



FLASH INFO

1. LOI AVENIR PROFESSIONNEL - FOCUS SUR LES CHANGEMENTS MAJEURS

Loi Avenir professionnel définitivement adoptée le 1^{er} août 2018

- ❖ Renforcement du volet **égalité de rémunération entre les femmes et les hommes** par le biais notamment d'une pénalité financière en cas de non-respect de ce principe.
- ❖ **Formation professionnelle**
 - Alimentation du compte personnel de formation (CPF) en euros et non plus en heures ;
 - Suppression pour l'employeur de l'obligation de rémunérer le salarié pour le temps passé en formation hors du temps de travail effectif et de donner priorité au salarié pour accéder à des postes disponibles au sein de l'entreprise conformes à la formation qu'il aura suivie.
- ❖ **Apprentissage**
 - Ouverture du contrat d'apprentissage aux jeunes jusqu'à 29 ans (au lieu de 26 ans auparavant) ;
 - Durée minimale du contrat d'apprentissage de 6 mois, contre 1 an auparavant ;
 - Sécurisation de la rupture du contrat d'apprentissage :
 - Suppression de la saisine du Conseil de prud'hommes pour licencier un apprenti pour faute grave ou inaptitude ;
 - Recours à un médiateur lorsque la rupture intervient à l'initiative de l'apprenti.

- Aide unique accordée aux PME de moins de 250 salariés employant des apprentis préparant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle dont le niveau ne dépasse pas le baccalauréat en remplacement de 3 aides et un crédit d'impôt ;
- Fusion de la taxe d'apprentissage avec la contribution de formation professionnelle donnant naissance à la « contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance ».
- ❖ Possibilité d'effectuer une partie du **contrat de professionnalisation** à l'étranger dans la limite d'un an ;
- ❖ Expérimentation de la possibilité de remplacer plusieurs salariés absents par un **unique CDD**.
- ❖ **Assurance chômage**
 - Indemnisation des salariés démissionnaires tous les 5 ans sous certaines conditions (notamment la poursuite d'un projet de reconversion professionnelle) ;
 - Indemnisation forfaitaire des indépendants (entrepreneurs ayant fait l'objet d'une liquidation ou d'un redressement judiciaire) sous certaines conditions.

2. PROJET DE LOI PACTE - LES PRINCIPALES MESURES SOCIALES

Maintes fois repoussée depuis le mois d'avril 2018, la présentation en Conseil des ministres du projet de loi relatif à la croissance et la transformation des entreprises, dit Pacte, a finalement eu lieu le 18 juin.

Ce texte comporte de multiples mesures (71 articles) visant à :

- Simplifier le quotidien des entreprises pour les rendre plus compétitives ;
- Améliorer les performances des TPE et PME ;
- Associer les salariés aux résultats.

Sont résumées ci-après les principales mesures sociales de ce projet :

❖ Mesures visant à faciliter la création des entreprises

Le projet de loi Pacte vise à simplifier les démarches que les entreprises doivent accomplir lors de leur création en :

- Créant un guichet unique électronique se substituant aux différents réseaux de CFE qui devrait être effectif en 2021 ;
- Procédant à la généralisation de la voie dématérialisée ;
- Simplifiant les obligations déclaratives des entreprises et les modalités de contrôle des informations déclarées ;
- Modernisant et simplifiant les modalités de publication des annonces judiciaires et légales.

❖ Mesures visant à simplifier la croissance des entreprises

Le projet de loi Pacte prévoit de réformer les règles relatives aux seuils d'effectifs :

- Harmonisation du mode de calcul des effectifs entre les différentes législations (code de sécurité sociale, code du travail, code général des impôts etc.). S'inspirant du code de la sécurité sociale (article R. 130-1), à compter du 1er janvier 2019, l'effectif salarié à retenir au titre d'une année donnée

correspondra à la moyenne du nombre de personnes employées au cours de chacun des mois de l'année civile précédente (effectif annuel moyen) ;

- Rationalisation des seuils d'effectifs en conservant uniquement 3 niveaux de seuils : 11, 50 et 250 salariés ;
- Suppression de certains seuil intermédiaires : la mise en place d'un local syndical commun ou la communication aux actionnaires des rémunérations les plus élevées ne s'appliqueront plus aux entreprises de plus de 200 salariés mais à celles qui en comptent au moins 250 ;
- Réduction du nombre de seuils fixés à 20 salariés ;
- Modification du seuil de mise en place du règlement intérieur et de l'obligation de cotiser au Fonds national d'aide au logement (FNAL) : seuil fixé à 50 salariés au lieu de 20 ;
- Augmentation du seuil de l'immatriculation obligatoire au répertoire des métiers (11 au lieu de 10).

Autre modification : le franchissement des seuils ne sera considéré comme atteint qu'au terme de cinq années civiles consécutives (et non plus 12 mois consécutifs au cours des trois derniers exercices).

Objectif : permettre aux structures de grandir et protéger les entreprises dont les effectifs fluctuent.

❖ **Mesures visant à développer les dispositifs d'épargne salariale**

Le texte encourage la diffusion des dispositifs d'épargne salariale dans les entreprises de moins de 50 salariés et à développer la conclusion d'accord d'intéressement pour les entreprises de 50 à 250 salariés ce qui pourrait inciter les employeurs à privilégier l'épargne salariale par rapport à des augmentations de salaire, d'autant que ces dispositifs sont plus souples et n'obligent pas à prendre des engagements à très long terme.

Le projet prévoit alors :

- la suppression du forfait social de 20% sur les versements issus des primes d'intéressement et de participation ainsi que sur les abondements des employeurs dans les entreprises de moins de 50 salariés;
- la suppression du forfait social pour les entreprises de 50 à 250 salariés qui disposent ou concluent un accord d'intéressement ;
- la simplification de la mise en place d'accord de participation et d'intéressement (continuité de l'accord d'intéressement en cas de modification dans la situation juridique de l'entreprise notamment) ;
- d'encourager les branches à négocier un dispositif d'intéressement, de participation ou de plan d'épargne salariale au profit des entreprises de la branche, en particulier des plus petites, qui pourront opter pour l'application directe de l'accord ainsi négocié ;
- de retirer l'obligation de proposer un PEE (plan d'épargne d'entreprise, entraînant un blocage des fonds sur cinq ans) avant de créer un Perco (plan d'épargne retraite collective, où l'épargne est bloquée jusqu'au départ en retraite). Les entreprises pourront ainsi proposer un Perco sans passer par la case PEE afin de favoriser la constitution d'une épargne longue ;
- d'assouplir les modalités d'offres d'actions aux salariés et les entreprises seront autorisées à offrir un abondement unilatéral, alors qu'il est aujourd'hui conditionné à une participation volontaire du salarié. Le forfait social sera réduit de moitié (10 % contre 20 %) pour ces opérations permettant d'associer les salariés au capital de l'entreprise.

❖ Mesures visant à améliorer le dispositif d'épargne retraite

La loi va aussi entraîner de profondes modifications dans le paysage de l'épargne retraite, avec l'instauration d'un produit unique, composé de plusieurs compartiments.

Il pourra abriter à la fois les versements volontaires de l'épargnant, les sommes préalablement placées dans un Perco, ainsi que celles issues d'un régime de retraite supplémentaire de type « article 83 » ou PERE (plan d'épargne retraite entreprise), financées en grande partie par les entreprises.

Ainsi, après avoir quitté une société, un salarié disposera d'un seul et unique produit de retraite rassemblant toutes les sommes consacrées à cet objectif, ce qui en facilitera la gestion et la lisibilité.

3. L'INDEMNITE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE EST-ELLE ASSUJETTIE AU FORFAIT SOCIAL ?

L'indemnité versée dans le cadre d'une rupture conventionnelle collective devait, initialement, suivre le même régime social et fiscal que celui prévu pour les indemnités versées dans le cadre des PSE, ces dernières étant, notamment, exonérées de forfait social.

Or, le site des Urssaf, prenant position, avait précisé que cette indemnité était assujettie à cette contribution.

Après plusieurs hésitations, l'Acoss est finalement revenue sur sa position, indiquant désormais que l'indemnité de rupture conventionnelle collective n'est pas assujettie au forfait social.

Reste à souhaiter qu'une modification des dispositions légales en ce sens intervienne dans les lois de finances ou de financement de la sécurité sociale pour 2019 afin de sécuriser les cotisants souhaitant appliquer la nouvelle position de l'Acoss dans la mesure où les indications diffusées sur le site des Urssaf ne sont pas opposables aux Urssaf en cas de contrôle.

4. ENTREE EN VIGUEUR DE L'ACCORD DE SUBSTITUTION PENDANT LA PERIODE DE PREAVIS

📖 *Cass. Soc., 6 juin 2018, pourvoi n° 16-22.361*

Auparavant, la jurisprudence considérait que l'accord de substitution ne pouvait entrer en vigueur avant la fin du préavis, l'accord précédent n'étant définitivement dénoncé qu'à l'issue du préavis.

Mettant fin à cette position jurisprudentielle, la loi El Khomri du 8 août 2016 a permis la négociation et la conclusion d'un accord de substitution avant l'expiration du préavis (nouvel article L. 2261-10 du Code du travail).

Cet arrêt, bien que rendu sous l'empire du droit antérieur, applique les nouvelles règles, opérant ainsi un revirement de jurisprudence. Ainsi, la convention collective ou l'accord collectif précédant cesse désormais d'être applicable à la date d'entrée en vigueur de l'accord de substitution même si celle-ci intervient avant l'expiration du préavis.

Notons que cette décision s'inscrit dans un courant jurisprudentiel permettant aux partenaires sociaux de disposer d'une grande latitude en matière de négociation collective.



Anna-Christina CHAVES

Avocat Associée / Partner

Responsable du département Droit social / Head of Labour Law Department

ac.chaves@stehlin-legal.com