

ACTUALITE SOCIALE ET REGLEMENTAIRE

Mai & Juin 2019

Revalorisation du chèque santé

Rappel : le chèque santé ou « versement santé » est une aide versée par l'employeur **aux salariés en CDD inférieur ou égal à 3 mois**.

Ces salariés ont le choix entre l'adhésion à la couverture santé collective ou une demande de dispense d'adhésion. Et, en cas de de choix pour la dispense d'adhésion, ils peuvent alors demander le versement santé.

Au 1er janvier 2019, le montant plancher du chèque santé a été revalorisé à 15,94€ pour le salarié affilié au régime général.

(Arrêté du 14 mai 2019)

Index égalité professionnelle : de nouvelles précisions

Le ministère du travail vient de mettre à jour, sur son site, le questions-réponses ([ici](#)), portant sur le calcul de l'index de l'égalité femmes hommes.

Il apporte quelques précisions sur le calcul de l'effectif d'assujettissement de l'entreprise, les salariés à prendre en compte pour le calcul, le périmètre de la rémunération et clarifie différents indicateurs.

Rappel : les entreprises de 50 salariés et plus sont soumises à l'obligation de calculer, et de publier, leur Index sur l'égalité professionnelle.

L'atteinte du seuil de 50 salariés, laisse à l'entreprise le bénéfice d'un délai de trois ans avant d'être soumise à l'obligation de calculer son Index (C. trav., art. D. 1142-8).

Les salariés sont pris en compte dans les calculs sous réserve d'être présents au moins pendant la moitié de la période de référence annuelle. Les apprentis, les titulaires d'un contrat de professionnalisation, les salariés mis à disposition de l'entreprise ne sont pas pris en compte.



LE POINT

- Revalorisation du chèque santé
- Index égalité professionnelle
- Cotisations chômage : les projets du gouvernement
- Allègements de charges sociales : publication d'une circulaire ministérielle
- La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat
- L'employeur peut imposer l'ordre des départs en congés payés de ses salariés
- Mise en place du CSE : il vous reste moins de 6 mois !
- Rupture conventionnelle avec un salarié déclaré inapte suite à un accident du travail
- Oups.gouv.fr
- Non-exécution du préavis
- Entretien des tenues de travail des salariés
- Le temps de déplacement professionnel domicile-travail
- La réforme de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés
- Règles en matière de détachement
- Journée de solidarité (rappel)
- Entrée en vigueur du tachygraphe intelligent



Cotisations chômage : les projets du gouvernement

Le gouvernement a présenté le 18 juin 2019 son projet de réforme en matière d'assurance chômage. L'une des mesures annoncées concerne les cotisations dues par l'employeur. Le gouvernement prévoit d'une part la mise en place d'un « bonus-malus » pour les entreprises relevant de certains secteurs d'activité et d'autre part la taxation des CDD d'usage.

⇒ Bonus-malus en matière de cotisations patronales chômage

Cette mesure concernera 7 secteurs d'activité ayant un « taux de séparation » (rapport entre l'effectif de l'entreprise et le nombre d'inscriptions à Pôle emploi de salariés ayant travaillé pour l'entreprise) supérieur à 150 % : le secteur des transports et entreposage en fait partie.

Seules les entreprises de plus de 11 salariés sont concernées.

Après évaluation, le dispositif pourrait être étendu à l'ensemble des secteurs d'activité.

Le bonus-malus fonctionnera de la manière suivante : plus le nombre de salariés qui s'inscrivent à Pôle emploi après avoir travaillé pour une entreprise est important par rapport à son effectif, plus une entreprise paiera de cotisations patronales à l'assurance chômage. A l'inverse, plus une entreprise fera d'efforts pour réduire le nombre de personnes qui s'inscrivent à Pôle emploi (moins de fins de CDD, de fins de mission d'intérim, de licenciements, de ruptures conventionnelles...), moins elle paiera de cotisations.

Le taux des cotisations variera entre 3 % et 5 % de la masse salariale, en fonction de la pratique de l'entreprise (actuellement le taux est de 4,05%).

⇒ Taxation des CDD d'usage

Les CDD d'usage (par ex dans le déménagement) se verront appliquer une taxe forfaitaire de 10 €, afin d'inciter les entreprises à proposer des contrats d'une semaine ou d'un mois.

Ces mesures qui seront précisées par décrets pourraient rentrer en vigueur au 1er janvier 2020.

Allègements de charges sociales : publication d'une circulaire ministérielle

Une instruction interministérielle du 19 juin se présentant sous forme de questions-réponses apporte des précisions, notamment, **sur la réduction du taux de la cotisation patronale maladie, sur la réduction Fillon, et sur l'exonération de charges salariales pour les apprentis** : [ici](#)



La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat devrait être reconduite pour 2020

Cette prime avait été instituée en fin d'année 2018, exonérée sous conditions de cotisations et d'impôt sur le revenu, devait être versée avant le 31 mars 2019.

Lors de sa déclaration de politique générale le 12 juin devant le Parlement, le 1er Ministre a annoncé la reconduction de cette mesure pour 2020. **Toutefois, une condition supplémentaire sera prévue : l'entreprise devra mettre en place un accord d'intéressement avant le 30 juin 2020.**

Pour les PME, la mise en place de l'intéressement sera simplifiée ; elles seront autorisées à tester des accords sur un an, au lieu de 3 ans, et des accords-types opposables à l'administration seront mis à leur disposition.

Un texte de loi est attendu d'ici la fin de l'année sur ces mesures.

L'employeur peut imposer l'ordre des départs en congés payés de ses salariés

La période de prise des congés payés est fixée par accord d'entreprise ou à défaut, la convention collective.

Elle comprend dans tous les cas la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année. Cette disposition est d'ordre public. Vous ne pouvez pas y déroger par accord (Code du travail, art. L. 3141-13).

L'ordre des départs en congés est fixé par l'employeur après avis du CSE, il tient compte des critères suivants :

- la situation de famille du salarié, et notamment des possibilités de congé de son conjoint, ainsi que la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie ;
- l'ancienneté ;
- la prise en considération d'une éventuelle activité chez d'autres employeurs.

Dès lors qu'ils travaillent dans la même entreprise, les conjoints ou partenaires liés par un PACS, ont droit à un congé simultané.

Même si l'employeur fixe les dates de congés payés, cela ne l'empêche pas de demander à ses salariés quels sont leurs souhaits.



Mise en place du CSE : il vous reste moins de 6 mois !

Si votre effectif est d'au moins 11 salariés, vous êtes très probablement concerné par le passage en CSE qui doit intervenir d'ici le 1er janvier 2020 au plus tard.

En effet, à partir de 2020 au plus tard, le comité social et économique (CSE) remplace les DP, le CE et le CHSCT (ou le cas échéant la DUP ou l'instance unique).

Dans les entreprises dépourvues de représentants du personnel, il doit être mis en place lorsque le seuil de 11 salariés est franchi.

NB : ce seuil devra être dépassé pendant 12 mois consécutifs pour entraîner la mise en place du CSE.

Dans les entreprises déjà dotées de telles institutions, il est mis en place lors du renouvellement de celles-ci, et au plus tard au 31 décembre 2019.

Sachant que pour assurer la mise en place du CSE, la durée des mandats en cours peut être prorogée ou réduite par accord collectif ou par décision de l'employeur après consultation du CE ou à défaut des DP (ou le cas échéant de la DUP ou instance unique), de manière à coïncider avec la date de mise en place du CSE.

Concrètement en 2020, le CSE doit avoir remplacé la totalité des anciennes instances.

NB : le CSE doit être mis en place au niveau de l'entreprise. Toutefois, dans les entreprises ayant au moins deux établissements distincts, il est mis en place un CSE d'établissement et un CSE central. Le nombre et le périmètre des établissements distincts peuvent être fixés par accord d'entreprise.



Signature d'une convention de rupture conventionnelle avec un salarié déclaré inapte suite à un accident du travail

Le salarié accidenté du travail bénéficie pendant son arrêt de travail d'une protection contre le licenciement.

A son retour, lorsqu'il est déclaré inapte, vous avez l'obligation de rechercher à le reclasser, sauf exception. Pour que le licenciement soit légitime, il faut que l'employeur soit dans l'impossibilité de proposer un emploi ou que le salarié l'ait refusé.

Sans contourner les obligations légales relatives à la protection du salarié, la rupture conventionnelle peut être envisagée dans le cas d'une inaptitude professionnelle.

Vous pouvez donc signer une rupture conventionnelle avec un salarié déclaré inapte suite à un accident du travail.

La Cour de cassation a confirmé cette possibilité dans une décision rendue au cours du mois de mai 2019.

ATTENTION : pour que la rupture conventionnelle soit validée, il ne doit y avoir ni fraude, ni vice du consentement.

Oups.gouv.fr : le gouvernement recense les erreurs administratives fréquentes

Le ministère de l'économie et le ministère de l'action et des comptes publics ont lancé un site internet dénommé "Oups", qui recense les erreurs fréquentes commises par les particuliers et les entreprises dans leurs relations avec l'administration : [ici](#)

Côté professionnels, **le site recense les erreurs en matière de déclaration et paiement des cotisations sociales** (versement transport, accident du travail, calcul de la réduction général de cotisations...), **de recrutement** (rédaction de l'offre d'emploi, sollicitation des aides à l'embauche...) **ou encore de rupture du contrat de travail** (attestation Pôle emploi, contrat de sécurisation professionnelle).

Pour chaque erreur type, l'administration donne ses conseils et fiches pratiques pour éclairer les entreprises.

Pour rappel, avec la loi Essoc, **les entreprises disposent d'un droit à l'erreur leur permettant de régulariser une erreur administrative sans subir de sanction, si cette erreur est commise de bonne foi.**



Non-exécution du préavis : vous pouvez demander le versement d'une indemnité compensatrice de préavis

Lorsque l'un de vos salariés démissionne ou lorsqu'il est licencié pour cause réelle et sérieuse, il peut arriver qu'il ne respecte pas son obligation d'effectuer son préavis et qu'il ne vienne plus travailler.

Si vous n'avez pas dispensé votre salarié d'exécuter son préavis (sur votre initiative ou à sa demande si vous l'avez accepté) et que celui-ci ne vient pas travailler sans y avoir été autorisé, **il doit vous verser une indemnité compensant son absence.**

Pour cela, vous pouvez solliciter devant le conseil de prud'hommes, le paiement d'une indemnité compensatrice de préavis.

La Cour de cassation vient de rappeler que **vous ne pouvez pas être débouté de votre demande d'indemnité compensatrice de préavis** à l'encontre d'un salarié qui n'a pas travaillé au cours de cette période sans constater votre volonté non équivoque de dispenser l'intéressé de l'exécution du préavis.

L'indemnité compensatrice de préavis a un caractère forfaitaire. Ainsi, **elle correspond aux salaires et avantages qu'auraient perçus votre salarié s'il avait travaillé pendant cette période.**

De plus, si vous êtes en mesure de démontrer tout abus manifeste ou toute intention de vous nuire, votre ancien salarié peut être condamné à vous verser, en plus de l'indemnité forfaitaire de préavis, une indemnité correspondant à la réparation du préjudice supplémentaire qui vous a été causé.

Qui assure l'entretien des tenues de travail des salariés ?

Pour rappel, **c'est l'employeur qui doit assurer l'entretien des tenues de travail dont il impose le port au salarié.**

L'employeur doit prendre en charge l'entretien des tenues de travail dont il impose le port au salarié, même si le contrat de travail ne prévoit pas le versement d'une prime de nettoyage.

(Cour de cassation, Chambre sociale, 14 février 2018)



Le temps de déplacement professionnel domicile-travail (rappel)

Le temps que le salarié met pour se rendre de son domicile à son lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif. Il n'est pas rémunéré.

Toutefois, ce temps de déplacement professionnel peut être indemnisé. Pour cela, il doit dépasser le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail. Dans ce cas, le salarié bénéficie d'une contrepartie :

- soit sous la forme d'un repos
- soit financière

La part du temps de déplacement qui coïncide avec l'horaire de travail n'entraîne aucune perte de salaire.

Le Code du travail ne précise pas cette notion de temps normal de trajet. Mais pour la Cour de cassation, il faut se reporter à la durée de trajet considérée comme normale pour la région concernée.

Cette contrepartie est prévue par un accord d'entreprise ou, à défaut, déterminée par l'employeur après consultation du CSE.

La réforme de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

Trois décrets publiés au JO du 28 mai viennent préciser les modalités d'application de la réforme sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. **Ces nouvelles règles entrent en vigueur au 1er janvier 2020.**

A noter notamment :

- tout travailleur handicapé quel que soit son contrat : CDD, CDI mais aussi, intérimaire, stagiaire ou en période de mise en situation en milieu professionnel, est comptabilisé au prorata de son temps de travail. Jusqu'à maintenant ces deux dernières catégories n'étaient prises en compte que partiellement.
- le taux de 6% de travailleurs handicapés n'est pas modifié mais un décret pourrait le réévaluer dans l'avenir.
- le recouvrement de la contribution ne se fera plus à l'Agefiph mais à l'Urssaf. Cette contribution sera réduite en déduisant les sommes résultant des dépenses liées à la sous-traitance et prestations avec les EA, ESAT ou TIH, les emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières, les dépenses en vue de l'insertion des travailleurs handicapés.



Recruter un stagiaire : les règles concernant la rémunération

Si vous accueillez un stagiaire durant l'été, vous êtes tenu de respecter un certain nombre d'obligations :

→ La convention de stage

Obligatoirement signée entre l'employeur, l'étudiant (futur stagiaire) et l'organisme de formation dont dépend le stagiaire. Cette convention détaille notamment : le taux horaire de la gratification, ses modalités de versement, et les avantages éventuels auxquels le stagiaire a droit (prise en charge d'une partie des frais de transport, remboursement de frais divers...).

→ La gratification est obligatoire au-delà de deux mois de stage

Le versement d'une gratification au stagiaire est obligatoire dès lors qu'il est accueilli par l'entreprise plus de 2 mois : soit l'équivalent de 44 jours à 7 heures par jour.

En dessous de cette durée, la gratification est facultative.

Calculez la gratification de votre stagiaire grâce à un simulateur : [ici](#)

Le montant minimum légal est de 3,75 euros (chiffre 2019) par heure de stage, soit 15 % du plafond de la Sécurité sociale (exo de charges pour l'entreprise et le stagiaire). Il est possible de verser une gratification supérieure à ce montant minimum légal, mais qui sera soumise à cotisations sociales sur la fraction excédentaire.

Concernant les frais de transport engagés par le stagiaire pour se rendre sur le lieu de son stage, le remboursement pour moitié de ces frais est une obligation pour l'employeur (dans les mêmes conditions applicables aux salariés).

Le remboursement de ces frais divers ne fait pas partie de la gratification mensuelle, mais doit être payé en plus.

Les obligations de l'employeur en période de canicule

Alors que nous avons connu une 1ère période de canicule fin juin, le ministère du travail publie sur son site, comme chaque année, le Plan national canicule (PNC). Il rappelle les précautions à prendre pour les travailleurs, les obligations et la responsabilité de l'employeur.

A cet effet, le ministère met en ligne l'instruction ministérielle du 11 juin 2018 relative aux règles en droit du travail : [ici](#)



Règles en matière de détachement : du nouveau

Un décret et un arrêté du 4 juin 2019 viennent compléter le code du travail en matière de détachement et modifie les démarches à effectuer.

Les principales dispositions intéressant le transport routier en vigueur au 1er juillet 2019 :

- Avant le début de chaque détachement, le donneur d'ordres donneur d'ordre qui contracte avec un employeur établi hors de France, **devra dorénavant obtenir l'accusé de réception de la déclaration de détachement effectuée via le télé-service "Sipsi"** (et non plus une copie de cette déclaration).
- **Il devra également obtenir une attestation sur l'honneur certifiant que le cocontractant s'est, le cas échéant, acquitté du paiement des sommes dues au titre des amendes liées au détachement de travailleurs.**
- En revanche, le décret supprime de la liste des documents la copie de la désignation du représentant de l'employeur en France. Il ne sera plus nécessaire de demander ce document, puisque la désignation sera désormais intégrée à la déclaration préalable effectuée par l'employeur.

Journée de solidarité (rappel)

La journée de solidarité est une journée de travail supplémentaire de 7 heures destinée à financer l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées.

Elle ne fait pas l'objet d'une rémunération supplémentaire pour les salariés, et s'accompagne d'une contribution financière des employeurs.

Les entreprises peuvent choisir librement (après consultation du CSE) le jour durant lequel s'exerce la journée de solidarité : jour férié (hors 1er mai), RTT, etc.

L'employeur ne peut pas décompter automatiquement un jour de congé payé. En revanche, un salarié qui ne souhaite pas venir travailler le jour fixé par l'employeur peut demander à poser un jour de congé.

Lorsque la journée de solidarité est fixée un jour férié précédemment chômé, pour lequel le salarié aurait été rémunéré par l'effet de la mensualisation, l'absence de l'intéressé autorise l'employeur à pratiquer une retenue sur salaire. Cette retenue ne constitue pas une sanction pécuniaire.

Avant 2008, cette journée était fixée au lundi de Pentecôte, c'est pourquoi beaucoup d'entreprises utilisent toujours cette journée. **Chaque salarié doit travailler chaque année 7 heures de plus que son horaire de travail habituel.** Pour les salariés à temps partiel, la journée de solidarité est proratisée en proportion de leur durée de travail contractuelle.



Entrée en vigueur de l'obligation d'équiper les poids lourds et autocars neufs du tachygraphe intelligent

Désormais, tous les camions et autocars neufs doivent être équipés du tachygraphe dit « intelligent ». **La mesure est entrée en vigueur le 15 juin**, avec une dérogation pour les véhicules qui doivent subir une transformation chez un carrossier-constructeur.

Le nouveau tachygraphe 1C répond donc aux exigences de la réglementation (UE) 165/2014 qui vise à réduire les fraudes liées aux manipulations des appareils.

Les tachygraphes intelligents possèdent un module GNSS qui **enregistre automatiquement la localisation du véhicule au début et à la fin de la journée ainsi que des mises à jour de localisation toutes les 3 heures durant la conduite.**

De plus, **le chrono intelligent peut communiquer à distance avec les brigades d'inspection de la route.**

Les agents des forces de l'ordre utiliseront un appareil radio à courte portée, vérifiant à **distance certaines données du chronotachygraphe sans arrêter le véhicule** : dernière tentative d'infraction à la sécurité, coupure d'électricité, défaillance capteur, données de mouvement, conflit mouvement du véhicule, conduite sans carte valide, insertion carte pendant la conduite, remise à l'heure, données d'étalonnage, immatriculation du véhicule, et vitesse.

Les cartes actuelles vont être progressivement supprimées et remplacées par la version 1C, qui enregistrera les informations supplémentaires dans le cadre de la nouvelle législation.

Cette nouvelle carte fonctionnera sur tous les tachygraphes, y compris les modèles utilisés aujourd'hui, tandis que les « anciennes » cartes fonctionneront aussi sur les tachygraphes intelligents mais n'enregistreront que le jeu de conduite correspondant à la législation 1B actuelle.

*Ces informations ont un caractère strictement informatif.
Elles n'ont aucun caractère exhaustif et ne peuvent en aucun cas être considérées comme constituant un avis juridique.*

GROUPEMENT GENERAL DES TRANSPORTEURS PUBLICS DE HAUTE-GARONNE

8 Ter Chemin de la Violette - Z.A. de la Violette / Virage - 31240 L'UNION

Tél. 05 61 58 11 26 - Fax 05 61 61 55 89 - contact@gtp31.com

N° SIRET 776 949 653 00021

