

À LA UNE

4 mesures sur le pouvoir d'achat adoptées

Conformément aux engagements pris par le Président de la République, l'Assemblée Nationale puis le Sénat successivement adopté le la loi portant mesures d'urgence économiques et sociales qui a été publiée au JO du 26 décembre 2018. La loi comporte 4 articles. Première mesure : les employeurs peuvent verser une prime exceptionnelle aux salariés dont la rémunération est inférieure à 3 SMIC. Celle-ci sera totalement exonérée (charges sociales, CSG-CRDS, IR...), dans la limite de 1 000 €. Elle devra correspondre effectivement à une rémunération supplémentaire et son versement devra intervenir entre le 11 décembre 2018 et le 31 mars 2019. Deuxième mesure : anticipation de l'exonération des heures supplémentaires et exonération d'IR au 1er janvier 2019 (au lieu du 1er septembre 2019 comme prévu en LFSS 2019) dans une limite de 5000€. Troisième mesure : Rétablissement du taux de la CSG à 6,6 % pour les pensions de retraites inférieures à un certain seuil et ce, dès le 1er janvier prochain. Simplement, pour des raisons techniques, l'application du taux de 6,6 % ne pourra se faire dès le mois de janvier. Il est donc prévu qu'une régularisation sur le trop-perçu initial soit effectuée au plus tard le 1er juillet 2019. Quatrième mesure : le gouvernement s'engage à remettre au Parlement un rapport sur la revalorisation exceptionnelle de la prime d'activité au 1^{er} janvier 2019 dans un délai de six mois à compter de la promulgation de la présente loi.

À lire : LOI n° 2018-1213 du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales

Juris'info, une expertise de l'Upe 13

Le flash

Prélèvement à la source: communication mandat SEPA!

A partir de janvier 2019, vous devrez retenir le montant du PAS sur la paye de tous vos salariés. La DGFIP procédera en février au prélèvement des sommes correspondantes sur le compte bancaire que vous avez déclaré. Dans la plupart des cas, les références de ce compte bancaire sont connues de l'administration fiscale notamment s'il s'agit de celui à partir duquel sont payés les autres impôts ou dont votre entreprise est redevable. Si vous avez décidé d'ouvrir un compte bancaire spécifiquement dédié au PAS de vos salariés, vous devez communiquer à l'administration fiscale les coordonnées de ce compte et transmettre à votre banque le mandat SEPA qui l'autorise à effectuer le prélèvement des sommes. Attention, la banque ne pourra effectuer le prélèvement que si vous lui avez adressé le mandat SEPA d'autorisation de prélèvement à défaut, une pénalité de 10% sera appliquée. Vous devez donc impérativement faire parvenir le mandat SEPA signé à votre banque avant février 2019.

À lire : Comment éditer le mandat B2B depuis l'espace professionnel

À lire : Si vous n'avez pas encore d'espace professionnel

Bonne Année 2019

Règlementation

Commande Publique : Publication du nouveau code !

Les parties législative et réglementaire du code de la commande publique ont été publiées le mercredi 5 décembre 2018 au Journal officiel. La publication du code de la commande publique est l'aboutissement d'un long chantier mené par la direction des affaires juridiques des ministères économiques et financiers, de manière collaborative avec l'ensemble des acteurs de la commande publique, aussi bien privés que publics. Comprenant 1747 articles, le code de la commande publique regroupe l'ensemble des règles applicables aux contrats de la commande publique. Il intègre notamment les dispositions relatives à la maîtrise d'ouvrage publique et à ses rapports avec la maîtrise d'œuvre privée, à la sous-traitance et aux délais de paiement. Il entrera en vigueur le 1^{er} avril 2019 afin de laisser le temps aux acteurs, acheteurs, autorités concédantes et entreprises, de s'approprier ce nouvel outil.

À lire : Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n° 2018-1074 du 26 novembre 2018 portant partie législative du code de la commande publique

À lire : Ordonnance n° 2018-1074 du 26 novembre 2018 portant partie législative du code de la commande publique

À lire : Décret n° 2018-1075 du 3 décembre 2018 portant partie réglementaire du code de la commande publique

Impact Gilets jaunes : soutien des entreprises

Vous subissez les conséquences du mouvement des « gilets jaunes » : baisse de chiffre d'affaires, interruption d'activité et/ou dégradation de vos locaux.....des mesures exceptionnelles immédiates sont mises à votre disposition pour vous aider.

Le ministre de l'Economie et des finances, Bruno LEMAIRE, a annoncé 6 mesures concrètes d'accompagnement mobilisables pour les professionnels touchés : un étalement des échéances fiscales et sociales (DGFIP), des mesures de chômage partiel (DIRECCTE), des autorisations complémentaires le dimanche (Préfecture), l'indemnisation au titre de la garantie « perte d'exploitation » (Assurance), des facilités en cas de dépassement de découverts (Banque), et enfin des allègements de la trésorerie des commerces touchés par les événements (BPI France).

À lire : Mouvement des « gilets jaunes » : accompagnement des entreprises

L'index de l'égalité femmes-hommes : une obligation de résultat

3 ans pour se mettre en conformité à compter du 01/03/2019 pour les entreprises de plus de 250 salariés, et du 01/03/2020 pour celles de 50 à 250 salariés. Composé de 5 indicateurs pour les entreprises de plus de 250 salariés et 4 indicateurs pour celles de 50 à 250 salariés, l'index mesure des données déjà disponibles. Les entreprises transmettent ces données dans la BDES. 1. la suppression des écarts de salaire à poste et à âge comparables – 2. la même chance d'avoir une augmentation - 3. la même chance d'obtenir une promotion - 4. toutes les salariées augmentées à leur retour de congés maternité, dès lors que des augmentations ont été données en leur absence - 5. Au moins quatre femmes dans les 10 plus hautes rémunérations. L'index permettra aux entreprises d'évaluer leurs pratiques sur un certain nombre de points (100 points), avec un minimum à atteindre (75 points). Ce chiffre devra être publié sur leur site Internet. Une entreprise qui n'atteindrait pas le seuil de points requis devra mettre en place des mesures correctives pour atteindre l'égalité de salaire à travail égal. Par ailleurs, les entreprises qui auront à rattraper l'écart de rémunération entre femmes et hommes devront allouer une enveloppe de rattrapage salarial sur 3 ans. Son montant sera négocié avec les partenaires sociaux au sein de l'entreprise. Les entreprises qui n'auraient pas abouti au bout de 3 ans pourront être sanctionnées jusqu'à 1 % de la masse salariale.

À lire : Index de l'égalité hommes femmes

Compte personnel de formation (CPF) : conversion des heures en euros au 1^{er} janvier 2019

En 2019, le CPF ne sera plus alimenté en heures mais en euros, à raison de 15 euros par heure. 2 880 euros au 1er janvier 2019, tel est le montant dont disposera un salarié n'ayant jamais mobilisé ni son DIF (120 heures), et disposant encore de son stock d'heures de CPF acquises depuis 2015 (72 heures). S'ajoutera, au courant du premier semestre 2019, 360 euros pour les 24 heures acquises au titre de l'année 2018, soit potentiellement un total de 3 240 euros. Attention, tout DIF non mobilisé avant le 31/12/2020 sera perdu.

À lire : Décret n° 2018-1153 du 14/12/2018 – JO du 15/12/18

Apprentis : rupture du contrat – exit le CPH ! nouvelles conditions à compter du 01/01/19

Ce nouveau dispositif s'applique aux contrats conclus à compter du 01/01/19. Au-delà du délai de 45 jours, le contrat pourra être désormais rompu par accord écrit, signé des parties. Il ne sera plus utile de saisir le CPH. A défaut d'accord, le contrat pourra être rompu à l'initiative de l'employeur (cas de force majeure, faute grave, inaptitude), ou du salarié (saisine du médiateur et respect de délais) selon les conditions déterminées par décret.

À lire : Décret n° 2018-1231 du 24 décembre 2018

Jeunes travailleurs et apprentis : dérogation aux durées maximales de travail – contrat de travail conclus à compter du 01/01/2019.

3 secteurs d'activités sont visés par le décret – 1. Les activités réalisées sur les chantiers de bâtiment – 2. Les activités réalisées sur les chantiers de travaux publics – 3. Les activités de création, d'aménagement et d'entretien sur les chantiers d'espaces paysagers. Dès lors, que l'organisation collective le justifie, la dérogation est possible. Ce décret vise les jeunes travailleurs de moins de 18 ans et les apprentis, au-delà de 8 heures de travail par jour (dans la limite de 10 heures) et au-delà de 35 heures par semaine (dans la limite de 48 heures).

À lire : Décret n° 2018-1139 du 13 décembre 2018

Quoi de neuf ?

PAS: modification des grilles de taux neutre à compter du 1^{er} janvier 2019

À compter du 1^{er} janvier 2019, les employeurs doivent mettre en œuvre le PAS de l'IR et sont tenus d'appliquer les taux de PAS transmis par l'administration fiscale ou, à défaut les taux neutres. Par une instruction publiée au BOFIP le 28 décembre 2018, l'administration fiscale a officiellement diffusé les grilles de taux neutres de grilles de taux par défaut seront ensuite indexées sur l'évolution de la première tranche du barème de l'impôt sur le revenu à compter du 1^{er} janvier 2020.

À lire : Instruction : BOFIP-BAREME-000037-SS 1 à 20-28/12/2018

Un chiffre

SMIC et MG: revalorisation de 1.5% au 01/01/19

Le taux horaire brut du SMIC est porté à 10,03 € (contre 9,88 € en 2018), soit 1521.22 euros bruts mensuel.

Le minimum garantie passe à 3,62 € (contre 3.57 € en 2018).

Jurisprudence

Mise en place du CSE : la Cour de Cassation définit l'établissement distinct

Une première en la matière concernant la définition par l'employeur du nombre et du périmètre des établissements distincts pour la mise en place du CSE. Alignement sur la décision du CE rendue en 1973 – en l'absence d'accord conclu dans les conditions mentionnées aux articles L.2313-2 et L.2313-3 du même code, le nombre et le périmètre des établissements distincts pour la mise en place des CSE est fixé compte tenu de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel. Il en résulte que caractérise au sens de ce texte un établissement distinct, l'établissement qui présente notamment en raison de l'étendue des délégations de compétence dont dispose son responsable, une autonomie suffisante en ce qui concerne la gestion du personnel et l'exécution du service (article L.2313-4 du code du travail)

À lire : Cass.soc 19/12/2018

Biblio Juris'info

LOI n° 2018-1317 du 28 décembre 2018 de finances pour 2019

AGS : Le taux de cotisation reste à 0.15% au 1^{er} janvier 2019.

Barème des saisies et cessions des rémunérations