

WEBINAIRE ACTUALITES SOCIALES RH 2019

19 Février 2019

GIDE
GIDE LOYRETTE NOUËL



business
performance
consulting

HR
performance

PREMIÈRE PARTIE

L'ESSENTIEL DES MESURES ISSUES DES LOIS DE FINANCEMENT DE LA SECURITE SOCIALE POUR 2019 ET DE FINANCES POUR 2019



ayming

HR
performance

GIDE
GIDE LOYRETTE NOUËL

01

COTISATIONS



ayming

HR
performance

GIDE
GIDE LOYRETTE NOUËL

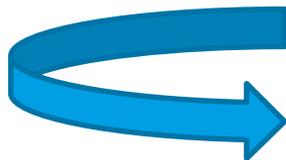
Loi de financement de la sécurité sociale pour 2019

☼ Exonération sociale des heures supplémentaires (art. 7)

L'exonération concerne la rémunération :

- des **heures supplémentaires** effectuées au-delà de la durée légale,
- des **heures complémentaires** des salariés à temps partiel,
- ainsi que la **majoration de rémunération** versée aux salariés en forfait jours en contrepartie du rachat de leurs jours de repos.

effectuées à compter du **1er septembre 2019**.



Non respect de ces conditions
=
Remise en cause de l'exonération salariale

La rémunération versée au titre des HS ouvre droit à une déduction forfaitaire patronale (- 20 salariés).

Modifications apportées par la LMUES

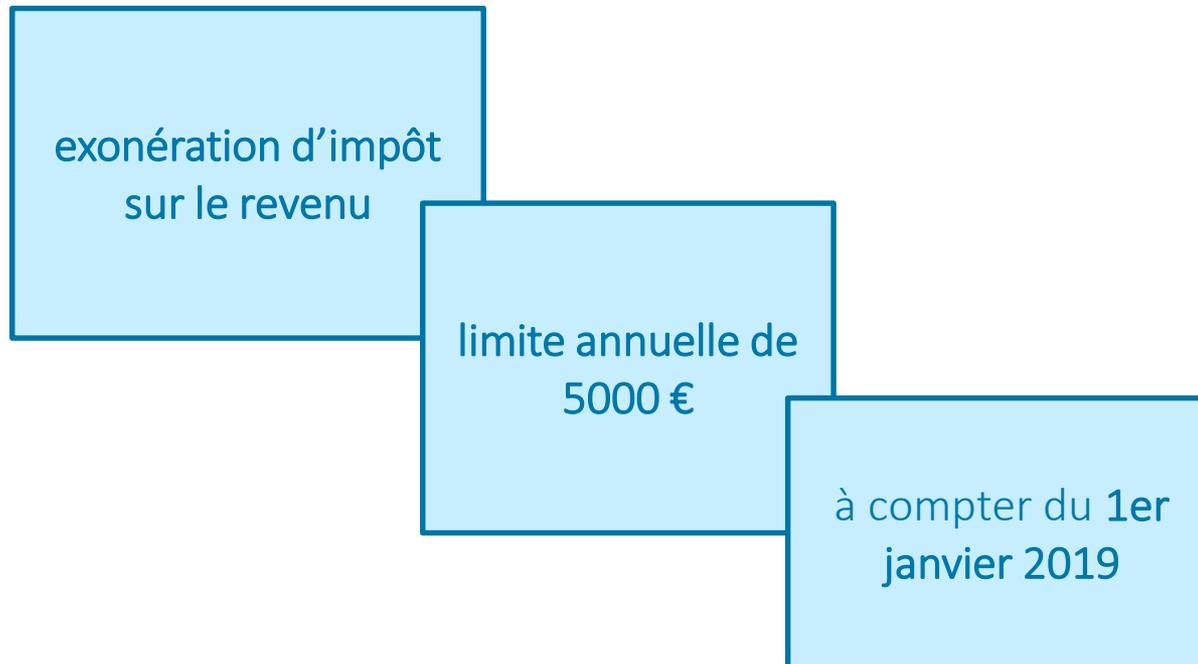


Loi portant mesures d'urgence économiques et sociales



✧ Les heures supplémentaires et complémentaires

Cette loi apporte plusieurs modifications en prévoyant :



Loi portant mesures urgence économiques et sociales



☀ Les heures supplémentaires et complémentaires

Le **décret n°2019-40 du 24 janvier 2019** fixe le taux d'exonération applicable aux cotisations salariales dues sur les heures supplémentaires et complémentaires.

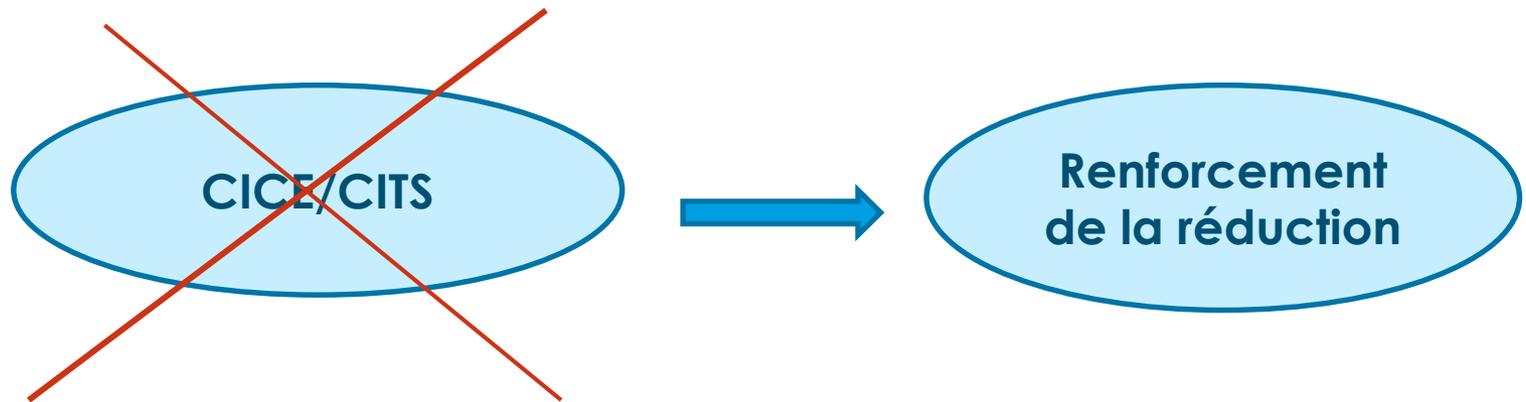
Cette réduction de cotisations salariales est égale à la somme des taux de chacune des cotisations d'assurance vieillesse légale et conventionnelle obligatoire effectivement à la charge du salarié, dans la limite **de 11,31 %**.

En revanche, ni la retraite complémentaire tranche 2, ni la CET, ni l'APEC, ni la CSG et la CRDS, ni les cotisations salariales de prévoyance ou la mutuelle ne sont impactées par l'exonération.

Le décret s'applique aux cotisations et aux contributions sur les rémunérations dues au titre des périodes courant à compter du **1er janvier 2019**.



✧ Un décret du 28 décembre 2018 détaille la mise en œuvre du renforcement de la réduction générale des cotisations et contributions sociales à compter de 2020, et à titre transitoire, pour l'année 2019



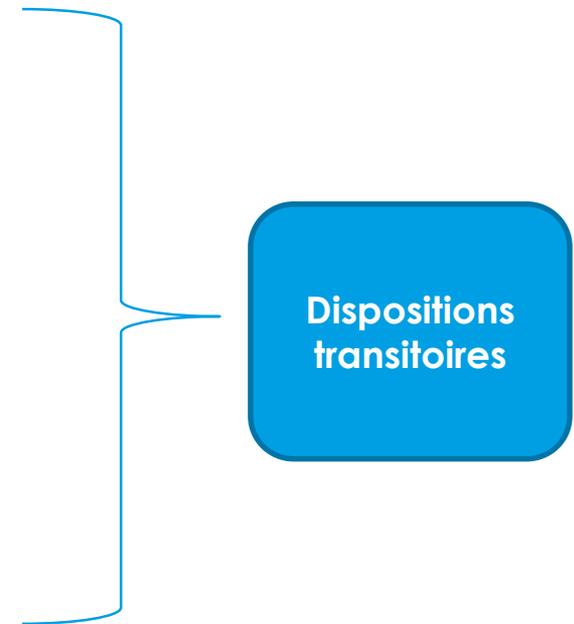
Au 1er janvier 2019, le Smic horaire est porté à 10,03 € soit un Smic mensuel de 1.521,22 €. Extension du champ des cotisations patronales de la réduction sur l'année 2019 en **deux temps**



✓ du 1^{er} janvier au 30 septembre 2019



✓ du 1^{er} octobre au 31 décembre 2019



(*) dans certains cas particuliers, (contrat d'apprentissage), l'extension se fait de façon définitive dès le 1er Janvier 2019.



Compte tenu de l'extension de la réduction Fillon à de nouvelles cotisations patronales, les valeurs maximales du **coefficient C** sont désormais les suivantes :

Valeur maximale coefficient C

Entreprises de moins de 20 salariés

- Le coefficient C est plafonné à hauteur **de 0,2809 (période 1^{er} janvier au 30 septembre 2019)**
- Le coefficient C est plafonné à hauteur **de 0,3214 (période 1^{er} octobre au 31 décembre 2019)**
- Le coefficient C est plafonné à hauteur **de 0,3214 (période 1^{er} janvier au 31 décembre 2019, si application du périmètre complet)**

Entreprises de 20 salariés et plus

- Le coefficient C est plafonné à hauteur **de 0,2849 (période 1^{er} janvier au 30 septembre 2019)**
- Le coefficient C est plafonné à hauteur **de 0,3254 (période 1^{er} octobre au 31 décembre 2019)**
- Le coefficient C est plafonné à hauteur **de 0,3254 (période 1^{er} janvier au 31 décembre 2019, si application du périmètre complet)**



☼ **En résumé** (D 241-7 du CSS) :

Entreprises de plus de 20 salariés

- **Au 1er janvier 2019** : retrait des 6 points « cotisations maladie » et ajout de 6,01 points (4,72 % de contribution AGIRC-ARRCO + 1,29 % de contribution d'équilibre général) :

⇒ Coefficient à 0,2849

- **Au 1er octobre 2019** : Intégration des cotisations Pôle Emploi dans le coefficient (4,05 points) :

⇒ Coefficient à 0,3254



✧ Nouveaux contrats visés :

Depuis le **1er janvier 2019**, la réduction Fillon s'applique désormais notamment :



Rémunérations versées dans le cadre d'un contrat d'apprentissage

rémunérations versées dans le cadre d'un contrat de professionnalisation de salariés âgés de 45 ans et plus

rémunérations versées par les Associations Intermédiaires (AI)

rémunérations versées par les Ateliers et Chantiers d'Insertion (ACI)

Pour ces cas, la réduction Fillon s'applique alors en « périmètre complet » dès le 1^{er} janvier 2019



02

CONTRÔLE URSSAF



ayming

HR
performance

GIDE
GIDE LOYRETTE NOUËL

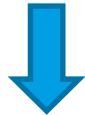
Loi de financement de la sécurité sociale pour 2019



☀ Mesures relatives au contrôle Urssaf (art. 18)

1

Durée de conservation des documents nécessaires au contrôle



6 ans
À compter de
l'établissement ou
de la réception des
documents

2

La mise en demeure



Elle peut désormais être
envoyée à tout moyen
donnant date certaine
à sa réception par
l'employeur



3

Prolongation du délai de réponse à la lettre d'observations (art 19)



La durée de la période contradictoire pourra être prolongée sur demande du cotisant reçue par l'organisme avant l'expiration du délai initial.



Exclusion pour les personnes ayant recours à des montages relevant de l'abus de droit et pour celles ayant recours au travail dissimulé ou à la dissimulation d'activité.

Loi de financement de la sécurité sociale pour 2019

4

Mesures relatives au travail dissimulé (art 23)



La suppression des réductions et exonérations totale pourra devenir partielle

Lien de subordination entre un prestataire et un donneur d'ordre

La dissimulation est considérée comme limitée à un maximum de 10 % de l'activité



Loi de financement de la sécurité sociale pour 2019

En cas de paiement rapide, les majorations de retard sont réduites



Les employeurs sont incités financièrement à s'acquitter rapidement et en totalité des montants redressés.

Réduction des taux des majorations en cas de constatation de travail dissimulé de **10 points** (15 % vs 25 %), en cas de règlement intégral des sommes dans le délai de **30 jours** courant à compter de la notification de la mise en demeure.

La présentation d'un plan d'échelonnement au directeur de l'organisme de recouvrement qui l'a accepté dans ce même délai permettra également cette réduction qui ne s'applique pas en cas de récidive.

(Art. L 243-7-7 II CSS)



En cas de **récidive de travail dissimulé** (nouvelle constatation d'une infraction dans les cinq ans à compter de la notification d'une première constatation pour travail dissimulé ayant donné lieu à redressement auprès du même employeur, la majoration sera portée de 25 % à 45 % dans le cas général, et de 40 % à 60 % dans les situations de travail dissimulé commis en bande organisée, ou à l'égard de mineurs ou de personnes vulnérables.

(Art L 243-7-7 III CSS)



Loi de financement de la sécurité sociale pour 2019

Ces mesures s'appliquent aux opérations de contrôle engagées à compter du **1er janvier 2019**.

Toutefois l'annulation partielle de cotisations et contributions ou encore la réduction des majorations de redressement sont applicables aux procédures **en cours à cette date** et à toute annulation de réductions ou d'exonérations n'ayant pas donné lieu à une décision de justice irrévocable.



SECONDE PARTIE

**L'ESSENTIEL DES MESURES DES LOIS PORTANT MESURES D'URGENCE
ECONOMIQUES ET SOCIALES, LOI POUR UN ETAT AU SERVICE D'UNE SOCIÉTÉ
DE CONFIANCE, LOI AVENIR PROFESSIONNEL**



01

LOI PORTANT MESURES D'URGENCE ECONOMIQUES ET SOCIALES



ayming

HR
performance

GIDE
GIDE LOYRETTE NOUËL

Loi portant mesures urgence économiques et sociales

☀ Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat

Objectif : encourager le pouvoir d'achat des salariés

Rappel : le versement de cette prime est facultatif et non obligatoire.

Conditions de l'Exonération :

- salariés ayant perçu en 2018 une rémunération inférieure à 3 fois la valeur annuelle du Smic (53.944,80 €).
- Montant limité à 1.000 € par bénéficiaire
- Salariés liés par un contrat de travail au 31 décembre 2018 ou à une date antérieure en cas de paiement de cette prime avant cette date.
- Elle **ne se substitue pas** à des éléments ou augmentation de rémunération ni à des primes prévues par accord salarial, contrat de travail, ou usages

Exonération :

- Impôt sur le revenu
- Cotisations et contributions sociales (cotisations sociales, CSG/CRDS, assurance chômage, participation à l'effort de construction, taxe d'apprentissage, contribution formation professionnelle, taxe sur salaire)



Loi portant mesures urgence économiques et sociales

Date de versement

Entre le 11 décembre 2018 et le 31 mars 2019

Modalités de mise en place

- Décision unilatérale de l'employeur au plus tard le 31 janvier 2019 avec information des IRP avant le 31 mars 2019.
- Accord d'entreprise ou de groupe

(cf. Instruction ministérielle du 4 janvier 2019 sous forme de questions/réponses).



Loi portant mesures urgence économiques et sociales

I.10. La prime doit-elle être versée aux mandataires sociaux ?	Si le mandataire social est titulaire d'un contrat de travail, il doit bénéficier de la prime et ouvre droit à l'exonération dans les conditions de droit commun. S'il n'existe pas de contrat de travail, le versement de la prime n'est pas obligatoire et son éventuel versement n'ouvre pas droit à l'exonération prévue par la loi.
I.11. Les intérimaires peuvent-ils bénéficier de la prime exceptionnelle ?	OUI. Les salariés intérimaires bénéficient de la prime exceptionnelle versée par l'entreprise de travail temporaire dans les mêmes conditions que les salariés permanents de l'entreprise de travail temporaire. L'entreprise utilisatrice peut verser aux salariés intérimaires présents dans l'entreprise une prime exceptionnelle, au même titre que ses propres salariés, conformément aux dispositions des articles L. 1251-18 et L. 1251-43 alinéa 6 du code du travail. L'entreprise utilisatrice devra communiquer à l'entreprise de travail temporaire (ETT) la décision unilatérale ou l'accord ayant donné lieu à l'attribution de la prime pour que l'ETT puisse effectuer le paiement de la prime aux salariés concernés. Cette prime exceptionnelle ouvre alors droit aux mêmes exonérations que celles applicables aux primes versées à l'ensemble des salariés de l'entreprise utilisatrice. L'entreprise de travail temporaire dont une partie des salariés intérimaires a bénéficié d'une prime versée par les entreprises utilisatrices ne peut être tenue de verser cette prime à ses salariés intérimaires en mission dans d'autres entreprises utilisatrices.
I.12. La prime et l'exonération sont-ils applicables pour les employeurs établis en outre-mer ?	OUI. L'exonération des primes exceptionnelles est applicable dans les conditions de droit commun en métropole, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin. La loi la rend également applicable à Mayotte et à Saint-Pierre-et-Miquelon, les cotisations et contributions exonérées s'entendant dans ces cas des cotisations et contributions applicables localement.

II.- Détermination du montant de prime	Rappel : le montant de la prime est librement déterminé, seuls les 1 000 premiers euros faisant l'objet d'une exonération. La loi prévoit les modalités de modulation de ce montant entre l'ensemble des salariés bénéficiaires.
II.1. La prime peut-elle être d'un montant inférieur ou supérieur à 1 000 euros ?	OUI. Toutefois, quel que soit le montant de la prime, elle ne fait l'objet d'une exonération de cotisations et contributions sociales, de CSG, de CRDS, d'impôt sur le revenu et de l'ensemble des contributions et taxes dues sur les salaires que dans la limite de 1 000 euros. La partie de rémunération qui excède cette limite est réintégrée dans l'assiette de l'ensemble de ces cotisations, contributions, impôts et taxes.
II.2. Le montant de la prime peut-il être modulé entre les salariés ?	OUI. La loi autorise à moduler le niveau de la prime entre les salariés en fonction de certains critères, comme par exemple leur rémunération, leur niveau de qualification ou leur classification, ainsi que, dans les conditions détaillées au II.3, la quotité de temps de travail inscrite à leur contrat et leur durée de présence dans l'entreprise au cours de l'année 2018. Toutefois, aucun critère ne peut conduire à une allocation discriminatoire de la prime entre les salariés.
II.3. Le montant de la prime peut-il être modulé en fonction de la présence effective en 2018 du salarié dans l'entreprise ?	OUI. Le montant de la prime peut être modulé dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale pour le calcul de la valeur du SMIC prise en compte pour le calcul des allègements généraux de cotisations sociales, soit en proportion de la durée de travail, et en retenant les mêmes règles pour la prise en compte des absences. Toutefois, pour que la prime soit éligible à l'exonération, il n'est pas autorisé d'en réduire le montant à raison des congés mentionnés au chapitre V du titre II du livre II de la première partie du code du travail, c'est-à-dire les congés au titre de la maternité, de la paternité et de l'accueil ou de l'adoption d'un enfant, ainsi que des congés d'éducation parentale, pour la maladie d'un enfant et de présence parentale. La prime des salariés absents du fait de l'un de ces congés ne peut être réduite à raison de cette absence.

02

LOI POUR UN ÉTAT AU SERVICE D'UNE SOCIÉTÉ DE CONFIANCE ET LOI
AVENIR PROFESSIONNEL
(LOI N°2018-727 DU 10 AOÛT 2018)



ayming

HR
performance

GIDE
GIDE LOYRETTE NOUËL

Loi pour un Etat au service d'une société de confiance (ESSOC) - Relations entre les Urssaf et les entreprises

⚡ Quelles sont les mesures emblématiques ?

⚡ Le droit à l'erreur (art. L 123-1 CRPA)



Jusqu'à présent, en cas de contrôle, l'Urssaf appliquait une pénalité de 5 % aux entreprises. Elle pouvait être annulée, mais sous condition et à la demande de l'entreprise, qui n'était pas toujours informée de cette possibilité.

En 2019, cette pénalité est supprimée pour l'entreprise de bonne foi.

Une personne, une entreprise, une société qui commet une erreur pour la première fois ne pourra pas être sanctionnée pour cette erreur si elle a régularisé sa situation de sa propre initiative ou après avoir été invitée à le faire par l'Urssaf ou la CGSS dans le délai indiqué.

L'entreprise qui régularise sa situation vis-à-vis de l'Urssaf ou de la CGSS dans ces conditions doit donc verser le montant des cotisations résultant de sa régularisation, mais elle est alors dispensée de majorations de retard.

Une sanction peut toutefois être prononcée en cas de mauvaise foi ou de fraude.

⚡ Généralisation de la médiation (art. L 217-7-1 CSS) :



Après différentes expérimentations (Ile de France, Bretagne, Champagne-Ardenne), le dispositif se **généralise** sur tout le territoire. Chaque Urssaf dispose désormais d'un médiateur.

Ce dispositif sera également instauré au sein des caisses de mutualité sociale agricole



Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel

✧ Apprentissage



La prime d'apprentissage et les aides sont **supprimées** pour les contrats signés à partir du 1^{er} janvier 2019. Elles subsistent pour les contrats signés avant cette date et ce jusqu'à leur terme.

(Décret n° 2018-1163 du 17 décembre 2018).

Elles sont remplacées par une **aide unique** destinée aux contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2019 dans les entreprises de - 250 salariés (*décret du 28 décembre 2018*).

- ✧ **1^{ère} année du contrat d'apprentissage** : 4.125 € maximum
- ✧ **2^{ème} année du contrat d'apprentissage** : 2.000 € maximum
- ✧ **3^{ème} année** : 1.200 € maximum
- ✧ **4^{ème} année** (si prévue par le contrat d'apprentissage) : 1.200 € maximum

Les entreprises de plus de 250 salariés n'auront plus d'aide alors qu'elles bénéficiaient jusqu'ici d'un crédit d'impôt de 1 600 euros par apprenti.



Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel



☀ Deux nouvelles obligations mises en place pour les entreprises



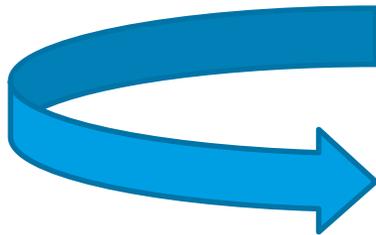
Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel



☀ Première obligation : Egalité Homme / Femme : le principe

« Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ».

(Article L 3221-2 du Code du travail).



L'écart de salaire entre les femmes et les hommes est de 9 % à travail égal et de 25 % sur l'ensemble de la carrière



Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel



Cette loi vise à faire du principe d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes



Une obligation de résultats

✧ *Comment ?*

1

Calcul d'indicateurs égalité H/F

2

Publication des résultats

3

Actions correctives



Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel



Décret du 8 janvier 2019

Modalités de calcul et barème des indicateurs de l'égalité entre les femmes et les hommes en entreprise

☼ Quand ?

Effectif de l'entreprise	Date de publication de l'index
plus de 1 000 salariés	1er mars 2019
plus de 250 salariés	1er septembre 2019
plus de 50 salariés	1er mars 2020

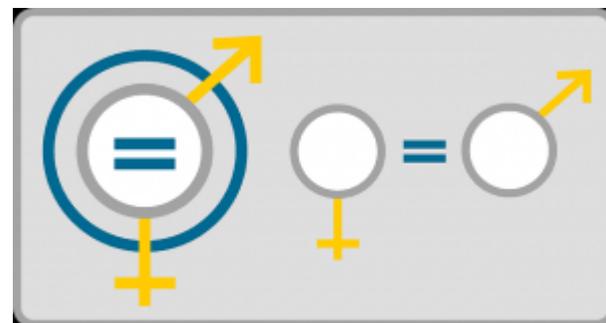


Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel

✧ *L'index : 5 indicateurs clefs pour les entreprises de 250 salariés et plus*

1- Ecarts de rémunération de base & variable + primes individuelles	40 %	de 0 à 40 points
2- Ecarts de répartition des augmentations individuelles	20 %	de 0 à 20 points
3- Ecarts de répartition des promotions	15 %	de 0 à 15 points
4- % de salariées augmentées au retour d'un congé maternité	15 %	de 0 à 15 points
5- Nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations	10 %	de 0 à 10 points
Total	100 %	de 0 à 100 points

- ▶ Plus l'entreprise sera performante sur les 5 indicateurs, plus elle obtiendra de points (pondérés selon l'importance de l'indicateur retenu),
- ▶ Le but sera d'atteindre a minima la note de **75 sur 100**
- ▶ Si la note est inférieure à 75, l'entreprise aura 3 ans pour remédier au problème via des actions correctives



4.2. Indicateur relatif à l'écart de taux d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes

INDICATEUR	METHODE DE CALCUL	RESULTATS OBTENUS	NOMBRE DE POINTS
<p>Ecart de taux d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes (2° de l'article D. 1142-2-1)</p>	<p>a) Les taux d'augmentations des femmes et des hommes sont calculés, en pourcentage, comme la proportion de salariés augmentés au cours de la période de référence. Sont prises en compte toutes les augmentations individuelles (1), qu'elles correspondent ou non à une promotion. b) L'écart absolu de taux d'augmentations est égal à la valeur absolue de la différence entre le taux d'augmentations des hommes et le taux d'augmentations des femmes. c) L'écart en nombre de salariés est obtenu en appliquant l'écart absolu de taux d'augmentations calculé au b), au nombre de femmes, ou au nombre d'hommes pris en compte dans le calcul, en choisissant le plus petit de ces deux nombres. d) L'écart en points de pourcentage et le nombre de salariés sont arrondis à la première décimale. e) Le barème est appliqué à l'écart en points de pourcentage et à l'écart en nombre de salariés, et le résultat correspondant au nombre de points le plus élevé est retenu.</p>	<p>Inférieur ou égal à 2 points de % Ou à 2 salariés</p>	<p>35 points</p>
		<p>Supérieur à 2 et inférieur ou égal à 5 points de % Ou supérieur à 2 salariés et inférieur ou égal à 5 salariés</p>	<p>25 points</p>
		<p>Supérieur à 5 et inférieur ou égal à 10 points de % Ou supérieur à 5 salariés et inférieur ou égal à 10 salariés</p>	<p>15 points</p>
		<p>Supérieur à 10 points de % ou plus de 10 salariés</p>	<p>0 point</p>



Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel

4.3. Indicateur relatif au pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité

INDICATEUR	RESULTATS OBTENUS	NOMBRE DE POINTS
Pourcentage de salariées revenues de congé maternité pendant l'année de référence et ayant bénéficié d'une augmentation à leur retour pendant cette même période, si des augmentations sont intervenues durant la durée de leur congé (4° de l'article D. 1142-2)	Egal à 100 %	15 points
	Inférieur à 100%	0 point



Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel

4.4. Indicateur relatif au nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations

INDICATEUR	METHODE DE CALCUL	RESULTATS OBTENUS	NOMBRE DE POINTS
Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations (5° de l'article D. 1142-2)	L'indicateur est le plus petit des deux nombres suivants : le nombre de femmes et le nombre d'hommes parmi les salariés ayant perçu les 10 plus hautes rémunérations (nombres compris entre 0 et 10).	4 ou 5 salariés	10 points
		2 ou 3 salariés	5 points
		0 ou 1 salarié	0 point



Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel

Les sanctions

- ✘ **d'image** avec la publication chaque année de la note de l'index sur la page internet de l'entreprise,
- ✘ **financières** et proportionnelles aux résultats de l'entreprise => **jusqu'à 1 % de sa masse salariale)**

Objectif 2022

Effectif de l'entreprise	Application de pénalités financières
plus de 1 000 salariés	1er mars 2022
plus de 250 salariés	1er mars 2022
plus de 50 salariés	1er mars 2023

Les entreprises qui n'auraient pas atteint des résultats satisfaisants au 1er mars 2022 risqueront une sanction annuelle jusqu'à 1% de la masse salariale.

Délai supplémentaire pour les petites entreprises

Pour les entreprises de 50 à 250 salariés, la sanction sera applicable à compter du 1er mars 2023. La DIRECCTE pourra par ailleurs décider de donner un an supplémentaire dans certains cas, notamment pour les petites entreprises. La sanction sera notamment proportionnelle aux efforts fournis par l'entreprise depuis 3 ans.

Le délai de 3 ans avant l'application de pénalités financières doit permettre aux entreprises de mettre en place des mesures correctrices.



- **Franchissement du seuil de 50 salariés**

Lorsqu'une entreprise atteint un effectif de 50 salariés, elle dispose d'un délai de trois ans pour appliquer ces dispositions.

Elle peut donc attendre trois ans avant d'effectuer le premier calcul de son niveau de résultat.





- Seconde obligation : le Référent Harcèlement sexuel et agissements sexistes

2 référents à désigner

un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes



Entreprise d'au-moins 250 salariés

Lorsqu'un CSE existe

Au 1er janvier 2019



Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel

Obligation d'information et d'affichage



Où ?

Lieux de travail et dans les locaux où se fait le recrutement

Quelles informations ?

- Toutes les voies de recours civiles et pénales ouvertes aux salariés victimes de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes ;
- Les coordonnées des autorités et des services compétents en la matière dont la liste vient d'être fixée par décret.
- Le texte de l'article 223-33 du code pénal prévoyant les sanctions pénales applicables en cas de harcèlement sexuel (*obligation déjà présente*).



Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel

Sessions de formation inter-entreprises

- Paris – (Avenue de Montaigne)
 - Mercredi 20 mars 2019
 - Mardi 26 mars 2019

- Lyon – (locaux d'Ayming)
 - Jeudi 21 mars 2019
 - Lundi 25 mars 2019

Pour vous inscrire ;

Contact : Laurence Pines (lpines@ayming.com)

04 72 35 80 34 / 06 21 39 77 73



03

DIVERS



ayming

HR
performance

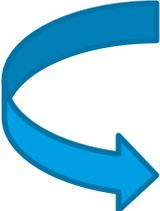
GIDE
GIDE LOYRETTE NOUËL

Divers

✧ Un décret du 28 novembre 2018 précise les conditions et modalités de publication des instructions et circulaires ainsi qu'incidemment leur caractère applicable et les modalités de leur abrogation.

(loi du 10 août 2018)

A défaut de publication sur l'un des supports légalement prévus dans un délai de quatre mois à compter de leur signature, elles sont réputées abrogées.



les circulaires et instructions signées avant le 1er janvier 2019 seront réputées abrogées au 1er mai 2019 si elles n'ont pas fait l'objet d'une telle publication d'ici là.



**Important
Information**



Les instructions ou circulaires qui n'ont pas été publiées sur l'un de ces supports ne sont pas applicables et leurs auteurs ne peuvent s'en prévaloir à l'égard des administrés.



Quels sites ?



- www.bulletin-officiel.developpement-durable.gouv.fr
- www.culture.gouv.fr
- www.defense.gouv.fr/sga
- www.diplomatie.gouv.fr
- www.economie.gouv.fr
- www.education.gouv.fr
- www.enseignementsup-recherche.gouv.fr
- www.fonction-publique.gouv.fr
- www.info.agriculture.gouv.fr
- www.interieur.gouv.fr
- www.sports.gouv.fr
- www.textes.justice.gouv.fr

nouvel article D. 312-11 du Code des relations entre le public et l'administration

Ce qu'ils doivent mentionner ?

- date de dernière mise à jour de la page donnant accès aux documents,
- date à laquelle chaque document a été publié sur le site.

Si la page à laquelle ces sites renvoient n'offre pas un accès direct à la liste desdits documents, elle comporte un lien direct vers cette liste, identifié par la mention « Documents opposables ».

Mention obligatoire

« Conformément à l'article L. 312-3 du Code des relations entre le public et l'administration, toute personne peut se prévaloir de l'interprétation d'une règle, même erronée, opérée par les documents publiés sur cette page, pour son application à une situation qui n'affecte pas des tiers, tant que cette interprétation n'a pas été modifiée, sous réserve qu'elle ne fasse pas obstacle à l'application des dispositions législatives ou réglementaires préservant directement la santé publique, la sécurité des personnes et des biens ou l'environnement. »

Dispositions en vigueur au 1er janvier 2019

Divers



☼ *la fusion AGIRC – ARRCO.*

Régime de retraite complémentaire unifié AGIRC – ARRCO institué à compter du 1er janvier 2019 (ANI du 17 nov. 2017).

Une circulaire du 9 janvier 2019 sous forme de fiches précise les modalités de cette réforme.

Maintien de la cotisation APEC pour 2019 (0,06 %).

Suppression à compter du 1^{er} janvier 2019 :

- cotisation AGFF
- contribution exceptionnelle et temporaire (CET)
- GMP



Divers

✧ *la fusion AGIRC – ARRCO*

- Assiette, tranches de rémunération et taux de cotisations :

Aucune modification sur les éléments de rémunération entrant dans cette assiette.
Concernant les tranches = 2 tranches prévues :

- } - T1 (limite du plafond SS au taux de 6,20 %)
- } - T2 (comprise entre plafond SS et 8 plafonds de SS au taux de 17 %).

- Taux de cotisations (mise en place de 2 nouvelles contributions) :

- } Un taux d'appel de 127 % : 7,87 % = T1 / 21,59 % = T2
- + Contribution d'équilibre générale (CEG) de 2,15 % = T1 / 2,70 % = T2
- + Contribution d'équilibre technique (CET) (pour salaires > T1) de 0,35 % sur T1 et T2

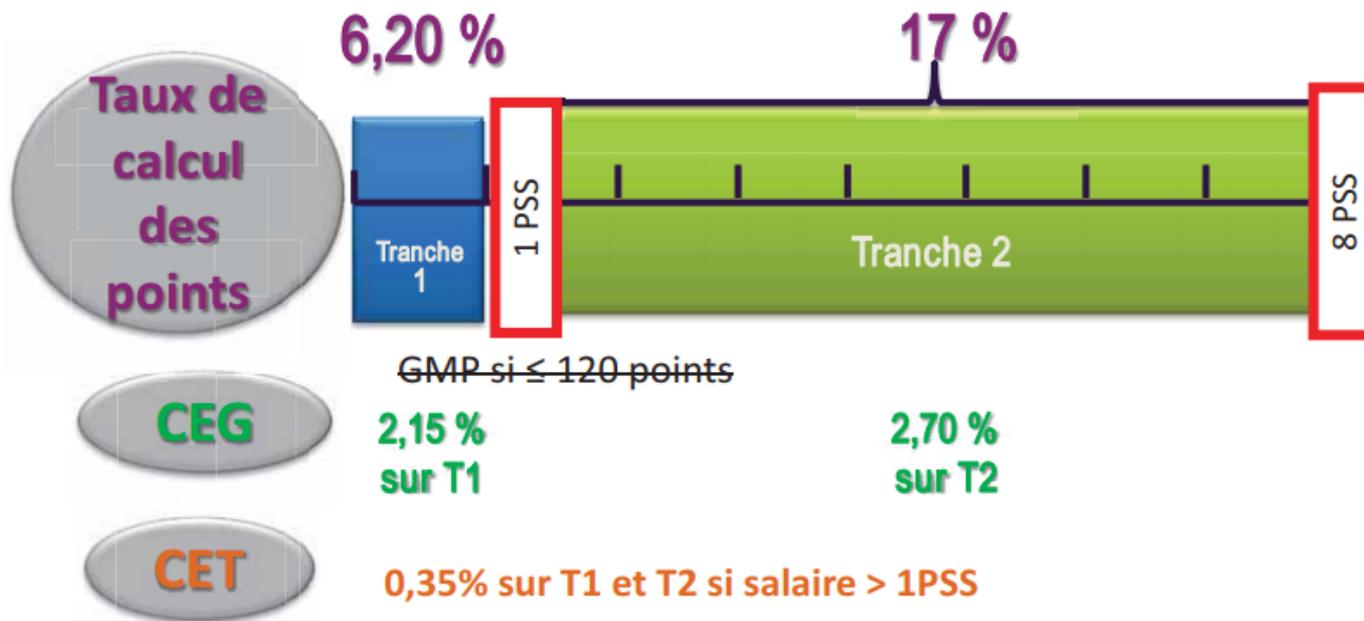
Régime unifié => Répartition 60 % employeur et 40 % salarié.



Divers

✧ En résumé

Assiettes et taux au 1^{er} janvier 2019



Les taux de calcul des points sont appelées à 127 %

Divers

☀ *La Commission spéciale du Sénat a adopté, le 17 janvier, le projet de loi relatif à la croissance et à la transformation des entreprises (Pacte)*

Pour accroître l'attractivité des accords d'épargne salariale ou des plans d'épargne retraite (PER) collectifs, les sénateurs de la commission ont aligné tous les taux dérogatoires de **forfait social** sur celui de **10%**.

Sont concernés les versements issus de l'intéressement et de la participation et les contributions des employeurs aux Perco + et aux PER dont le taux passerait de **16% à 10%**. Le taux applicable aux Scop serait rehaussé de 8% à 10%.

En matière d'épargne retraite, la commission a créé un **nouveau cas de déblocage anticipé** des PER et Perco pour des **travaux d'aménagement de la résidence principale destinés à compenser la perte d'autonomie**.

Le Sénat a enfin rétabli l'obligation, supprimée par l'Assemblée nationale, de coupler la mise en place d'un Perco à celle d'un plan d'épargne d'entreprise (PEE).



Nous vous remercions pour votre attention.

