

À LA UNE

L'Acte 2 du quinquennat : les annonces du premier ministre

La contrepartie de la souplesse et de la sécurité données aux entreprises via la réforme du droit du travail, devrait se traduire, dans les secteurs qui recourraient de façon trop importante aux contrats courts, par l'instauration d'un système de bonus-malus d'assurance chômage modulant le montant des cotisations patronales : plus le nombre de salariés inscrits à Pôle emploi après avoir travaillé dans une entreprise sera élevé, plus cette entreprise paiera des cotisations patronales à l'assurance chômage. Dans le cadre de la réforme de l'assurance-chômage, une indemnisation dégressive pour les salaires les plus élevés sera mise en place. La prime exceptionnelle de fin d'année sera reconduite pour un an en 2020, avec le même régime défiscalisé dans la limite de 1000€ par bénéficiaire. Les entreprises devront cependant, pour bénéficier de cette exonération, mettre en place un dispositif d'intéressement avant le 30/06/2020. La mise en place des accords d'intéressement dans les PME sera dans le même temps simplifiée, en les autorisant à tester ces accords sur un an au lieu de trois, en mettant à la disposition des PME des accords-types opposables à l'administration. Sur le plan fiscal, certaines niches fiscales et sociales (niches anti-écologiques, niches concentrées sur les très grandes entreprises, niches réduisant les droits sociaux des salariés) seront remises en cause. Un nouveau système universel de retraite sera mis en place de manière progressive : un euro cotisé ouvrira les mêmes droits pour tous, une pension au moins égale à 85% du SMIC pour les personnes qui ont travaillé toute leur vie, suppression des régimes spéciaux, nouveau mode de calcul pour les fonctionnaires (sur l'ensemble de leur carrière).

À lire : Déclaration de Politique Générale du 12/06/2019

Juris'info, une expertise de l'Upe 13

Le flash

Impact de la Loi PACTE : Mise en place du « soutien CAC »

Les commissaires aux comptes, qui se trouvent aujourd'hui fragilisés du fait du relèvement des seuils de la loi PACTE, peuvent bénéficier d'un accompagnement psychologique, financier et juridique. Des relais de proximité sont instaurés afin d'orienter les CAC dans la recherche de solutions. S'agissant du soutien psychologique, une cellule d'écoute et d'assistance est mise en place, via un numéro vert (0800 94 25 94). Il sera entendu par un référent « Soutien CAC » qui pourra lui présenter le dispositif APESA (Aide Psychologique pour les Entrepreneurs en Souffrance Aigüe). Les référents sont identifiés sur proposition des présidents de compagnies régionales (CRCC). Ils peuvent être présidents, membres de CRCC ou CAC, élus ou non élus. Enfin, une boîte email dédiée à l'assistance des CRCC est créée pour répondre à toute interrogation relative à une demande de soutien financier ou à un besoin juridique.

À lire : Présentation du dispositif

L'URSSAF PACA à votre écoute

L'Urssaf Paca et la Caisse Déléguée des Travailleurs Indépendants ont mis en place un médiateur régional depuis le 01/01/2019. Ce dispositif a pour objectif de trouver une solution amiable grâce à l'action neutre du médiateur régional chargé d'entendre les deux parties et de formuler des recommandations de résolution de la situation. Les délais de recours sont par ailleurs suspendus le temps de la phase de médiation, si la saisine est recevable. La mise en place du médiateur régional s'inscrit dans la politique d'accompagnement des entreprises et des travailleurs indépendants que développent l'Urssaf Paca et la Caisse déléguée des Travailleurs Indépendants.

Appelez la ligne conseil de l'UPE13 (04 88 66 88 66) qui fera le lien avec son partenaire Urssaf PACA,

Un dispositif équivalent existe également dans les autres régions, trouvez le ICI.

Réglementation

Emploi des personnes en situation de handicap : modifications au 01/01/2020

3 décrets du 27/05 définissent les modalités de mise en œuvre des modifications introduites par la loi Avenir professionnel. Le décret n°2019-521 définit les modalités de mise en œuvre de l'obligation d'emploi par l'application d'un accord (mentions obligatoires dans les accords, règles de calcul des sommes consacrées au financement de ces actions, modalités d'agrément, de suivi et de renouvellement ...). Le décret n°2019-522 harmonise des règles de calcul des effectifs pour la détermination de l'obligation d'emploi. Il précise les informations communiquées par l'entreprise dans la déclaration annuelle et prévoit à partir du 01/01/2020 une déclaration par voie dématérialisée via la DSN. Enfin, le décret n°2019-523 fixe le barème de calcul de la contribution des entreprises en fonction de leurs effectifs, précise les modalités de calcul de la déduction relative aux achats de biens et de services auprès des entreprises adaptées, des établissements et services d'aide par le travail (ESAT) et des travailleurs indépendants handicapés. Il prévoit également les conditions de la sur-contribution des entreprises en cas de non-respect de l'obligation d'emploi et fixe la liste et les modalités de prise en compte des dépenses déductibles effectuées par l'employeur.

À lire : Décret n° 2019-521 du 27/05/2019 - Décret n° 2019-522 du 27 mai 2019
Décret n° 2019-523 du 27 mai 2019

Cotisations AT/MP : fin du taux bureaux au 31/12/2019

En application de l'arrêté du 15/02/2017, le taux réduit pour le personnel administratif appelé « taux bureau » sera supprimé à compter du 31/12/2019 et remplacé par le « taux fonctions supports de nature administrative » qui fonctionne selon des règles différentes. Il est réservé aux entreprises en taux collectif (moins de 20 salariés) et en taux mixte (de 20 à 149 salariés), qu'elles disposent actuellement d'un taux bureau ou non. Les demandes présentées avant le 02/03/2017 continueront à relever des dispositions antérieures jusqu'au 31/12/2019. Pour bénéficier du taux fonctions supports à compter de 2020, il est donc impératif d'en faire la demande à sa caisse régionale (Carsat, Cramif, CGSS) avant le 30/11/2019 ; à défaut, ou si l'entreprise n'est pas éligible, un seul taux (celui de l'activité principale) sera appliqué à l'ensemble des salariés à partir du 01/01/2020. Pour les entreprises en tarification individuelle (plus de 150 salariés), le taux fonctions supports sera calculé en fusionnant le taux de l'activité principale (coûts moyens et salaires) avec celui du taux bureau ; la suppression du taux bureau conduira donc à baisser le taux de l'activité principale qui s'appliquera à l'ensemble des salariés.

À lire : Informations sur Net-Entreprises— Présentation du taux de fonction support

Détachement de travailleurs et renforcement de la lutte contre le travail illégal : nouvelles mentions obligatoires

Le décret n°2019-555 du 04/06/2019 précise les conditions d'application du détachement de travailleurs et de la lutte contre le travail illégal. Il prévoit les mesures d'aménagements des obligations en matière de détachement, renforce les sanctions applicables, les mesures de contrôle et prévoit diverses mesures de mise en cohérence. Le décret modifie notamment à compter du 01/07/2019 : le contenu de la déclaration préalable de détachement - la liste des documents que doit demander le maître d'ouvrage au cocontractant. Le décret précise également les prérogatives de l'inspection du travail en matière de droit de communication de documents ou d'informations auprès de tiers, ainsi que les modalités d'exercice de ce droit. L'arrêté du 04/06/2019 fixe, quant à lui, la liste des activités dispensées des obligations requises pour des prestations et opérations de courte durée ou dans le cadre d'événements ponctuels (dans les domaines du spectacle, du sport, des colloques, séminaires et manifestations scientifiques, les apprentis en mobilité temporaires)

À lire : Décret n° 2019-555 du 4 juin 2019 – JO du 05/06/19 – Arrêté du 04/06/19 – JO du 05/06/19

Complémentaire santé : conditions d'exonération des contrats responsables

Suite aux modifications introduites par l'article 51 de la LFSS pour 2019 et par le décret n°2019-21 du 11/01/2019, une instruction ministérielle du 29 mai rappelle les dispositifs fiscaux et sociaux particuliers qui s'attachent à ces contrats, précise le contenu du nouveau panier de soins qu'ils doivent couvrir, les modalités d'entrée en vigueur de cette réforme, ainsi que son application en cas de contrats multiples. Une seconde instruction ministérielle du 04/06/2019 précise par ailleurs les conditions de mise en œuvre de la réforme de la prise en charge des aides auditives, s'agissant d'une part des conditions de renouvellement des aides auditives, et d'autre part de la définition des aides auditives pouvant être prises en charge dans le cadre de l'offre « 100% santé. Un arrêté publié le 29/05/2019 modifie la valeur du montant de référence de l'aide employeur au financement d'une complémentaire santé, avec effet au 01/01/2019.

À lire : Instruction n°DSS/SD2A/SD3C/SD5B/SD5D/2019/116 du 29/05/2019 – Instruction DSS/SD1C/DGS/PP3/2019/130 du 4 juin 2019 – Arrêté du 14 mai 2019

URSSAF : conservation des documents nécessaires au recouvrement ou au contrôle

La loi de financement de la Sécurité sociale 2019 prévoit que les documents papiers nécessaires à l'établissement de l'assiette ou au contrôle des cotisations sociales par l'URSSAF peuvent être conservés sur support informatique. Un arrêté du 23 mai fixe les modalités de numérisation des pièces et documents établis ou reçus sur support papier à des fins de justification de l'établissement de l'assiette ou lors du contrôle des cotisations et contributions. Ces dispositions entrent en vigueur à compter du 01/07/2019.

À lire : Arrêté du 23/05/2019

Travailleurs indépendants : amélioration de la protection sociale au titre de la maladie et de la maternité

Ce décret s'applique aux allocations dont le premier versement intervient à compter du 01/01/19 et aux IJ versées au titre des cessations d'activité au titre de la maternité débutant à compter du 01/01/19. Les nouvelles modalités de calcul des indemnités journalières en fonction des cotisations effectivement acquittées s'appliquent à compter du 01/01/20. Les autres dispositions s'appliquent aux arrêts de travail débutant le lendemain de la publication du présent décret. Le décret aligne la durée d'indemnisation du congé maternité pour les travailleuses indépendantes sur celle des salariées, soit 112 jours. Il détermine une obligation d'arrêt de travail minimale de 8 semaines dont 6 semaines de repos post-natal et introduit des simplifications de calcul également.

À lire : Décret n°2019-529 du 27/05/19 – JO du 29/05/19

Salariés participant aux négociations de branches : rémunération des salariés d'entreprises de moins de 50 salariés

Un arrêté du 23/05/2019 fixe la prise en charge à 69 euros par ½ journée et 138 euros par journée de négociation. La demande de prise en charge est adressée par l'employeur à l'Association de gestion du Fonds paritaire national (AGFPN) sur la base du modèle joint à l'arrêté.

À lire : Arrêté du 23/05/19 – JO du 12/06/19

Quoi de neuf ?

Le droit à l'erreur a son site Internet : « Oups.gouv.fr »

Le site www.oups.gouv.fr a été lancé le 04/06/2019. Dans le cadre de l'amélioration des relations entre le public et l'administration, notamment avec le droit à l'erreur, le ministère a ouvert ce site qui a vocation à conseiller les usagers (particuliers et entreprises) afin d'éviter les erreurs commises dans leurs démarches administratives. Le site repose sur le principe de la bonne foi des administrés et de la possibilité pour chacun de se tromper dans ses déclarations à l'administration, sans pour autant risquer une sanction dès le premier manquement.

À lire : Accès au site

Un chiffre

217 651 : c'est le nombre de nouvelles entreprises créées au cours du 1er trimestre 2019 en France, soit +18% par rapport au 1er trimestre 2018.

(BPI France)

Jurisprudence

Refus de signer le CDD par le salarié : pas de requalification

La signature d'un CDD a le caractère d'une prescription d'ordre public. Sa non signature par le salarié entraîne à la demande de ce dernier la requalification en CDI, sauf, lorsque ledit salarié a délibérément refusé de signer son contrat.

À lire : Cass. Soc. 10/04/19 - 18-10.614

Mise en place des IRP : la carence de l'employeur cause un préjudice aux salariés

L'employeur qui n'a pas procédé à la mise en place ou au renouvellement des IRP sans qu'un PV de carence ait été établi, commet une faute qui cause un préjudice aux salariés.

À lire : Cass. Soc – 15/05/19 - N° 17-22224

Biblio Juris'info

À lire : Propriété industrielle : les aides gratuites de l'INPI

À lire : Activation d'un dispositif « Soutien CAC »

À lire : Guide des startups

À lire : Site internet pour le Volontariat Territorial en Entreprise (VTE)

À lire : 5 raisons de recruter en Emplois francs

À lire : Estimez le coût d'une embauche d'un salarié en CDI, en CDD ou en apprentissage