

À LA UNE

Suppression des écarts de rémunération F/H : les contrôles vont être importants

La loi « Avenir professionnel » du 5 septembre 2018 pose le principe que tout employeur, quel que soit son effectif, doit supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et impose aux entreprises d'au moins 50 salariés un dispositif de mesure des écarts et de corrections des écarts constatés. Pour mieux s'assurer l'effectivité de ces mesures, toute entreprise d'au moins 50 salariés devra désormais publier chaque année des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération F/H et aux actions mises en œuvre pour les supprimer, selon des modalités et une méthodologie définies par un décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019. Une instruction publiée le 25 janvier dernier précise le rôle de l'inspection du travail chargée d'accompagner et de contrôler les entreprises. Le ministère a publié les 13 et le 14 février un tableur de calcul de l'index de l'égalité professionnelle et un questions/réponses pour aider les entreprises à calculer leur index. Le formulaire de transmission à la Direccte des indicateurs et de l'index de l'égalité professionnelle ainsi que la liste des référents désignés par les Direccte pour accompagner les entreprises de 50 à 250 salariés ont été mises en ligne. Toute entreprise de plus de 50 salariés devra calculer sur son site Internet sa note sur 100 en matière d'égalité salariale et la publier selon l'échéancier suivant : avant le 1^{er} mars 2019 pour les entreprises de plus de 1000 salariés, avant le 1^{er} septembre 2019 pour les entreprises de 250 à 1000 salariés et avant le 1^{er} mars 2020 pour les entreprises de 50 à 250 salariés.

[À lire : index de l'égalité femmes-hommes](#)

[À lire : questions/réponses](#)

Juris'info, une expertise de l'Upe 13

Le flash

Prime exceptionnelle : nouvelle instruction ministérielle

La Direction de la Sécurité Sociale a publié une instruction interministérielle (N° DSS/5B/2019/29 du 6 février 2019) relative à l'exonération de primes exceptionnelles prévue par la loi portant mesures d'urgence économiques et sociales modifiant l'instruction interministérielle n° DSS/5B/5D/2019/2 du 4 janvier 2019. Pour une meilleure compréhension, les modifications apportées dans les « Questions-Réponses » sont signalées par un soulignement. Elle précise ainsi que le plafond de 3 SMIC annuel ne peut être majoré en raison des heures supplémentaires. S'agissant des indemnités de rupture, la prime exceptionnelle n'est pas prise en compte dans leur calcul.

Est notamment précisé, dans le III.4 des « Questions-Réponses », que « l'accord doit être déposé à la DIRECCTE par la partie la plus diligente, ainsi que les pièces accompagnant le dépôt prévues aux articles D.2231-6 et D.2231.7 du code du travail sur la plateforme de téléprocédure du ministère du Travail : <https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/Teleprocedures>.

En revanche, il n'y a pas obligation légale pour l'employeur de déposer auprès de la DIRECCTE sa décision unilatérale instituant une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat. »

Sauf régularisation ultérieure, le bénéfice de l'exonération est conditionné pour l'employeur au respect de l'ensemble des conditions d'attribution.

[À lire : instruction interministérielle n° DSS/5B/2019/29 du 6 février 2019 relative à l'exonération de primes exceptionnelles prévue par la loi n° 2018-1213 du 24 décembre](#)

Règlementation

Protection sociale complémentaire : la réforme 100 % santé se met en place

3 décrets des 13 décembre 2018, 11 et 31 janvier 2019 viennent préciser les modalités de mise en œuvre par les entreprises de la réforme « 100 % santé ». Cette réforme (article 51 de la LFSS pour 2019) oblige les entreprises à revoir leurs contrats et actes relatifs à la couverture frais de santé de leurs salariés d'ici au 1^{er} janvier 2020. Les entreprises vont en effet devoir anticiper les coûts et adapter les régimes complémentaires en vigueur pour se conformer à cette nouvelle réglementation. Concrètement, la loi a modifié le panier de soins minimal que les contrats frais de santé sont tenus de couvrir afin d'être qualifiés de « contrats responsables » et d'ouvrir droit à une exonération des cotisations. Les contrats vont désormais devoir couvrir les dépenses liées à l'acquisition d'aides auditives et offrir une prise en charge accrue pour l'optique médicale et les soins dentaires prothétiques. L'augmentation de la prise en charge sera répartie entre la sécurité sociale et les complémentaires santé. En 2020, le 100 % santé sera garanti en optique et sera effectif dans les 2 autres secteurs en 2021.

[À lire : décret n° 2019-65 du 31 janvier 2019](#)

Régime Agirc-Arrco : une circulaire apporte des précisions

Une circulaire Agirc-Arrco du 9 janvier 2019 présente la réglementation applicable aux entreprises en matière de retraite complémentaire à compter du 1^{er} janvier 2019. Composée de huit fiches reprenant largement les termes de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017, elle comporte néanmoins des précisions intéressantes. Sont traités successivement le champ d'application des bénéficiaires ainsi que le champ d'application professionnel et territorial, l'adhésion des entreprises et employeurs, l'assiette des cotisations, les taux et répartitions des cotisations, la conversion des conditions d'adhésion, les transformations d'entreprises, le recouvrement des cotisations, les modalités de réduction des engagements des entreprises (contribution de maintien de droits et indemnité de démission).

[À lire : Agirc-Arrco](#)

Stagiaire de la formation professionnelle continue : gratification supra-légale

La gratification éventuellement versée par l'entreprise d'accueil aux demandeurs d'emploi effectuant un stage rémunéré par la région ou l'état, est soumise à l'ensemble des cotisations et contributions de sécurité sociale dès le 1^{er} euro. L'établissement d'accueil devient le collecteur du prélèvement à la source uniquement pour la supra-gratification et doit donc déclarer le stagiaire en DSN.

[À lire : DSN](#)

Harcèlement sexuel et agissements sexistes : nouvelles obligations pour les entreprises en 2019

Depuis le 1^{er} janvier 2019 (L 1153-5 et L 1153-5-1 du code du travail), les employeurs sont tenus de prendre de nouvelles mesures pour prévenir et mettre fin aux cas de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes. Ils doivent par tout moyen (affichage, intranet, courriel...) informer les salariés, les personnes en formation, les stagiaires et les candidats à une embauche, un stage ou une formation de la définition du harcèlement sexuel (article 222-33 du code pénal) et les sanctions encourues, ainsi que des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et des coordonnées des autorités et services compétents (médecin du travail ou du service de santé au travail compétent pour l'établissement, inspection du travail et nom de l'inspecteur, référents désignés par l'entreprise et le CSE, défenseur des droits). Par ailleurs, toute entreprise employant au moins 250 salariés doit 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. Le CSE enfin, quel que soit l'effectif de l'entreprise, doit également se doter d'un tel référent.

Aide à la création et à la reprise d'entreprise : l'ACRE, nouvelle version au 1^{er} janvier

Depuis le 1^{er} janvier 2019, l'ACCRE (« aide aux demandeurs d'emploi créant ou reprenant une entreprise ») est devenue l'ACRE (« aide aux créateurs et repreneurs d'entreprise ») et est étendue à tous les créateurs et repreneurs d'entreprise. L'ACRE est une exonération partielle ou totale des charges sociales (assurance maladie, maternité, vieillesse, invalidité et décès et allocations familiales) pendant un an. L'exonération est totale pour un revenu professionnel inférieur à 30 393 € et dégressive pour un revenu compris entre 30 393 € et 40 524 €. Pour bénéficier de cette exonération, le demandeur doit remplir 2 conditions : ne pas en avoir bénéficié dans les 3 années précédant la création ou la reprise d'entreprise et détenir le contrôle effectif de la société dans le cas où cette création ou reprise d'entreprise prend la forme d'une SARL, SELARL, SA, SELAFA, SAS, SELAS. Depuis le 1^{er} janvier 2019, aucune démarche particulière n'est à effectuer pour obtenir l'Acre (suppression du formulaire de demande), le respect des 2 conditions susvisées étant vérifiées a posteriori par l'Urssaf.

[À lire : site du ministère de l'Économie](#)

[À lire : site de l'urssaf](#)

Heures supplémentaires et complémentaires : taux de réduction

Le taux de réduction de cotisations salariales des heures supplémentaires et complémentaires au 01/01/2019 est égal à la somme des taux de chacune des cotisations vieillesse obligatoires (légal et conventionnelles) dans la limite de 11,31 %. En cas d'application d'une exonération totale ou partielle, de taux réduits, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations, la réduction s'applique dans la limite des cotisations effectivement à la charge du salarié.

[À lire : décret n° 2019-40 du 24 janvier 2019](#)

En cours...

Assurance chômage : quid après l'échec des négociations ?

La dernière séance de négociation du 20 février 2019 n'a pas permis d'aboutir à un accord. La lettre de cadrage gouvernementale comportait deux volets : un volet « économies et incitations au retour à l'emploi », un volet « précarité et contrats courts ». Le débat s'est concentré exclusivement sur le volet « contrats courts ». La négociation a notamment échoué sur la création d'un « bonus-malus » visant à lutter contre le recours excessif aux contrats courts (moins d'un mois). Le Gouvernement a donc repris la main et s'apprête à lancer une campagne de consultation des acteurs du champ de l'assurance chômage avant présentation au printemps d'un projet de décret. 4 grands thèmes seront particulièrement examinés : le recours aux contrats courts, les règles d'indemnisation qui aboutissent dans certains cas aujourd'hui au versement d'allocation chômage supérieure à la moyenne des revenus antérieurs, le niveau du plafond maximal d'indemnisation et l'amélioration de l'accompagnement des demandeurs d'emploi.

[À lire : conférence de presse du 26 février 2019](#)

Juris'info, une expertise de l'Upe 13
Plus d'info? 04 68 34 99 26 ou contact@upe66.com

Quoi de neuf ?

Cashback : information de la clientèle et du public

Le cashback permet de retirer de l'argent en espèces lors d'une opération par carte bancaire chez un commerçant. Cette méthode a pour objectif de faciliter l'accès au retrait dans les zones où les distributeurs sont moins présents. Un décret du 24 décembre 2018 précise que le montant minimal d'achat effectué (1 €) et le montant maximal que le commerçant peut rendre au client (60 €). Depuis le 29 janvier 2019, les conditions d'utilisation du cashback doivent par ailleurs être affichées près des terminaux de paiement ou du lieu d'encaissement (obligation sanctionnée par une contravention de 1 500 €).

[À lire : décret n° 2018-1224 du 24 décembre 2018](#)

[À lire : arrêté du 29 janvier 2019](#)

Un chiffre

Entre 2017 et 2018, le télétravail a progressé de 50 %

[À lire : enquête Ifop – Malakoff Médéric-Humanis](#)

Jurisprudence

Élections professionnelles – proportionnalité H/F

Des élections professionnelles ont lieu au sein de la société FTO. La CFE-CGC au nom de la liberté de choix, présente au sein du 3^{ème} collège une liste qui ne respecte pas la règle de la proportionnalité, telle que prévue dans le PAP. La CFDT saisit le TI d'une demande d'annulation de l'élection de deux candidates et obtient gain de cause. En effet, la sanction prévue par le législateur dans le cas où les OS ne respectent pas la règle de la proportionnalité, est l'annulation des élus surnuméraires par rapport à cette règle.

Par ailleurs, depuis la décision du Conseil constitutionnel du 13 juillet 2018 (décision n° 2018-720 à 2018/726 QPC), il est possible d'organiser des élections partielles pour pourvoir aux sièges vacants du fait de l'annulation d'un nombre important d'élus.

Le principe de la liberté syndicale est tout aussi important que celui de la non discrimination H/F.

[À lire : cass. soc. n°231 du 13 /02/19-Rejet](#)

Biblio Juris'info

[ARE, ACRE, ARCE, NACRE : financements pour les chômeurs créateurs d'entreprise](#)

[Guide Acooss comment déclarer et régulariser les cotisations Urssaf en DSN](#)

[Dossier ministère du Travail sur la négociation collective](#)