



FLASH INFO

1. PRINCIPALES MESURES DE LA LOI DE FINANCEMENT DE LA SECURITE SOCIALE POUR 2019

Loi n°2018-1203 adoptée le 22 décembre 2018

La loi de financement de la sécurité sociale de 2019 apporte des changements relatifs aux cotisations sociales.

➤ **Désocialisation des heures supplémentaires et complémentaires et des jours supplémentaires des salariés soumis aux conventions de forfait-jours :**

- Réduction des cotisations salariales d'assurance vieillesse pour les heures/jours effectués depuis le 1^{er} janvier 2019 (absence de réduction pour les cotisations patronales).

➤ **Suppression du forfait social sur l'épargne salariale dans les PME :**

- Exonération du forfait social pour la participation et l'intéressement versées ;
- Réduction du taux légal à 10% pour l'abondement de l'entreprise à un PEE sous certaines conditions.

➤ **Suppression du forfait social sur les indemnités de rupture conventionnelle collective :**

- Confirmation de la décision de l'Acoss du 20 avril 2018 : les indemnités issues d'une rupture conventionnelle collective et de congé de mobilité, versées à compter du 1^{er} janvier 2019, ne sont pas soumises au forfait social et sont exonérées de l'impôt sur le revenu.

➤ **Cotisations de retraite complémentaire et contributions d'assurance chômage :**

- Réduction générale de cotisations patronales pour les cotisations de retraite complémentaire (à compter du 1^{er} janvier 2019) et les contributions d'assurance chômage (à compter du 1^{er} octobre 2019).

2. LOI RELATIVE AUX MESURES D'URGENCE ECONOMIQUES ET SOCIALES

📖 *Loi n°2018-1213 du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales*

La loi portant mesures d'urgence économiques et sociales met en œuvre plusieurs des mesures annoncées le 10 décembre 2018 par le Président de la République en réponse aux demandes des « gilets jaunes ».

La loi prévoit la possibilité, pour les entreprises, de verser, entre le 11 décembre 2018 et le 31 mars 2019, une prime exceptionnelle défiscalisée et exonérée de charges sociales.

La prime, d'un montant maximum de 1.000€, concerne les salariés présents au 31 décembre 2018 et dont la rémunération est inférieure à trois fois la valeur annuelle du SMIC sur la base de la durée légale de travail pour l'année 2018 (soit 53.945€).

Cette prime peut être mise en place par décision unilatérale de l'employeur ou par accord collectif mis en place avant le 31 janvier 2019, et doit apparaître sur le bulletin de paye.

La loi pose le principe de non-substitution. La prime doit être une rémunération supplémentaire et donc elle ne pourra pas se substituer aux éléments de rémunération habituels (augmentation de salaires, primes habituelles...).

3. LE RESCRIT SOCIAL : EXTENSION DES CAS D'OUVERTURE

📖 *Décret n°2018-1227 du 24 décembre 2018, JO 26 décembre 2018*

📖 *Loi n°2018-727 du 10 août 2018 pour un Etat au service d'une société de confiance*

Un décret d'application de la loi « de confiance » élargit la procédure de rescrit social aux 4 thèmes suivants :

- Conformité du règlement intérieur ;
- Calcul du quota de stagiaires accueillis ;
- Application du dispositif de la carte des salariés du BTP ;
- Assujettissement des mandataires à l'assurance chômage

4. LES CHANGEMENTS SUR LE BULLETIN DE PAYE A COMPTER DU 1^{ER} JANVIER

Depuis le 1^{er} janvier 2019, le bulletin de paye doit mentionner les éléments suivants :

- Le net à payer avant impôt sur le revenu ;
- L'impôt sur le revenu prélevé selon le taux choisi de prélèvement à la source ;
- Le net à payer après prélèvement à la source et cotisations ;
- La fusion des régimes de retraite complémentaire (régime unifié AGIRC-ARRCO) ;
- La réduction des cotisations salariales sur les heures supplémentaires et complémentaires et les jours supplémentaires de travail dans le cadre des forfait-jours ;
- Le taux réduit de cotisation patronale d'assurance maladie ;
- L'extension de la réduction générale (ex-réduction Fillon).

5. LES NOUVEAUX CHIFFRES DE 2019

PLAFOND SECURITE SOCIALE	MONTANT	SMIC	MONTANT (EN BRUT)
Annuel	40.524€	Horaire	10,03€
Trimestriel	10.131€	Mensuel 35 heures	1.521,22€
Mensuel	3.377€	Mensuel 39 heures (majoration minimale conventionnelle de 10%)	1.712,46€
Hebdomadaire	779€	Mensuel 39 heures (majoration minimale légale à défaut d'accord de 25%)	1.738,54€
Journalier	186€		
Horaire	25€		

6. LA FRONDE DES JUGES DU FOND : REMISE EN CAUSE DES BAREMES MACRON

📖 *Cons. prud'h. Troyes, sect. activités diverses, 13 décembre 2018 n°18/00036*

📖 *Cons. Prud'h. Amiens, sect. commerce, 19 décembre 2018, n°18/00040*

📖 *Cons. Prud'h. Lyon, sect. activités diverses, 21 décembre 2018, n°18/01238*

Depuis les ordonnances Macron du 22 septembre 2017, le barème des dommages et intérêts en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse s'impose au juge ; Les montants planchers et plafonds dépendant de l'ancienneté et de l'effectif de l'entreprise.

Cette réforme a été reçue positivement par les employeurs puisqu'elle permettait d'anticiper le risque financier contentieux, et le barème servant également de base pour la négociation des départs des salariés.

Cependant, certains conseils de prud'hommes (Troyes, Amiens, Lyon) ont écarté le barème au profit de l'application des anciennes règles d'indemnisation du licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Ce refus a été motivé par l'incompatibilité du barème avec les dispositions des conventions internationales, notamment celles de l'article 10 de la convention n°158 de l'OIT, qui prévoient une indemnisation adéquate ou appropriée à la situation du salarié.

Pour le moment, ce refus d'application du barème d'indemnisation des licenciements jugés sans cause réelle et sérieuse ne concerne que quelques juridictions du premier degré, les Cours d'appel n'ayant, à ce jour, pas encore été saisies de contentieux de ce type.

Affaire à suivre...

7. PLATEFORME NUMERIQUE : COMMENT QUALIFIER LA RELATION CONTRACTUELLE ?

📖 *Cass. Soc., 28 novembre 2018, pourvoi n° 17-20.079*

Saisis par un coursier de la société Take it easy, bénéficiant du statut de travailleur indépendant, les juges du fond ont eu l'occasion de se prononcer sur le rôle de la plateforme numérique et sur l'existence d'un lien de subordination juridique unissant le coursier à la plateforme numérique.

Pour la Cour d'appel, la plateforme numérique avait un « simple rôle de mise en relation entre le restaurateur, le client et le coursier » et le coursier, libre dans la fixation de ses modalités de travail, « n'était lié à la plateforme numérique par aucun lien d'exclusivité ou de non-concurrence ».

Prenant une position inverse, la Cour de cassation a jugé que les coursiers concernés devaient être considérés comme des salariés puisqu'ils étaient contrôlés et sanctionnés par cette plateforme.

Pour caractériser l'existence d'un lien de subordination juridique, conférant un pouvoir de direction, de contrôle et de sanction à la société, la Cour de cassation s'est fondée sur les éléments suivants :

- Existence d'un système de géolocalisation pour le suivi en temps réel de la position du coursier ;
- Comptabilisation du nombre total de kilomètres parcourus par le coursier ;
- Mise en place d'un système de pénalités.

La Cour de cassation adopte ainsi une position identique à celle de la Cour de justice de l'Union Européenne (CJUE 20 décembre 2017, Aff. 434/115). Cette même position a d'ailleurs été récemment confirmée par la Cour d'appel de Paris à l'occasion d'un contentieux engagé à l'encontre de la société Uber (CA Paris, Pôle 6, ch. 2, 10 janvier 2019, n°18/08357).

8. OPA SUR UNE SOCIETE MERE : INFORMATION DES ELUS DE LA FILIALE

☞ Cass. Soc., 19 décembre 2018, pourvoi n° 18-14.520

La Cour de cassation a jugé qu'en l'absence de comité d'entreprise européen, les instances représentatives du personnel (IRP) d'une filiale, contrôlée par une société mère basée dans un autre Etat membre, doivent être informées et consultées sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure de ses effectifs, y compris en cas d'offre publique d'acquisition portant sur les titres de la société mère.

Pour statuer en ce sens, la Cour de cassation s'est fondée sur les dispositions de la directive 2002/14/CE du 11 mars 2002 relative à l'information-consultation des travailleurs et celles de la directive 2009/38/CE du 6 mai 2009 relative à l'information-consultation dans les groupes d'entreprises de dimension communautaire (articles L.2312-8, L.2323-1, L.2323-33 et L.2341-9 du Code du travail).

Les juges n'ont pas tenu compte de l'article 9 §5 de la Directive 2004/25/CE du 21 avril 2004 relative aux offres publiques d'acquisition (OPA) et des articles L.2323-39 et L.2312-46 du Code du travail qui visent uniquement les IRP de la société dont les titres font l'objet de l'offre.



Anna-Christina CHAVES

Avocat Associée / Partner

Responsable du département Droit social / Head of Labour Law Department

ac.chaves@stehlin-legal.com