

# BIM

Social

Toute l'équipe de la Cité des Entreprises vous souhaite  
**UNE TRÈS BELLE ET HEUREUSE ANNÉE 2019**

## CE QUI CHANGE AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2019 POUR LES ENTREPRISES

Chaque 1<sup>er</sup> janvier, un certain nombre de mesures venant impacter le droit social et la paie entrent en vigueur. L'actualité de ce début d'année est riche, avec les décrets d'application de la loi du 5 septembre 2018 relative à la formation professionnelle et l'alternance, les mesures issues de la loi de financement de sécurité sociale et de la loi de finances pour 2019...

Entrent en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2019, sous réserve de la parution des décrets d'application :

CONTRAT DE TRAVAIL	
<b>CDD et Travailleurs temporaires</b>	À titre expérimental et jusqu'au 31 décembre 2019, il est possible de conclure un seul contrat à durée déterminée ou un seul contrat de mission pour remplacer plusieurs salariés, <u>dans des secteurs définis par décret à paraître.</u>
<b>Contrats précaires</b>	Les contrats uniques d'insertion (CUI) sont intégrés dans le calcul de l'effectif de l'entreprise, pour apprécier le seuil de mise en place du CSE.
EXÉCUTION DU CONTRAT	
<b>Harcèlement sexuel</b>	Les mesures visant à lutter contre le harcèlement sexuel sont renforcées avec, notamment : <ul style="list-style-type: none"> <li>• l'instauration d'une obligation de désigner un référent en matière de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes au sein des entreprises d'au moins 250 salariés,</li> <li>• l'instauration d'une obligation de désigner un référent en matière de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes, parmi les membres du CSE quel que soit l'effectif de l'entreprise,</li> <li>• l'obligation de former ce référent,</li> <li>• l'affichage obligatoire dans les lieux de travail ou locaux où se fait l'embauche, des voies de recours civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel, ainsi que, les coordonnées des autorités et des services compétents, qui ont été fixés par le décret n°2019-15 du 8 janvier 2019.</li> </ul>
<b>Congé de paternité</b>	La durée du congé de paternité est allongée jusqu'à un mois, en cas d'hospitalisation du nouveau-né dans une unité de soins spécialisée. Cette mesure s'appliquera à compter d'une date fixée par décret à paraître et au plus tard le 1 <sup>er</sup> juillet 2019.
<b>Temps partiel thérapeutique</b>	Un temps partiel thérapeutique peut être prescrit à un salarié malade, même s'il n'est pas en arrêt de travail. Les modalités de calcul de l'indemnité journalière versée en cas de travail à temps partiel pour motif thérapeutique ainsi que sa durée de versement seront déterminées par décret en Conseil d'Etat.
DURÉE DU TRAVAIL	
<b>Dérogation à la durée du travail des jeunes travailleurs dans des secteurs définis</b>	Si l'organisation collective du travail le justifie, l'employeur peut déroger, moyennant une simple information de l'administration, aux durées maximales quotidienne et hebdomadaire du travail des jeunes travailleurs dans la limite de 5 heures par semaine et de 2 heures par jour pour les activités réalisées sur les chantiers de bâtiment, de travaux publics ou d'espaces paysagers (création, aménagement et entretien). Des compensations doivent alors être accordées aux jeunes concernés, conformément à l'article L.3162-1 du Code du travail.
NÉGOCIATION COLLECTIVE	
<b>Egalité professionnelle</b>	Selon la taille de l'entreprise, les entreprises auront, conformément à un calendrier <u>déterminé</u> : <ul style="list-style-type: none"> <li>• l'obligation annuelle de publier des indicateurs relatifs aux écarts de salaire entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer ;</li> <li>• l'obligation de négocier sur un plan de rattrapage salarial et de prévoir des correctifs si les résultats sont en deçà d'un seuil de 75 points. Ce plan de rattrapage pourra s'étaler sur une période maximale de trois ans. A défaut de mise en conformité passé ce délai, s'appliquera une sanction financière pouvant aller jusqu'à 1 % de la masse salariale annuelle ;</li> <li>• l'obligation de faire figurer dans la BDES, les informations sur la méthodologie et le contenu des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.</li> </ul> <p>Le décret du 8 janvier 2019 est venu fixer la méthode de calcul et d'évaluation. Les entreprises d'au moins 1000 salariés auront jusqu'au 1<sup>er</sup> mars 2019 pour publier leur premier niveau de résultat en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, celles de 251 à 999 jusqu'au 1<sup>er</sup> septembre 2019 et celles de 50 à 250 jusqu'au 1<sup>er</sup> mars 2020.</p>

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	
<b>Prévention des risques professionnels</b>	L'obligation de négocier un accord ou d'établir un plan d'action est étendue aux entreprises d'au moins 50 salariés : <ul style="list-style-type: none"> <li>• qui emploient une proportion minimale de salariés déclarés exposés aux facteurs de pénibilité fixée à 25%,</li> <li>• ou, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, dont la sinistralité au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles est supérieure à 0,25.</li> </ul>
<b>Accidents du travail et maladies professionnelles</b>	Les victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, soumis à l'un ou plusieurs des 4 facteurs de risques professionnels suivants : manutentions manuelles, postures pénibles, vibrations, risques chimiques, et dont le taux d'incapacité atteint au moins 10 %, peuvent bénéficier d'un abondement de 7500 euros (au lieu des 500 heures supplémentaires) sur leur compte personnel de formation pour suivre une formation leur permettant une reconversion professionnelle.
FORMATION PROFESSIONNELLE	
<b>Compte personnel de formation</b>	Le CPF devient le principal outil de développement de formation des travailleurs. Il est crédité en euros et non plus en heures de formation, (500 euros par an avec un plafond de 5000 euros, majoré pour les salariés de niveau V ou moins). Un accord collectif d'entreprise, de groupe ou à défaut, un accord de branche pourra prévoir des modalités d'alimentation du CPF, plus favorables que celles prévues par la loi. Une modalité particulière d'utilisation du compte est instaurée pour financer les formations longues suivies dans le cadre d'un projet de transition professionnelle, remplaçant le CIF, et dont le contenu a été défini par le décret n°2018-1332 du 28 décembre 2018. Les modalités de conversion en euros des heures acquises au 31 décembre 2018 au titre du CPF ont été fixées par le décret n°2018-1153 du 14 décembre 2018, soit 1 heure équivaut à 15 euros.
<b>Entretiens professionnels</b>	L'entretien professionnel est aménagé avec notamment : <ul style="list-style-type: none"> <li>• de nouvelles obligations d'information sur l'activation du CPF, les abondements éventuels et le conseil en évolution professionnelle ;</li> <li>• une modification des conditions d'abondement par l'employeur du compte personnel de formation (soit un abondement du CPF du salarié à hauteur de 3000 euros, quand l'entreprise n'aura pas reçu le salarié tous les 2 ans en entretien professionnel et qu'il n'aura pas permis à son salarié de bénéficier d'au moins une formation non obligatoire pendant ces 6 ans).</li> </ul>
<b>Contrat de professionnalisation</b>	La durée maximale du contrat de professionnalisation est portée de 24 à 36 mois. Pour les contrats de professionnalisation conclus avec des salariés qui ont plus de 45 ans, il y a la suppression de l'exonération patronale spécifique. Elle est remplacée par le dispositif de réduction générale des cotisations et contributions intégrant, dès le 1 <sup>er</sup> janvier 2019, les cotisations chômage.
<b>Apprentissage</b>	Les contrats d'apprentissage conclus à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2019 seront soumis à de nouvelles règles : <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'âge maximal d'entrée en apprentissage est fixé à 29 ans révolus, contre 25 ans auparavant.</li> <li>• La durée minimale du contrat est abaissée à 6 mois. La date de début de la formation pratique en entreprise comme de la formation théorique en CFA ne peuvent excéder trois mois après le début d'exécution du contrat d'apprentissage.</li> <li>• Le contenu du contrat d'apprentissage est modifié avec l'insertion d'une mention sur la période de formation pratique chez l'employeur et sur la période de formation en CFA.</li> <li>• A titre expérimental, il est prévu de remplacer la visite d'embauche auprès du médecin du travail par une visite médicale auprès d'un médecin traitant, pendant une période transitoire courant jusqu'au 31 décembre 2021, si aucun professionnel du service de santé au travail n'est disponible dans un délai de 2 mois, selon les dispositions prévues par le décret 2018-1340 du 28 décembre 2018.</li> <li>• Il est prévu le relèvement de la rémunération minimale de l'apprenti de moins de 21 ans, par le décret 2018-1347 du 28 décembre 2018.</li> <li>• Est supprimée l'obligation de passer devant le juge prud'homal pour rompre le contrat d'apprentissage.</li> </ul> En outre, de nouveaux motifs de rupture du contrat d'apprentissage sont prévus : l'inaptitude <u>mais sans obligation de reclassement</u> , le décès de l'employeur maître d'apprentissage dans une entreprise unipersonnelle, l'exclusion définitive de l'apprenti de son CFA, qui viennent s'ajouter à la force majeure et la faute grave, déjà existantes. Il est possible pour l'apprenti de démissionner sans passer devant le juge mais après avoir saisi le médiateur et en respectant la procédure définie par le décret n° 2018-1231 du 24 décembre 2018. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Il y a disparition des différentes aides et création d'une aide à l'embauche unique pour les entreprises de moins de 250 salariés fixée à :               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 4125 € maximum pour la 1<sup>ère</sup> année d'exécution du contrat d'apprentissage ;</li> <li>- 2000 € maximum pour la 1<sup>ère</sup> année d'exécution du contrat d'apprentissage ;</li> <li>- 1200 € maximum pour la 1<sup>ère</sup> année d'exécution du contrat d'apprentissage.</li> </ul> </li> </ul> La loi de financement de la sécurité sociale a prévu la suppression de l'assiette forfaitaire et des exonérations patronales spécifiques de cotisations patronales. A compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2019, les employeurs embauchant des apprentis bénéficient du régime de la réduction générale des cotisations et contributions patronales renforcée. L'exonération totale des cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle est plafonnée à 79% du SMIC en vigueur au titre du mois considéré.

MESURES IMPACTANT LA PAIE	
<b>Bulletin de paie</b>	<p>Au 1<sup>er</sup> janvier 2019, il existe un modèle unique de bulletin de paie du fait de la suppression de la distinction cadres et non cadres, avec la disparition des intitulés «tranche A, B, C» remplacés par tranche 1 (jusqu'à 1 PSS) et tranche 2 (entre 1 à 8 PSS).</p> <p><b>ATTENTION !</b>  <b>Pour les salariés cadres relevant des anciens articles 4 et 4 bis de la CCN de 1947, la mention du taux APEC est maintenue.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Nouvelles mentions : «net à payer avant impôt sur le revenu» et «montant de l'impôt sur le revenu prélevé à la source» (corps de caractère supérieur d'1,5 à celui des autres mentions).</li> <li>Maintien de la mention «dont évolution de la rémunération liée à la suppression des cotisations chômage et maladie».</li> </ul>
<b>Cotisation assurance maladie</b>	<p>Réduction forfaitaire de 6 points de la cotisation d'assurance maladie pour les salaires, dont le salaire est inférieur ou égal à 2,5 Smic, conformément à l'article L.241-2-1 du CSS :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>taux de 7 % si salaire est inférieur ou égal à 2,5 Smic ;</li> <li>taux de 13 % pour les salaires supérieurs à 2,5 Smic.</li> </ul> <p>Rappel : suppression du CICE au 1<sup>er</sup> janvier 2019</p>
<b>Cotisation retraite complémentaire</b>	<p>Conformément à l'ANI du 17 novembre 2017, le nouveau régime de retraite complémentaire instauré par la fusion des régimes Agirc et Arrco est entré en application au 1<sup>er</sup> janvier 2019, avec des changements, au niveau des tranches de rémunération, des taux contractuels et d'appel, la répartition des cotisations et l'instauration de nouvelles contributions (CET et CEG), ...</p> <p>Le champ d'application de la réduction générale des cotisations et contributions patronales sur les rémunérations inférieures à 1,6 Smic est étendue aux cotisations de retraite complémentaire obligatoire part patronale.</p>
<b>Forfait social</b>	<p>La loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 a prévu la suppression du forfait social :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>sur les sommes versées au titre de l'intéressement dans les entreprises inférieures à 250 salariés ;</li> <li>sur les sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation ainsi que sur les abondements dans les entreprises inférieures 50 salariés ;</li> <li>sur les indemnités de rupture conventionnelle collective et la rémunération perçue pendant le congé de mobilité (confirmation législative d'une tolérance admise par l'Acoss suite à un oubli du législateur).</li> </ul> <p>Est également prévue la réduction de 20 à 10% sur les sommes versées par l'employeur dans les fonds d'actionnariat salarié.</p>
<b>SMIC</b>	Au 1 <sup>er</sup> janvier 2019, le SMIC horaire est porté à 10,03€.
<b>Plafond de sécurité sociale</b>	Au 1 <sup>er</sup> janvier 2019, le plafond de sécurité sociale est porté à 3377€.
<b>Titres restaurant</b>	Au 1 <sup>er</sup> janvier 2019, la limite d'exonération de la part patronale est portée à 5,52 €.
<b>Prélèvement à la source</b>	Les entreprises doivent mettre en place le prélèvement à la source à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2019.
<b>Protection sociale complémentaire</b>	<p>La couverture minimale que les contrats d'assurance groupe frais de santé doivent prévoir pour ouvrir droit à exonération est étendue à de nouvelles dépenses en matière d'optique médicale, de prothèse dentaire et d'aides auditives.</p> <p>La loi accorde aux entreprises un délai courant jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2020 pour mettre leur régime en conformité, pour les dispositions relatives à l'optique et au dentaire, et à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, pour les dispositions relatives aux aides auditives.</p>
<b>Loi 2018-1213 du 24 décembre 2018 relative aux mesures d'urgence économiques et sociales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Exonération sociale et fiscale des heures supplémentaires et complémentaires, sous conditions</li> <li>Versement d'une prime exceptionnelle de 1000€ au maximum, exonérée de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu, pour les entreprises volontaires.</li> </ul>

**Le service des relations sociales de la Cité des entreprises reste à votre disposition.  
 Il répond aux questions de ses adhérents.  
 Accueil téléphonique : 03 20 99 45 35**

## FORMATION

### « ACTUALITÉS LÉGISLATIVES ET JURISPRUDENTIELLES : PANORAMA DES DERNIÈRES NOUVEAUTÉS »

Campus Entreprises et Cités - 40 rue Eugène Jacquet - 59700 Marcq-en-Baroeul

**le vendredi 25 janvier 2019  
 de 9h00 à 17h30**

**Pour plus d'informations, contactez :**

Laurie LERNOULD - 03 20 99 46 17 - llernould@citeonline.org



Directeur de la publication :  
 Frédéric MOTTE

Rédacteur en chef :  
 Arnaud COUSIN

Responsable de la Communication :  
 Marion SIGIER

LA CITÉ des entreprises – MEDEF Lille Métropole  
 Campus Entreprises et Cités

40, Rue Eugène Jacquet - 59708 Marcq-en-Baroeul Cedex - Tél. : 03 20 99 45 35 - Fax : 03 20 99 46 00