus-malus sur les contributions chômage
- Indemnisation après démission
- Ouverture des droits
- Dégressivité des allocations pour les « hauts revenus »



# BONUS-MALUS SUR LES CONTRIBUTIONS CHÔMAGE

## Dès 2021 dans certains secteurs d'activité

- Le taux modulé, qui sera compris entre 3 % et 5,05 %, sera défini en comparant le **taux de séparation** de chaque entreprise, qui correspond au nombre de fins de contrat imputables à l'employeur rapporté à l'effectif de l'entreprise sur une certaine période, avec le taux de séparation médian observé dans certains secteurs d'activité.
- La modulation s'appliquera aux entreprises des secteurs d'activité dans lesquels le taux de séparation médian est supérieur à un seuil fixé par arrêté à paraître pour une période de 3 ans. Pour le moment, le Gouvernement a identifié les secteurs suivants comme présentant le plus grand nombre de fins de contrat :
  - fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac ;
  - autres activités spécialisées, scientifiques et techniques ;
  - hébergement et restauration ;
  - production et distribution d'eau et assainissement, gestion des déchets et dépollution ;
  - transports et entreposage ;
  - fabrication de produits en caoutchouc et en plastique et d'autres produits non métalliques ;
  - travail du bois, industrie du papier et imprimerie.
- Le dispositif pourrait ensuite être étendu à d'autres secteurs d'activité, voire généralisé.

# BONUS-MALUS SUR LES CONTRIBUTIONS CHÔMAGE

## Exceptions

- La contribution chômage à la charge de l'employeur restera fixée à 4,05 %, soit le taux de référence, dans les cas suivants (Règlement art. 50-1, al. 3 à 5) :
  - Lorsque l'employeur embauchera un salarié en CDI à l'issue d'un CDD
  - Pour les contrats de travail temporaire et pour les CDD de remplacement ou conclus pour accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise.

# INDEMNISATION APRÈS DÉMISSION

## Conditions d'accès

- Justifier d'une activité continue et à temps plein durant 5 années
- Justifier d'une demande de conseil en évolution professionnelle **avant** d'avoir démissionné (art. R 5422-2-1, I-al. 2c. trav.)
- Saisir la Commission paritaire interprofessionnelle régionale d'un projet professionnel : reconversion professionnelle ou création ou de reprise d'entreprise (art. R 5422-2-1, II et s. c. trav.)
  - La CPIR procède à l'**examen** du dossier du salarié et se prononce sur le caractère réel et sérieux du projet professionnel
  - Si la CPIR atteste du caractère réel et sérieux du projet professionnel qui lui est soumis, le salarié dispose d'un délai de 6 mois à compter de la notification de la décision pour déposer une demande d'allocation d'assurance chômage auprès de Pôle emploi
- La loi prévoit un contrôle au plus tard au bout de 6 mois de perception des allocations de chômage de la réalité de la mise en œuvre du projet professionnel (C. trav. art. L 5426-1-2, II).

# OUVERTURE DES DROITS

## De 4 à 6 mois

- A partir du 1<sup>er</sup> novembre 2019 : Le demandeur d'emploi devra avoir travaillé 6 mois (910 heures) au cours des 24 mois précédant la fin du contrat de travail (au cours des 36 derniers mois pour les salariés de 53 ans et plus).
- La condition d'activité nécessaire pour un rechargement des droits à la date d'épuisement des droits initiaux est alignée sur cette durée

## Calcul du salaire journalier de référence

- A partir du 1<sup>er</sup> avril 2020, le salaire de référence est établi à partir des rémunérations correspondant à la période d'affiliation : 24 mois précédant le dernier jour travaillé et payé

## Différé d'indemnisation congés payés

- Cumul des indemnités compensatrices de congés payés versées à l'occasion de toutes les fins de contrat de travail situées dans les 182 jours précédant la dernière fin de contrat de travail (plafonné à 30 jours)

# DÉGRESSIVITÉ DES ALLOCATIONS POUR LES « HAUTS REVENUS »

- Revenu de référence d'au moins 4505 € par mois ;
- Seulement pour les salariés âgés de moins de 57 ans à la date de leur fin de contrat
- Dégressivité qui début après 6 mois d'indemnisation et peut aller jusqu'à 30% sans que le montant de l'allocation journalière puisse être inférieur à 84,33 € (ce qui représente une indemnisation d'environ 2 565 € par mois).

## FRAIS DE SANTÉ

INSTRUCTION DSS 2019-116 DU  
29 MAI 2019  
LOI N° 2019-733 DU 14 JUILLET  
2019

- 100 % santé : une tolérance en cas de non-conformité au 1er janvier 2020
- Résiliation de l'assurance santé

# 100 % SANTÉ UNE TOLÉRANCE EN CAS DE NON-CONFORMITÉ AU 1ER JANVIER 2020

## Une tolérance d'un an mais pas pour tous

- Le principe : mise en conformité par les entreprises de leur régime frais de santé avec le nouveau cahier des charges des contrats responsables
- L'Instruction prévoit une tolérance d'un an pour la mise en conformité de l'acte instituant le régime frais de santé : 2 conditions :
  - L'acte est un accord collectif : les DUE sont exclues des la tolérance ;
  - Le contrat d'assurance est en conformité avec le cahier des charges des contrats responsables s'agissant de l'optique et des soins dentaires prothétiques.
- Les accords ou DUE qui opèrent par renvoi au cahier des charges du contrat responsable n'ont pas à être modifiés.

# RÉSILIATION DE L'ASSURANCE SANTÉ

- LOI n° 2019-733 du 14 juillet 2019 : Droit de résiliation de l'assurance santé individuelle et de l'assurance santé collective dès lors que le contrat a au moins un an d'ancienneté.

## ACTUALITÉ JURISPRUDENTIELLE

- Appréciation du minima conventionnel
- Rupture conventionnelle
- Abrogation d'un dispositif législatif et accord collectif



# APPRÉCIATION DU MINIMA CONVENTIONNEL

- Rappels et applications du principe selon lequel, à défaut de précisions conventionnelles, il convient de tenir compte de toutes les sommes perçues par le salarié à l'occasion ou en contrepartie du travail.

## Sur les pauses rémunérées

« Mais attendu qu'ayant relevé que les salariés n'étaient pas à la disposition de l'employeur pendant les « brisures » prévues à l'article 314 bis de la convention collective nationale de travail du personnel des imprimeries de laur et des industries graphiques du 29 mai 1956, la cour d'appel en a exactement déduit que **celles-ci ne constituaient pas du temps de travail effectif et que, n'étant pas la contrepartie du travail, les primes les rémunérant ne pouvaient être prises en compte pour vérifier si le minimum conventionnel avait été respecté** ; que le moyen, dont les deux dernières branches critiquent des motifs surabondants, ne peut être accueilli ; » (Cass. soc. 5 juin 2019, n° 18-14.298)

# APPRÉCIATION DU MINIMA CONVENTIONNEL

## Les titres-restaurant :

« Mais attendu que les sommes consacrées par l'employeur pour l'acquisition par le salarié de titres-restaurant n'étant pas versées en contrepartie du travail, elles n'entrent pas dans le calcul de la rémunération à comparer avec le salaire minimum conventionnel » (Cass. Soc. 3 juil. 2019, n° 17-18.210)

## Les primes :

« Vu l'article 23 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 ;

Attendu, selon ce texte, que les appointements minima garantis comprennent les éléments permanents de la rémunération, y compris les avantages en nature ; qu'ils ne comprennent pas les libéralités à caractère aléatoire, bénévole ou temporaire ; (...)

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait qualifié la prime litigieuse de prime d'objectifs et constaté qu'elle était versée périodiquement aux mois de juin et décembre, ce dont elle aurait dû déduire, peu important son montant variable, qu'il s'agissait d'un élément permanent et obligatoire de la rémunération du salarié devant être pris en compte dans le calcul des minima conventionnels, la cour d'appel a violé le texte susvisé » (Cass. Soc. 3 juil. 2019, n° 17-18.210 : même décision que ci-dessus)

# L'ABROGATION D'UN DISPOSITIF LÉGISLATIF PRÉVOYANT UNE PRIME OBLIGATOIRE NE REND PAS CADUC L'ACCORD COLLECTIF INSTAURANT CETTE PRIME

*« l'abrogation d'un dispositif législatif prévoyant en faveur des salariés de certaines entreprises une prime obligatoire de participation, (...), ne rend pas caduc de plein droit un accord collectif instaurant cette prime dans l'entreprise » (Cass. soc., 26 juin 2019, n° 17-28.287).*

- Dans sa rédaction, l'accord ne prévoyait pas que l'existence du dispositif légal constituait une condition de l'efficacité de l'accord. Autrement dit, l'accord, tel que rédigé, engageait l'employeur indépendamment de la loi qu'il voulait appliquer.

# RUPTURE CONVENTIONNELLE

- Seule la remise au salarié d'un exemplaire de la convention signé des deux parties lui permet de demander l'homologation de la convention et d'exercer son droit de rétractation en toute connaissance de cause. En conséquence, l'absence de la signature de l'employeur sur l'exemplaire de la convention de rupture remise au salarié entraîne la nullité de la rupture conventionnelle (Cass. soc., 3 juillet 2019, n° 17-14.232).
- L'employeur doit être en mesure d'attester de la remise d'un exemplaire de la convention de rupture au salarié sous peine de nullité de la rupture. La mention dans le formulaire Cerfa indiquant que la convention a bien été établie en deux exemplaires étant insuffisante à ce titre (Cass. soc., 3 juillet 2019, n° 18-14.414).

MERCI POUR VOTRE  
ATTENTION



P H I L I P P O T  
A V O C A T

**Téléphone :**

06 60 85 41 84 / 03 67 70 03 90

**Bureau de Strasbourg :**

65 avenue des Vosges – 67000 Strasbourg

**Bureau de Mulhouse :**

36 avenue Roger Salengro – 68100 Mulhouse

**Site web, blog et inscription à la newsletter mensuelle du droit social :**

<https://philippotavocat.fr>