

Mesures sociales importantes de cette fin d'année

N°43 – Octobre 2019

Edito

Comme souvent en matière sociale, cette fin d'année est riche en nouveautés. Nous vous avons sélectionné quelques thèmes susceptibles d'intérêt pour la gestion de vos ressources humaines.

Réduction générale des cotisations patronales : coup d'envoi du second temps de la réforme



Alors que la réduction générale des cotisations patronales a été élargie au 1^{er} janvier 2019 aux cotisations de retraite complémentaire, les employeurs peuvent désormais l'appliquer, depuis le 1^{er} octobre, aux cotisations d'assurance chômage.

Ce qui change pour les employeurs à compter du 1-10-2019 ?

Le coefficient maximal (T) de réduction pour les rémunérations dues pour les périodes courant du 1^{er} octobre au 31 décembre 2019 passe à :

- 0,3214 pour les employeurs soumis au taux du Fnal de 0,1 % ;
- 0,3254 pour les employeurs soumis au taux du Fnal de 0,5 %.

Exemple pour un salarié au SMIC (salarié à temps plein dans une entreprise de moins de 20 salariés) :

| | sept-19 | oct-19 |
|--|----------|----------|
| Montant de la réduction générale des cotisations patronales (« réduction Fillon ») | 427.32 € | 488.93 € |

Soit une **baisse de charge mensuelle d'environ 61 €**.

Rappel : la réduction Fillon s'applique aux rémunérations inférieures à 1,6 fois le SMIC, et est dégressive.

La prime exceptionnelle pouvoir d'achat reconduite en 2020 mais avec une nouvelle condition

Le PLFSS pour 2020 vient d'être présenté le lundi 30 septembre 2020. A cette occasion serait confirmé le renouvellement de la prime dite « Macron », mais son régime social de faveur semble être conditionné à l'existence d'un accord d'intéressement.



Quelques rappels :

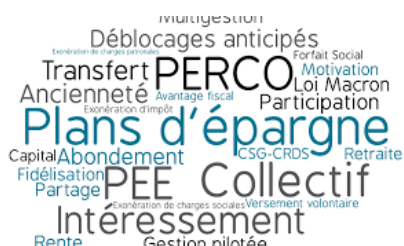
- Près de 2 millions de salariés ont bénéficié de cette prime (selon un bilan à fin janvier 2019) ;
- Cela représente environ 12% des entreprises dont moins de 10% pour les TPE de moins de 10 salariés ;
- La valeur moyenne de la prime était de 448 € ;
- Cette prime bénéficiait d'une exonération de toutes les cotisations sociales et de l'impôt sur le revenu, dans la limite d'un montant de 1 000 € par bénéficiaire, sous réserve d'une rémunération inférieure à 3 fois la valeur du Smic annuel déterminé sur la base de la durée légale.

Le régime annoncé pour 2020

Le dossier de presse du 30 septembre 2019, présentant les nombreuses mesures contenues dans le Projet de Loi de Financement de la Sécurité sociale a apporté les informations suivantes sur le sujet :

- Le dispositif de prime exceptionnelle serait reconduit pour l'année 2020 ;
- L'exonération de toutes cotisations et impôts serait conditionnée à l'existence ou à la mise en place d'un accord d'intéressement ;
- Cet accord pourrait exceptionnellement être conclu pour une durée inférieure à 3 ans.

Refonte de l'épargne retraite : le PER nouveau est arrivé au 1^{er} octobre 2019



Initée par la loi PACTE, la réforme de l'épargne retraite s'est concrétisée par une série de textes parus cet été 2019 (ordonnance, décrets, arrêté).

Les nouveaux Plans d'épargne retraite d'entreprise (PERE) peuvent être commercialisés depuis le 1^{er} octobre 2019.

Qu'est-ce que le PER ?

Individuel ou d'entreprise

Le PER (plan d'épargne retraite) peut être individuel ou d'entreprise. Le PER individuel, s'adresse aux particuliers ou aux travailleurs indépendants, en relais, par exemple, des actuels contrats PERP ou Madelin.

Deux volets distincts pour le PERE

Le plan d'épargne retraite d'entreprise (PERE), pour sa part, prend en réalité la forme de deux plans. L'un dit « collectif », que nous dénommons ici, en attendant un sigle officiel, PERE-CO (il a vocation à succéder à l'ancien PERCO). L'autre dit « obligatoire », que nous désignons, en attendant aussi un sigle officiel, PERE-OB (il a vocation à succéder aux contrats de retraite supplémentaire, dits « art. 83 »).

Sort des dispositifs antérieurs

Les dispositifs antérieurs à la réforme (PERCO « ancienne mouture », contrats de retraite supplémentaire « article 83 ») ne pourront plus être mis en place à partir du 1^{er} octobre 2020. Ceux mis en place avant cette date pourront continuer à fonctionner et être éventuellement basculés en contrat PER jusqu'en 2023.

Nous ne détaillerons pas ici les spécificités de chaque régime mais attirons votre attention sur le fait que jusqu'au 1^{er} octobre 2020, vous avez la possibilité d'ouvrir des plans « ancienne mouture » mais également les nouveaux plans d'épargne.

Nous vous invitons à nous contacter si vous souhaitez plus de renseignements sur ce sujet.

Rappel : mise en place du Comité Social Economique

Comme nous vous l'avons indiqué dans notre newsletters n°36 du mois de mars 2018, la mise en place du CSE devait être faite progressivement selon la situation de votre entreprise, et au plus tard **avant le 31 décembre 2019** pour toutes les sociétés dont l'effectif est supérieur à 11 salariés.



Au 1^{er} janvier 2020, les anciennes institutions représentatives du personnel n'auront plus de légitimité.

A cette date, l'absence de CSE équivaudra à l'absence de représentants de personnel, quand bien même des délégués du personnel ou un comité d'entreprise seraient toujours en place. L'employeur pourra dès lors être condamné pour délit d'entrave : 1 an d'emprisonnement et 7 500 € d'amendes.

Il encourra également indirectement d'autres risques à condamnation dans des situations pour lesquelles l'existence de représentants du personnel ou d'un procès-verbal de carence est obligatoire (exemple : procédure de licenciement pour inaptitude, dénonciation d'usage...).

Nous vous rappelons que nous pouvons vous assister dans la mise en place de cette instance.

Toute l'équipe de 2AC AQUITAINE se tient à votre disposition pour répondre à vos questions sur ces thèmes d'actualité.