

Sommaire

Brèves

I - Actualités sociales

- Taxe d'apprentissage / Formation professionnelle continue : dernière année de déclaration
- CPF : une valorisation en euros depuis le 1er janvier 2019

II - Actualité Jurisprudentielle

- Harcèlement moral de nouvelles précisions

III - Agenda

Brèves

Primes exceptionnelles issues de la loi portant mesures d'urgence économiques et sociales : de nouvelles précisions

Une seconde instruction interministérielle, parue le 6 février 2019, apporte des précisions supplémentaires sur les conditions encadrant le versement de la prime dite de « pouvoir d'achat » avec question / réponse.

Instruction interministérielle N° DSS/5B/2019/29 du 6 février 2019

VRP MULTICARTES : fermeture du service déclaratif

Depuis le 1^{er} janvier 2019, les Déclarations Sociales Nominatives intègrent tous les éléments de rémunérations et les cotisations des VRP multicartes (cotisations de sécurité sociale et d'assurance chômage inclus). En conséquence, le service déclaratif dédié aux employeurs de ces salariés sera clôturé à compter du 28 février 2019. Au-delà de cette date la consultation de l'historique des déclarations sera impossible.

Actualité net-entreprise.fr

I – Actualités sociales

Taxe d'apprentissage / Formation Professionnelle Continue : dernière année de déclaration

La loi « Avenir professionnel » du 5 septembre 2018 a réaménagé le financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage et confié, à terme, au réseau des URSSAF le recouvrement des contributions formation et de la taxe d'apprentissage (loi 2018-771 du 5 septembre 2018, art. 37, JO du 6).

Nouvelle configuration du recouvrement et phase de transition

En 2021 au plus tard, le réseau des URSSAF aura la charge du recouvrement de la contribution formation et de la taxe d'apprentissage. Les employeurs devront ainsi, **payer aux URSSAF**, selon les mêmes règles de recouvrement que les cotisations de sécurité sociale (même périodicité, etc.).

En pratique, les modalités du transfert du recouvrement au réseau des URSSAF seront organisées et précisées par ordonnance (en principe, au plus tard début mars 2020) (loi [2018-771](#) du 5 septembre 2018, art. 41-I, A, JO du 6).

Période transitoire 2019-2020

Du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2020 au plus tard, la collecte sera assurée par les OPCO, opérateurs de compétences (qui prendront le relais des actuels organismes collecteurs).

Pour l'année 2019 :

Employeurs de moins de 11 salariés

Les employeurs de moins de 11 salariés s'acquitteront de la Contribution à la Formation Professionnelle (CFP) et de la contribution CPF-CDD dues au titre de l'année 2019 (calculées sur les rémunérations versées en 2019) avant le 1^{er} mars 2020.

Il n'y aura **pas de taxe d'apprentissage** à verser au titre des rémunérations 2019.

Employeurs de 11 salariés et plus

Les employeurs de 11 salariés et plus s'acquitteront de la CFP due au titre de l'année 2019 (calculée sur les rémunérations versées en 2018 ou, si besoin en cas de création d'entreprise, projection masse salariale 2019) par un acompte de 75 % effectué avant le 15 septembre 2019 et du solde et de la régularisation éventuelle avant le 1^{er} mars 2020.

La taxe d'apprentissage ne sera pas due au titre des rémunérations versées en 2019.

Aussi, ils s'acquitteront de la contribution CPF-CDD et, pour ceux employant au moins 250 salariés, de la Contribution Supplémentaire à la taxe d'apprentissage (CSA) dues au titre de l'année 2019 (calculées sur les rémunérations versées en 2019) avant le 1^{er} mars 2020.



En 2020 :

Employeurs de moins de 11 salariés

Les employeurs de moins de 11 salariés s'acquitteront de la taxe d'apprentissage, de la CFP et de la contribution CPF-CDD dues au titre de l'année 2020 avant le 1^{er} mars 2021 (Décret 2018-1331 du 28 décembre 2018, art. 4, II et IV).

Employeurs de 11 salariés et plus

Les employeurs de 11 salariés et plus s'acquitteront de la contribution CPF-CDD et, pour ceux employant au moins 250 salariés, de la CSA dues au titre de l'année 2020 (calculées sur les rémunérations versées en 2020) avant le 1^{er} mars 2021.

Ils verseront la première fraction de la taxe d'apprentissage et de la CFP dues au titre de l'année 2020 par deux acomptes : un acompte de 40 % versé avant le 1^{er} mars 2020 et un acompte de 35 % avant le 15 septembre 2020. Ces acomptes seront calculés sur la masse salariale de l'année 2019 ou, si besoin, notamment en cas de création d'entreprise, sur une projection de la masse salariale de l'année 2020.

Le solde de ces contributions, modifié le cas échéant pour tenir compte du montant effectivement dû, devra être versé avant, le 1^{er} mars 2021 (Décret art. 4, III et V).

Rappel Collecte des sommes dues au titre

La collecte des sommes dues au titre des rémunérations 2018 s'effectuera selon les modalités et aux échéances antérieures à la réforme (loi [2018-771](#) du 5 septembre 2018, art. 37-III, A, JO du 6).

La participation formation, le 1 % CIF-CDD, la taxe d'apprentissage devront être versées au plus tard le 28 février 2019 aux organismes collecteurs (OPCA-OCTA, rebaptisés opérateurs de compétences, OPCO).

CPF : une valorisation en euros depuis le 1er janvier 2019

Avec la loi du 5 septembre 2018, les pouvoirs publics ont profondément redéfini la formation professionnelle en France plaçant le Compte Personnel de Formation (CPF) au centre du dispositif de formation.

Le CPF a été mis en place au 1^{er} janvier 2015 et s'est substitué à l'ancien dispositif : le DIF (Droit Individuel à la Formation) auparavant attaché au contrat de travail et non au salarié. Depuis cette date, les salariés cumulaient un volume d'heures (24 heures par an pour un salarié à temps complet présent sur l'ensemble de l'année).

Au 1^{er} janvier 2019, ce crédit d'heure accumulé a été converti, à raison de 15 euros par heure.

A noter : les heures de DIF devront être mobilisées avant le 31/12/2020, après il sera trop tard !

500 € par an à comptes du 1er janvier 2019

Le CPF est étendu à l'ensemble des actifs, à l'exception des agents publics :



Les salariés à temps plein ou à temps partiel, présents plus de la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail acquièrent, pour une année complète, 500 €. Ces droits seront toutefois plafonnés à 5000€. Ils seront portés à 800€ (plafond 8000€) pour les salariés les moins qualifiés ou pour certains salariés en situation de handicap.

Les droits des salariés à temps partiel, dont la durée de travail est inférieure à 50% d'un temps complet, restent, quant à eux, proratisés.

A savoir : Les salariés saisonniers, peuvent désormais bénéficier, sous réserve de la conclusion d'un accord collectif ou en application d'une décision unilatérale de l'employeur, de droits majorés sur leur CPF.

Nouveauté : Les travailleurs indépendants, professions libérales ou travailleurs non-salariés, ainsi que les artistes auteurs et les conjoints collaborateurs, recevront en 2020, l'information sur les droits qu'ils auront acquis en 2018 et en 2019. Tout comme les salariés, leur CPF sera alimenté à hauteur de 500 € pour une année d'exercice complet de leur activité.

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

Eric CORTEVILLE - Responsable service social

Groupe PTBG

II – Actualités jurisprudentielles

Harcèlement moral de nouvelles précisions

Le législateur n'a de cesse de renforcer la lutte contre le harcèlement (moral ou sexuel) et les discriminations, La loi EL KHOMRI du 6 août 2016 a modifié la définition du harcèlement, les ordonnances MACRON du 22 septembre 2017 ont exclu des plafonds les dossiers de harcèlement et la loi « choisir son avenir professionnel » du 10 septembre 2018 met à la charge des entreprises de nouvelles obligations en matière de prévention du harcèlement (désignation d'un référent etc...).

La Cour de Cassation de même fait évoluer sa jurisprudence pour assurer la protection des salariés victimes de harcèlement ou discrimination et ainsi inciter les employeurs à mettre en place des mesures de protection fortes.

Obligation d'intervention immédiate



La Cour de Cassation rappelle que l'entreprise assume une obligation de sécurité à l'égard de ses salariés et doit protéger aussi bien leur santé physique que mentale. Ainsi, lorsque l'entreprise a connaissance de faits pouvant être constitutifs de discrimination (ou harcèlement) alors l'entreprise doit réagir immédiatement pour faire cesser les faits et/ou extraire la personne auteur des faits de la situation posant difficulté.

A défaut, l'employeur engage sa responsabilité et peut être condamné à des dommages et intérêts. (soc 30 Janvier 2019).

Licenciement pour absence prolongée

La maladie n'est évidemment pas une cause de licenciement, mais peut être prise en considération pour licencier le salarié dans 3 hypothèses :

- Arrêts multiples perturbant le fonctionnement de l'entreprise.
- Inaptitude au poste et absence de solution de reclassement.
- Absence prolongée du salarié perturbant le fonctionnement de l'entreprise nécessitant un remplacement définitif en CDI à défaut de possibilité de remplacement dans le cadre d'un CDD.

La Cour de Cassation dans un arrêt du 30 Janvier 2019 considère que le salarié en arrêt maladie de longue durée ne peut être licencié valablement par l'entreprise, si le salarié est en arrêt maladie à raison de faits de harcèlement moral. Le licenciement est alors nul avec toutes conséquences.

Il faut rappeler qu'en cas de licenciement nul, les planchers et plafonds d'indemnisation ne sont pas applicables et au contraire le salarié peut prétendre à une indemnité minimale de 6 mois de salaire.

Il faut en conséquence éviter tout licenciement pour absence prolongée du salarié perturbant le fonctionnement de l'entreprise lorsque l'employeur a connaissance d'une situation conflictuelle pouvant être le cas échéant qualifiée de harcèlement moral.

Harcèlement moral et rupture conventionnelle

La question posée était de savoir s'il était possible de conclure une rupture conventionnelle dans un contexte d'existence d'un harcèlement moral.

La Cour de Cassation dans une précédente décision avait précisé qu'il est possible de conclure une rupture conventionnelle alors même qu'il est un litige entre le salarié et l'employeur (soc 23 Mai 2013), le tout lorsqu'il n'existe pas de pression ou contrainte pesant sur le salarié pour qu'il signe la rupture conventionnelle.



La Cour de Cassation rend une décision identique validant la rupture conventionnelle alors même qu'il était une situation de harcèlement moral. La Cour de Cassation rappelle que la rupture conventionnelle ne peut être remise en cause que si le salarié rapporte la preuve de l'existence d'un vice du consentement, et que l'existence de ce litige (le harcèlement) n'est pas de nature à invalider la rupture conventionnelle. (Soc 23 janvier 2019).

Cette décision met ainsi un terme à la stratégie développée par certains salariés consistant à plaider le harcèlement moral pour obtenir automatiquement la nullité de la rupture conventionnelle.

Philippe SALMON - Avocat
SALMON & Associés

III - Agenda



RGPD

ÊTES VOUS PRÊTS ?



Retrouvons nous autour d'un petit déjeuner

RGPD : premiers retours d'expériences
Outils pratiques

Co-animé par Prolicent : solution RGPD

Rendez vous le
21 mars 2019
de 8h30 à 10h00

Au forum Digital
8 rue Léopold Sédar Senghor
14460 Colombelles

Je m'inscris sur : <https://www.weezevent.com/petit-dejeuner-rgpd-premiers-retours-dexperience>

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

