

## Flash social du 19 septembre 2019

### « spécial rentrée »

#### Rentrée scolaire : des bons d'achat attribués aux salariés

*www.urssaf.fr (information du 6 septembre 2019)*

Sur leur site, les URSSAF rappellent qu'à l'occasion de la rentrée scolaire des bons d'achat peuvent être alloués aux salariés ayant des enfants. Ces bons d'achat bénéficient sous certaines conditions d'une exonération de cotisations et contributions de Sécurité sociale (soit 169 € en 2019).

---

#### Cotisation accident du travail : fin définitive du dispositif du « taux bureau » au 31 décembre 2019 et demande de taux « fonctions support » à faire **avant le 30 novembre 2019 !**

*Arrêté 15 févr. 2017, NOR AFSS1637229A : JO, 1er mars 2017 [www.dsn.info.fr](http://www.dsn.info.fr), information du 17 juin 2019*

Un document de l'assurance-maladie Risques Professionnels, présente des informations sur ce nouveau dispositif : [https://www.ameli.fr/sites/default/files/Documents/535340/document/ce\\_taux\\_fonctions\\_supports\\_vdef\\_web\\_0.pdf](https://www.ameli.fr/sites/default/files/Documents/535340/document/ce_taux_fonctions_supports_vdef_web_0.pdf)

Les employeurs doivent adresser à leur caisse régionale (CARSAT, CRAMIF, CGSS) un questionnaire dûment complété : <https://www.ameli.fr/content/formulaire-de-demande-du-taux-fonctions-supports>

**Attention :** en l'absence de demande de taux « fonctions supports » avant le 30 novembre 2019, un seul taux deviendra applicable à l'ensemble des salariés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 (le taux de l'activité principale).

---

#### Prélèvement à la source (PAS) : nouveaux taux personnalisés disponibles en paie

*www.dsn-info.fr, information du 22 août 2019*

Le GIP-MDS (Groupement d'intérêt public-Modernisation des déclarations sociales) rappelle que les taux personnalisés du PAS ont été actualisés suite à la prise en compte de la déclaration des revenus perçus en 2018.

**Conseil :** anticipez la mise à jour de votre logiciel de paie précisant que vous avez jusqu'à la fin du 2<sup>e</sup> mois suivant la transmission des taux pour les ajuster aux nouveaux en cas d'incapacité de le faire plus tôt (BOFiP-IR-PAS-30-10-20-S 70-03/12/2018).

---

#### Rémunération des apprentis

*Questions/réponses du ministère du Travail diffusées le 21 août 2019 sur Internet <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/qr-remu-apprentis-def.pdf>*

Le ministère du Travail apporte des précisions sur un certain nombre de situations particulières et notamment en cas de succession de contrat, conditions d'application de la majoration de 15 points, licences professionnelles, réduction de la durée du cycle de formation et du contrat.

---

#### Entretien professionnel : rapidement se mettre en conformité !

*Ord. 201-861 du 21-8-2019, art. 7 : JO 22*

**Rappel :** depuis la loi du 5 mars 2014, l'entreprise, quel que soit son effectif, doit faire bénéficier tout salarié d'un entretien professionnel consacré à l'examen de ses perspectives d'évolution professionnelle. L'entretien a lieu tous les 2 ans ainsi qu'à l'issue de certaines absences et un état des lieux doit être réalisé tous les 6 ans.

Donc, dès l'année prochaine (en 2020), les employeurs organiseront les premiers entretiens « état des lieux ». Or, la loi Avenir professionnel a modifié sensiblement les conditions de réalisation de ces entretiens.

**Nouveauté** : l'ordonnance du 21 août 2019 prévoit ainsi une période transitoire, jusqu'au 31 décembre 2020, pour que les entreprises d'au moins 50 salariés se mettent en conformité avec le nouveau cadre réglementaire et évitent ainsi la pénalité (3 000 euros par salarié). Mais au-delà, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021, les employeurs devront justifier que les salariés ont bénéficié de tous les entretiens professionnels requis et qu'ils ont suivi au moins une formation non obligatoire par période de six ans.

Outre, la sanction financière susvisée (uniquement prévue pour les entreprises de plus de 50 salariés), en cas de défaut de formation les tribunaux condamnent de plus en plus les employeurs à verser des dommages et intérêts au salarié en réparation du préjudice subi dans la poursuite sa carrière professionnelle, et ce quelle que soit la taille de l'entreprise !

**Conseil** : veillez à organiser vos entretiens professionnels et ne pas les confondre avec les « entretiens d'évaluation des compétences » (2 entretiens distincts).

---

### Barème « MACRON » : la Cour de cassation dit OUI, mais le débat continue !

*Code du travail article L. 1235-3 – Cass. avis 17 juillet 2019, avis n° 19-70010 PBRI et n° 19-70011 PBRI Cf. notre flash social du 10 juillet 2019*

La Cour de cassation, saisie dans le cadre d'une demande d'avis sur sa conformité à plusieurs textes internationaux, a estimé le 17 juillet dernier que le barème est conforme à l'article 10 de la convention n° 158 de l'OIT qui évoque le principe d'une réparation « adéquate » du salarié licencié de manière injustifiée.

Toutefois, certains conseils des prud'hommes font toujours de la « résistance » en écartant le barème MACRON ; les décisions de cour d'appel sont donc très attendues.

---

### Réforme 100 % santé (ou reste à charge zéro) : les régimes « frais de santé » des entreprises doivent se conformer au nouveau cahier des charges des contrats responsables, avec une première échéance au 1<sup>er</sup> janvier 2020

*Instruction DSS/SD2A/SD3C/SD5B 2019-116 du 29 mai 2019*

Ce cahier des charges fixe les dépenses de santé devant être laissées à la charge de l'assuré et celles qui, au contraire, doivent être obligatoirement couvertes. Il a été adapté à la réforme « 100 % santé ».

**Rappel** : les contributions patronales finançant des régimes « frais de santé » sont exonérées de cotisations sociales, sous certaines conditions, et dans une certaine limite. Le respect du cahier des charges des « Contrats responsables » est l'une de ces conditions.

**Conseil** : pour continuer à bénéficier de l'exonération de cotisations sociales, veillez à mettre en conformité d'ici le 31 décembre 2019 vos actes fondateurs des régimes « frais de santé » (accord de branche, d'entreprise, référendaire ou décision unilatérale de l'employeur principalement) et les contrats d'assurance collectifs souscrits, avec ce nouveau cahier des charges.

Veillez également à remettre une nouvelle notice d'information (garanties modifiées) aux salariés.

## Loi sur la résiliation des contrats de complémentaire santé : les employeurs vont bientôt pouvoir résilier leur contrat de complémentaire santé sans délai à partir de la 2<sup>ème</sup> année, sans frais et sans pénalité

Loi 2019-733 du 14 juillet 2019, JO du 16 (cette loi entrera en vigueur à une date fixée par décret à paraître et au plus tard le 1<sup>er</sup> décembre 2020)

**Rappel** : Antérieurement, sauf cas particuliers, les contrats ne pouvaient être résiliés qu'annuellement.

**Attention** : ce droit de résiliation concerne le contrat avec l'organisme assureur et pas, dans le cadre des régimes collectifs d'entreprise, l'acte fondateur qui met en place le régime « frais de santé » (accord collectif, accord référendaire, décision unilatérale de l'employeur). L'anticipation devra donc toujours être de mise !

---

## Carte « BTP » : doublement de l'amende depuis le 23 août 2019 !

Ord. 2019-861 du 21 août 2019

En cas de manquement à l'obligation de déclaration, l'employeur risque jusqu'à 4 000 € d'amende (contre 2 000 € auparavant) par salarié non déclaré ou par infraction, ou 8 000 € (contre 4 000 € auparavant) en cas de récidive dans l'année qui suit la 1<sup>ère</sup> amende.

---

## Loi PACTE : levez des obstacles à la croissance en saisissant les opportunités contenues dans la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 (JO du 23)

La loi PACTE prévoit un certain nombre de nouveautés relatives aux seuils d'effectifs, à la participation salariale et à l'intéressement notamment.

---

**Pensez à vous inscrire** : une réunion d'informations et de présentation de la loi PACTE en partenariat avec le MEDEF ALSACE, est programmée le jeudi 26 septembre 2019 (matin) au Château KIENER à Colmar.

---

---

## Fin des PERCO, article 83, loi MADELIN avec la réforme des plans d'épargne retraite d'entreprise opérationnelle à partir d'octobre 2019

Ord. 2019-766 du 24 juillet 2019, JO du 25 ; décret 2019-807 du 30 juillet 2019, JO 1er août ; arrêté du 7 août 2019, JO du 11, texte n° 8

Les plans d'épargne retraite d'entreprise prévus par la loi PACTE vont prendre l'une des formes suivantes :

- ✓ plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (PERE-CO), qui a vocation à se substituer au plan d'épargne retraite collectif (PERCO) que l'on connaît à l'heure actuelle,
- ✓ plan d'épargne retraite d'entreprise obligatoire (PERE-OB), qui pourra concerner tous les salariés ou une ou plusieurs catégories objectives d'entre eux, et a vocation à remplacer les contrats de retraite supplémentaire dits « article 83 ».

Ils présentent un socle de règles communes, mais avec des spécificités propres (modalités de mise en place, alimentation, etc.). Il sera également possible de regrouper ces deux plans en un seul produit.

---

## Index de l'égalité femmes / hommes : tic-tac, tic-tac ... rappel des échéances

- ✓ publication au 1er septembre 2019 pour les entreprises de 250 à moins de 1 000 salariés
- ✓ publication au 1er mars 2020 pour toutes les entreprises d'au moins 50 salariés (et 2<sup>ème</sup> publication pour les entreprises de plus de 250 salariés).

## Election du CSE : plus que 3 mois pour vous mettre en conformité !

*Cf. nos précédentes informations sur ce sujet (site internet)*

Le Comité Social et Economique (CSE) doit être mis en place dans l'entreprise dès lors que son effectif atteint au minimum 11 salariés pendant 12 mois consécutifs. Il appartient à l'entreprise d'organiser les élections pour la mise en place du CSE au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2020 sous peine de lourdes sanctions.

---

## Coefficient hiérarchique selon la grille de la convention collective : la vigilance s'impose !

*Cass. soc. 4 septembre 2019, n° 18-11319D*

De nombreuses affaires prud'homales visent le repositionnement hiérarchique avec rappel de salaire afférent. Au cas d'espèce, la Cour de cassation rappelle que dans l'hypothèse de l'attribution à un salarié d'un coefficient hiérarchique supérieur, l'employeur n'est tenu qu'au paiement d'un salaire correspondant au salaire minimum conventionnel afférent à ce coefficient et non au salaire « moyen » constaté dans le secteur concerné (ici les hôtels cafés et restaurants).

---

## Licenciement pour inaptitude : pensez à interpeller le médecin du travail !

*Cass. soc. 10-7-2019 n° 18-15.081F-D*

Si les indications visant le reclassement du salarié contenu dans l'avis d'inaptitude sont sujettes à interprétation l'employeur a intérêt, dans cette situation, à solliciter des précisions du médecin du travail.

A défaut, la rupture sera jugée dépourvue de cause réelle et sérieuse par les juges si l'employeur décide seul d'une interprétation et en actant que tout reclassement est impossible.

Au cas d'espèce, l'employeur aurait dû saisir le médecin du travail pour obtenir des précisions sur la notion « d'environnement de travail différent » afin de vérifier s'il convenait d'en déduire que l'état de santé du salarié était incompatible avec l'exercice d'une quelconque activité professionnelle au sein de l'étude notariale ou si un aménagement de poste pouvait être envisagé.

---

## Règlement intérieur et alcool

*CE 8 juillet 2019, n° 420434*

Un règlement intérieur peut prévoir une clause « tolérance zéro alcool », visant à interdire toute consommation d'alcool sur le lieu du travail pour une liste de postes identifiés.

**Pensez-y ! Toutes nos précédentes informations sont disponibles sur notre site :**

<https://www.rsm.global/france/fr/analyse/flash-social>

Notre équipe reste à votre disposition pour approfondir les sujets qui font l'objet de la présente note d'information.