

Lettre d'info SOCIAL



N° 71 : Février 2019

Sommaire

Brèves

I – Actualités sociales

- *Apprentissage : de nombreux changements en ce début d'année 2019*
- *Les nouveautés sur votre bulletin de paie au 1er janvier 2019*

II – Actualité Jurisprudentielle

- *Inaptitude et reprise du paiement du salaire*
- *Géolocalisation*

Brèves

Dérogation aux durées maximales de travail des salariés mineurs

Un décret prévoit la possibilité de déroger aux durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail, à compter du 1^{er} janvier 2019, pour les secteurs du bâtiment, des travaux publics et de l'aménagement paysager. Attention tout de même aux limites fixées par le texte : pas plus de deux heures par jour et 5 heures par semaine !

Décret 2018-1139 du 13 décembre 2018

Les négociations sur l'encadrement ont repris le 24 janvier

Une troisième séance de négociation sur l'encadrement a eu lieu ce jeudi 24 janvier 2019, après dix mois d'interruption. Au cœur de ces négociations, se trouve notamment la question de la sécurisation des régimes de prévoyance suite à la fusion des régimes AGIRC et ARRCO. Même si dans une lettre du 13 décembre 2018, la Direction de la Sécurité Sociale (DSS) a indiqué que la fusion des régimes doit « être vue comme sans impact », des précisions de l'Administration sont attendues. A suivre donc...

Courrier Direction de la Sécurité Sociale du 13 décembre 2018

Apprentissage : de nombreux changements en ce début d'année 2019

La loi 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a dessiné le nouveau visage de la formation professionnelle en France. Précisée par de nombreux décrets publiés en toute fin d'année, il nous est désormais possible de vous préciser les nouvelles règles applicables en la matière. Première partie de notre étude : les nouveautés touchant les contrats d'apprentissage conclus à compter du 1^{er} janvier 2019.



Age d'entrée en apprentissage, durée du contrat, rémunération et rupture :

Sauf cas particulier, l'âge limite pour entrer en apprentissage est relevé de 25 à 29 ans révolus, de plus, la durée du contrat peut s'échelonner entre 6 et 36 mois. Le décret du 28 décembre 2018 instaure également une nouvelle grille de rémunération pour les apprentis de 16 à 20 ans et pour leurs aînés de 26 à 29 ans.

Les modalités de ruptures évoluent également. En effet, en sus de la rupture d'un commun accord entre les parties, plusieurs motifs peuvent désormais permettre la rupture du contrat d'apprentissage à l'initiative de l'employeur :

- La faute grave de l'apprenti,
- L'inaptitude constatée par le médecin du travail,
- La force majeure,
- Le décès de l'employeur maître d'apprentissage.

L'apprenti pourra également prendre l'initiative de la rupture de son contrat, mais après avoir sollicité un médiateur.

Au chapitre des aides...

Une aide unique pour les employeurs...

La loi Avenir professionnel supprime à compter du 1^{er} janvier 2019, les aides financières suivantes : la prime à l'apprentissage, l'aide au recrutement d'un premier apprenti ou d'un apprenti supplémentaire et l'aide TPE jeune apprenti. De même, le crédit d'impôt en faveur de l'apprentissage est supprimé pour les exercices ouverts à compter du 1^{er} janvier 2019.

Depuis le 1^{er} janvier 2019, ces dernières aides ont été remplacées par une aide financière unique à l'apprentissage versée par l'Etat (Décret du 28 décembre 2018- JO du 30/12/2018).

Cette aide concerne les entreprises de moins de 250 salariés et vise les apprentis qui préparent un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalant au plus au baccalauréat.

Cette aide, dégressive, s'applique pour les contrats d'apprentissage conclus à partir du 1er janvier 2019 et s'échelonne comme suit :

- 4125 euros maximum pour la 1^{re} année d'exécution du contrat d'apprentissage ;
- 2000 euros maximum pour la 2^e année ;
- 1200 euros maximum pour la 3^e année.

Elle pourra exceptionnellement être accordée pour une 4^e année (à hauteur de 1200 euros) dans certaines situations.

Cette aide sera versée par l'Agence de services et de paiement (ASP) avant de payer l'apprenti et chaque mois à condition que la déclaration sociale nominative (DSN) soit correctement remplie.

Elle cessera d'être versée en cas de rupture anticipée du contrat d'apprentissage ou en cas de suspension non rémunérée du contrat de travail.

... et de nouvelles modalités de calcul des cotisations sociales des apprentis

L'exonération de cotisations sociales patronales attachée aux contrats d'apprentissage dans le secteur privé est supprimée à compter du 1er janvier 2019 et est remplacée par l'application de la réduction générale renforcée, dans les mêmes conditions que les autres salariés.

**79 %
du SMIC**

Ainsi, les cotisations seront calculées, puis la réduction générale viendra en déduction. L'exonération de cotisations sociales salariales demeure en vigueur dans la limite de 79% SMIC. Il est également à noter que l'exonération de CSG et de CRDS n'est pas remise en cause.

Les assiettes forfaitaires sont supprimées, les cotisations des apprentis seront donc calculées sur la rémunération réelle et non plus sur une base forfaitaire. Tous les éléments inclus dans la rémunération devront, en outre, être pris en compte tels que les avantages en nature par exemple.

Pour l'apprenti : une nouvelle aide au permis de conduire

Sous réserve de prouver la signature de leur contrat, les apprentis de 18 ans et plus pourront obtenir une aide de 500 euros destinée à financer l'obtention de leur permis de conduire. A noter que cette enveloppe est attribuée sans condition de ressource et sans avoir à justifier de la nécessité d'avoir une voiture dans le cadre du contrat.



Autres évolutions :

Il est renvoyé aux branches, le soin de définir les compétences professionnelles exigées pour être maître d'apprentissage. La loi rappelle, quant à elle, qu'il : « doit être salarié de l'entreprise, volontaire, majeur et offrir toutes les garanties de moralité ». A défaut d'accord de branche, le décret du 13 décembre 2018 prévoit que ce maître d'apprentissage devra être titulaire d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel et/ou justifiée d'une expérience minimale.

Enfin, un dispositif expérimental jusqu'au 31 décembre 2021 permet, en cas d'indisponibilité d'un professionnel de santé au travail dans un délai de deux mois, que la visite médicale d'embauche dénommée « visite d'information et de prévention » soit réalisée par un médecin de ville.

La réforme de la formation professionnelle bouleverse fortement les règles de l'apprentissage, n'hésitez pas à consulter votre spécialiste en droit social pour en savoir plus !

Les nouveautés sur votre bulletin de paie au 1er janvier 2019

Fusion des régimes de retraite AGRIC-ARRCO

La fusion a été actée par un accord des partenaires en date du 16 octobre 2015 et confirmé par accord du 17 novembre 2017.

Ainsi, depuis le 1^{er} janvier 2019, les tranches de cotisations sont unifiées (seules 2 tranches demeurent) et les cotisations AGFF, CET et la garantie minimale de point disparaissent.

Désormais, que les salariés aient le statut de cadre ou de non-cadre, ils cotiseront de manière identique au titre de leur retraite complémentaire selon les taux suivants :

Tranche 1 : 7,87 % (taux d'appel inclus)

Tranche 2 : 21,59 % (taux d'appel inclus)

Pour les entreprises qui ont des taux de retraite complémentaire supérieur au minimum légal en vigueur jusqu'au 31 décembre 2018, il conviendra de se rapprocher rapidement de vos caisses pour connaître les taux dérogatoires qui s'appliqueront au 1^{er} janvier 2019.

De nouvelles cotisations font leur apparition pour tous :

- La CEG (contribution d'équilibre général) : 2,15% sur la tranche 1 et 2,7 % sur la tranche 2
- La CET (contribution d'équilibre technique) : 0,35% sur la totalité des salaires dès lors que la rémunération est supérieure au plafond de la sécurité sociale.

ATTENTION : cela signifie également que, quel que soit leur statut, les salariés acquièrent les mêmes droits pour leur retraite.

Peut-être faudra-t-il que certaines entreprises s'interrogent sur leur attractivité et leur capacité à valoriser leur encadrement : mise en place de mesures complémentaires de type retraite supplémentaire, PERCO avec abondement etc....

Baisse de la cotisation maladie pour les rémunérations n'excédant pas 2.5 SMIC



Depuis le 1^{er} janvier 2019, les entreprises ne bénéficient plus du CICE (ou du CITS). Pour « compenser » cette perte, l'état a prévu une baisse des cotisations maladie de 6 points pour les rémunérations qui n'excèdent pas 2,5 SMIC annuel. Dans ce cas, le taux de la cotisation patronale d'assurance maladie-maternité-invalidité-décès est fixé à 7 %.

La réduction Fillon est renforcée

Rebaptisée « réduction générale de cotisations patronales », elle voit son champ d'application élargi.

Ainsi à compter du 1^{er} janvier 2019 le champ de la réduction est étendu aux contributions patronales du régime unifié de retraite complémentaire.

A noter : En cas de taux ou de répartition AGIRC-ARRCO dérogatoires au droit commun, la part patronale prise en compte dans le périmètre de la réduction s'appliquerait sur le taux à la charge de l'employeur et se limiterait en valeur absolue à 6,01 points (taux légal)

A compter du 1^{er} octobre 2019, la réduction sera étendue aux cotisations patronales d'assurance chômage. Cependant, cette réduction générale de cotisations patronales vise les contributions d'assurance chômage depuis le 1^{er} janvier 2019 pour certains contrats particuliers (apprentissage contrats de professionnalisation conclus avec des demandeurs d'emploi de plus de 45 ans etc.)

Tableau récapitulatif

Formule de calcul de la réduction générale au 1^{er} janvier 2019 (hors entreprise de travail temporaire et entreprise affiliée à une caisse de congés payés)

Avec extension uniquement aux cotisations de retraite complémentaire	
Employeur avec taux FNAL de 0.10%	$C = 0,2809/06 \times [(1.6 * \text{SMIC annuel} / \text{rémunération annuelle brute}) - 1]$
Employeur avec taux FNAL de 0.50%	$C = 0,2849/06 \times [(1.6 * \text{SMIC annuel} / \text{rémunération annuelle brute}) - 1]$

Avec extension aux cotisations de retraite complémentaire et cotisations assurance chômage	
Employeur avec taux FNAL de 0.10%	$C = 0,3214/06 \times [(1.6 * \text{SMIC annuel} / \text{rémunération annuelle brute}) - 1]$
Employeur avec taux FNAL de 0.50%	$C = 0,3254/06 \times [(1.6 * \text{SMIC annuel} / \text{rémunération annuelle brute}) - 1]$

Les exonérations de cotisations sur les heures supplémentaires et complémentaires

Toutes les heures supplémentaires et complémentaires accomplies depuis le 1^{er} janvier 2019 bénéficient d'une exonération de charges sociales et sont également exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite de 5000 € par an et par salarié.



Sont visées les rémunérations et majorations de salaire versées en contrepartie de la réalisation de toute heure supplémentaire ou complémentaire ou de tout jour supplémentaire (pour les forfaits jours) effectués.

Concernant la réduction de cotisations sociales, elle est égale à la rémunération ouvrant droit à la réduction multipliée par un taux maximum fixé à 11,31% (Décret 2019-40 du 24 janvier 2019, publié au JO du 25 janvier 2019).

Elle s'applique aux cotisations salariales de cotisations vieillesse et veuvage et, selon les discussions, sur les cotisations de retraite complémentaire, la CSG-CRDS resteront dues.

Les apprentis

Pour les contrats d'apprentissage conclus depuis le 1^{er} janvier 2019, les employeurs ne bénéficient plus d'une exonération de cotisations patronales de cotisations et les cotisations dues seront calculées sur le salaire réel et non plus sur une base forfaitaire.

Cependant, pour rendre ces contrats attractifs, les employeurs peuvent prétendre à la réduction générale de cotisations patronales en périmètre complet (étendue aux cotisations de retraite complémentaire et à l'assurance chômage, hors AGS).

De même, les salariés bénéficient d'une exonération totale des cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle mais là encore, il faut être vigilant car l'exonération ne s'applique que sur la part de rémunération inférieure ou égale à 79% du SMIC. La fraction excédentaire étant assujettie aux cotisations.

Le forfait social

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le forfait social est supprimé pour les sommes versées au titre de la participation, de l'intéressement et des abondements des employeurs aux plans d'épargne salariale.

Il est également supprimé pour les entreprises de 50 à 250 salariés versant de l'intéressement à ses salariés.

Céline MADRALA - Associée, Expert-comptable & commissaire aux comptes

Eric CORTEVILLE - Responsable service social

Groupe PTBG

II – Actualités jurisprudentielles

Inaptitude et reprise du paiement du salaire

Lorsqu'un salarié est déclaré inapte, l'entreprise doit procéder à une recherche de reclassement en lien avec le médecin du travail et à défaut de possibilité de reclassement l'entreprise peut alors procéder au licenciement du salarié pour impossibilité de reclassement.

L'entreprise dispose d'un délai d'un mois pour réaliser cette procédure. Pendant ce délai d'un mois l'entreprise ne paie pas le salaire du salarié.

A l'expiration du délai d'un mois, l'entreprise doit reprendre le paiement du salaire.

La Cour de Cassation dans un arrêt du 5 décembre 2018 précise que le salaire doit alors être payé jusqu'à la date de présentation de la lettre de licenciement.

Cet arrêt pose une réelle difficulté dans la mesure où la Cour de Cassation crée artificiellement une distinction entre date de rupture (la date d'envoi de la lettre de licenciement) et la date d'effet du licenciement (date de présentation de la lettre), et posera difficulté en paie pour assurer le paiement d'un salaire postérieur à la date de rupture du contrat.

Géolocalisation

La Cour de Cassation dans un arrêt du 19 décembre 2018 rappelle les conditions de mise en œuvre d'un dispositif de géolocalisation :

- Consultation des représentants du personnel.
- Information individuelle de chaque salarié.
- Inscription de la géolocalisation dans le registre des activités de traitements par le DPO.

Il faut à ce titre rappeler que depuis l'entrée en vigueur du RGPD la déclaration préalable à la CNIL du dispositif de géolocalisation n'a plus à être mis en place. Toutefois, l'entreprise doit s'assurer du respect des règles de mises en place du dispositif ainsi que la protection des données collectées.

La Cour de Cassation ajoute que le dispositif de géolocalisation ne peut être utilisé pour assurer le suivi du temps de travail des salariés qu'en dernier recours, et si aucun autre moyen ne peut être mis en œuvre même de manière moins efficace.

Enfin, la Cour de Cassation rappelle que le dispositif de géolocalisation ne peut être utilisé pour suivre le temps de travail des salariés lorsque ceux-ci disposent d'une liberté dans l'organisation de leur travail. Ainsi le suivi par géolocalisation du temps de travail ne sera pas possible par exemple pour les salariés au forfait jour.



Philippe SALMON - Avocat
SALMON & Associés

Pour le groupe PTBG

Céline MADRALA
c.madrala@groupeptbg.fr

Eric CORTEVILLE
e.corteville@groupeptbg.fr

Pour SALMON & Associés

Philippe SALMON
selarl.salmon@altajuris-caen.com



Audit - Expertise - Conseil

**Experts-comptables
Commissaires aux comptes**

Associés

Jean Pascal **THOREL**
François **DINEUR**
Natacha **MESNILDREY**
Mickaël **ENGUERRAND**
Reynald **GEMY**
Céline **MADRALA**
Morgane **MARC**
Lucie **PERRIER**

Campus Effiscience CAEN
1 rue du Bocage
14460 COLOMBELLES

Tel: 02.31.46.21.71
contact@groupeptbg.fr
www.ptbg.fr

Membre du groupement



**Droit immobilier
Droit de la construction
Droit commercial
Droit de la famille
Droit du travail**

Jean-Jacques **SALMON**
Philippe **SALMON**
Christine **BAUGE**
David **ALEXANDRE**

1 rue Albert Schweitzer
14280 SAINT CONTEST

Tel: 02.31.34.01.30
Fax: 02.31.78.04.39
www.altajuris-caen.com

