

À LA UNE

Loi PACTE : adoption définitive

La loi PACTE a été définitivement adoptée le 11 avril. Elle ambitionne de donner aux entreprises les moyens d'innover, de se transformer, de grandir et de créer des emplois. Parmi les mesures emblématiques de cette loi : simplification de la création d'entreprise (une **plateforme en ligne remplacera les 7 réseaux de formalités**, un registre général dématérialisé centralisant les informations des entreprises, réduction du tarif des publications légales ...) ; simplification de la vie des PME et des ETI (**seuils regroupés sur 3 niveaux : 11, 50, 250 salariés, relèvement du seuils de certification légale des comptes**, augmentation des versements des acheteurs publics aux PME, délais de paiement ...), incitation à l'épargne et au financement des entreprises (ouverture du PEA-PME aux titres émis dans le cadre du financement participatif, portabilité de tous les produits d'épargne retraite ...), dynamisation de l'innovation (financements des projets à forte intensité technologique, encouragement de l'actionnariat individuel, simplification du parcours des chercheurs en entreprise, brevets), récompense du travail des salariés (accords d'intéressement et de participation « clé en mains », bénéficiaires étendus au conjoint collaborateur ou associé, développement de l'actionnariat salarié ...), nouvelle définition de la raison d'être des entreprises (introduction des notions d'intérêt social, et de « raison d'être », de l'entreprise, création d'un statut d'entreprise à mission).

[À lire : Présentation par le ministère](#)

[À lire : Projet de loi adopté définitivement](#)

Juris'info, une expertise de l'Upe 13

Le flash

Seuils d'effectifs : simplifications annoncées

Pour rendre les seuils d'effectif plus simples à apprécier et pour éviter l'anxiété que l'approche d'un seuil peut susciter auprès d'un chef d'entreprise, la loi PACTE rationalise les seuils qui seront regroupés sur trois niveaux, 11, 50, 250 salariés. Les seuils intermédiaires de 10, 20 (sauf pour l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés), 25, 100, 150, 200 (sauf pour la mise à disposition d'un local syndical) salariés seront donc supprimés. Un décret définira les catégories de personnes incluses dans l'effectif et les modalités de leur décompte. Le mode de calcul des effectifs est harmonisé sur celui du code de la sécurité sociale, plus favorable aux entreprises et déjà utilisé dans le cadre de la DSN. L'effectif de l'entreprise correspondra à une moyenne appréciée sur l'année civile précédente. La loi relève à la hausse (de 20 à 50 salariés) les seuils d'effectifs concernant la mise en place obligatoire d'un règlement intérieur, l'assujettissement à la contribution au FNAL au taux réduit de 0,10 % et l'assujettissement à la participation à l'effort de construction. Les obligations ne seront effectives que lorsque le seuil sera franchi pendant 5 années civiles consécutives. D'autre part, si l'effectif de l'entreprise diminue et revient à un niveau inférieur au seuil, ne serait-ce qu'une année seulement, le seuil devra à nouveau être atteint durant 5 années consécutives pour générer l'obligation. Par dérogation, l'obligation de mettre en place un règlement intérieur dans les entreprises de 50 salariés et plus ne s'appliquera qu'au terme d'un délai de 12 mois courant à compter de la date à laquelle le seuil de 50 a été atteint. Sauf exception, ces nouvelles dispositions entreront en vigueur au 1er janvier 2020.

[À lire : Loi relative à la croissance et la transformation des entreprises \(PACTE\)](#)

Règlementation

Protection des jeunes de moins de 18 ans : procédures d'urgence et de retrait d'affectation

Un décret du 27 mars 2019 fixe les conditions de mise en œuvre de la procédure d'urgence relative au retrait d'affectation des jeunes travailleurs de moins de 18 ans, lorsque l'inspection du travail constate soit qu'ils sont affectés à des travaux interdits, soit qu'ils sont affectés à des travaux réglementés et placés dans une situation les exposant à un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé. Il prévoit, d'autre part, les conditions de mise en œuvre des mesures relatives à la suspension et à la rupture du contrat de travail ou de la convention de stage des jeunes travailleurs de moins de 18 ans, lorsque l'inspection du travail constate un risque sérieux d'atteinte à leur santé, leur sécurité ou à leur intégrité physique ou morale. Enfin, le décret prévoit une mise à jour et une harmonisation de dispositions relatives aux prérogatives de l'inspection du travail, notamment en ce qui concerne le recours prévu en cas de contestation d'une mise en demeure prononcée par la Direccte. Le recours prévu en cas de contestation d'une mise en demeure prononcée par la Direccte en cas de situation dangereuse (L. 4721-1 et L. 4723-1, 1er al.). Le recours doit être formé devant le ministre du Travail par LRAR dans les 15 jours suivant la mise en demeure. Il est suspensif. Le silence gardé par l'administration pendant plus de 2 mois vaut décision d'acceptation. Le décret est entré en application le 31 mars 2019.

[À lire : Décret n° 2019-253 du 27 mars 2019](#)

Contentieux prud'hommes : remboursement des indemnités de chômage

Un décret du 27 mars 2019 précise les délais et les conditions selon lesquels Pôle emploi peut délivrer une contrainte pour le remboursement par l'employeur de tout ou partie des allocations de chômage versées à son ex-salarié, à la suite d'un jugement prud'homal. A défaut d'opposition du débiteur devant la juridiction compétente, cette contrainte comporte tous les effets d'un jugement et confère le bénéfice de l'hypothèque judiciaire. Rappelons qu'en application de l'article L. 1235-4, le Conseil de Prud'hommes ordonne en effet dans certains cas (discrimination, annulation d'un licenciement d'un salarié ayant engagé une action en justice contre son employeur, ou sur le fondement de l'égalité professionnelle, ou d'un harcèlement moral ou sexuel), le remboursement par l'employeur à Pôle Emploi de tout ou partie des indemnités de chômage versées au salarié licencié, du jour de son licenciement au jour du jugement prononcé, dans la limite de 6 mois d'indemnités de chômage. Ce remboursement est ordonné d'office lorsque les organismes intéressés ne sont pas intervenus à l'instance ou n'ont pas fait connaître le montant des indemnités versées.

[À lire : Décret n° 2019-252 du 27 mars 2019](#)

Crédit d'impôt recherche (CIR) : report d'un an de certaines obligations déclaratives

Afin d'améliorer l'information sur la nature des dépenses financées par les entreprises bénéficiant du crédit d'impôt recherche (CIR), la loi de finances pour 2019 a abaissé de 100 M€ à 2 M€ le seuil de l'obligation de décrire sur un état annexe à la déclaration de crédit d'impôt les travaux de recherche en cours. Cette nouvelle obligation déclarative pouvant constituer une charge administrative significative, en particulier pour les petites entreprises ou les entreprises en phase d'amorçage, une mesure de tolérance administrative est mise en œuvre en 2019. Les entreprises ayant engagé des dépenses de recherches comprises entre 2 M€ et 100 M€ sont dispensées du dépôt de l'état annexe 2069-A-1-SD en 2019. Seules les entreprises engageant plus de 100 M€ de dépenses de recherche restent soumises à cette obligation déclarative.

À lire : Communiqué de presse n° 666 du 15 avril 2019

À lire : Actualité Bofip 17 avril 2019

Heures supplémentaires et complémentaires : régime de l'exonération

Une instruction ministérielle du 29 mars 2019 détaille, sous forme de « questions-réponses », les principales modalités d'application de l'exonération de cotisations salariales portant sur les rémunérations au titre des heures supplémentaires et complémentaires, en vigueur depuis le 1er janvier 2019. L'instruction aborde les cas particuliers susceptibles de poser difficulté : heures éligibles à l'exonération, salariés non régis par les règles du code du travail, cas des gardiens, concierges et employés d'immeubles, rappels de paie, heures incluses dans les conventions de forfait, heures donnant lieu à repos compensateur de remplacement, rémunération horaire de référence, prises en compte des heures supplémentaires « structurelles » en cas d'absences, heures effectuées dans le cadre du dispositif du temps partiel modulé, taux d'exonération pour la part des rémunérations supérieures au plafond de la sécurité sociale, articulation avec l'exonération de cotisations salariales dont bénéficient les apprentis, cotisations sur lesquelles s'impute la réduction, modalités déclaratives et bulletin de paye, règles de déductibilité de la CSG.

À lire : Instruction ministérielle N° DSS/5B/2019/71 du 29 mars 2019

Emplois francs : nouveaux assouplissements au dispositif

Un décret du 24 avril 2019 assouplit le dispositif expérimental des Emplois Francs. Ce dispositif permet à une entreprise ou une association embauchant un demandeur d'emploi habitant en quartier prioritaire de bénéficier d'une prime pour l'embauche en CDI (à hauteur de 5000 €/an sur 3 ans) ou en CDD de plus de 6 mois (à hauteur de 2500 €/an sur 2 ans). Le décret étend dès le mois d'avril 2019 le périmètre géographique du dispositif aux Hauts-de-France, à l'Île-de-France, Ardennes, aux Bouches-du-Rhône, à la Haute-Garonne, au Maine-et-Loire, au Vaucluse et l'ensemble des départements et régions d'outre-mer. Outre les demandeurs d'emploi, y sont désormais également éligibles les adhérents au contrat de sécurisation professionnelle (CSP). Le décret porte de 2 à 3 mois le délai accordé aux employeurs pour adresser la demande d'aide à compter de la date de signature du contrat. Il ouvre la possibilité de poursuivre le versement de l'aide, en cas de renouvellement pour une durée d'au moins 6 mois d'un CDD ayant ouvert droit au bénéfice de l'aide, dans la limite totale de 2 ans. Lorsque, pour un même salarié, un CDI succède à un CDD ayant ouvert droit à l'aide, l'employeur continue de bénéficier de celle-ci, dans la limite totale de 3 ans ; celle-ci est en outre revalorisée à compter de la date d'exécution du nouveau contrat.

À lire : Décret du 24 avril 2019

Soldes : leur durée pourra varier chaque année

La loi PACTE prévoit une modification de la réglementation sur les soldes. Actuellement, les soldes se déroulent sur 2 périodes de 6 semaines chacune, débutant chaque hiver le 2^{ème} mercredi de janvier (ou le premier lorsque cette date est postérieure au 12 janvier) et chaque été le dernier mercredi de juin (ou l'avant-dernier lorsque cette date est postérieur au 28 juin). Des dates différentes sont toutefois prévues pour certains départements. Désormais, les soldes qui seront fixées par un arrêté ministériel, auront lieu, pour l'année civile, durant 2 périodes d'une durée minimale de 3 semaines et d'une durée maximale de 6 semaines chacune.

À lire : Loi relative à la croissance et la transformation des entreprises (PACTE)

Quoi de neuf ?

Reconnaissance des AT/MP : du nouveau dans la procédure à partir du 1er décembre 2019

Un décret du 23 avril modifie la procédure de reconnaissance des AT/MP à compter du 1er décembre 2019. Pour les accidents du travail, le texte instaure un délai de 10 jours francs à compter de la déclaration pour que l'employeur émette des réserves motivées auprès de la caisse. Le délai d'instruction en cas de réserves motivées de l'employeur, et, par suite, d'investigations complémentaires conduites par la caisse, demeure fixé à 3 mois. S'agissant des maladies professionnelles, le texte distingue 2 procédures assorties d'un délai de 4 mois, selon que la demande relève du dispositif des tableaux de maladies professionnelles ou de la voie complémentaire faisant intervenir les comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP).

À lire : Décret 2019-356 du 23-4-2016 : JO 25

Un chiffre

300 000 contrôles des inspecteurs du travail prévus pour 2019 (+ 9 % par rapport à 2018)

Jurisprudence

TPE sans DS ni CSE : option en matière de négociation collective

Dans les entreprises dépourvues de DS de moins de 11 salariés ou de 11 à 20 salariés en l'absence de CSE, l'employeur peut proposer un projet d'accord aux salariés (référéndum). Estimant que la négociation d'entreprise ne peut être réalisée sans elles, 4 organisations syndicales ont demandé l'annulation du décret du 26/12/2017 fixant les modalités d'organisation de cette consultation, arguant notamment d'une ambiguïté dans le code du travail (un texte permettant l'option entre consultation des salariés et négociation d'un accord, l'autre semblant exclure cette possibilité). Le Conseil d'Etat a rejeté le recours, considérant que le référéndum patronal n'empêchait pas la négociation d'un accord d'entreprise avec des salariés expressément mandatés par des organisations syndicales représentatives.

À lire : Conseil d'Etat 1^{er} avril 2019 n°

417652, CGT-FO

Biblio Juris'info

Liste des impôts, taxes, contributions ou cotisations sociales donnant lieu à la délivrance de certificats pour l'attribution des contrats de la commande publique (arrêté du 22 mars 2019)