

11/2018

LETTRE MENSUELLE



SOCIAL

Renforcement des moyens de lutte contre le travail illégal

DANS CE NUMÉRO :

<i>Lutte contre le travail illégal</i>	1
<i>Régime AGIRC-ARRCO</i>	2
<i>Rupture du contrat de travail</i>	3
<i>Contrat d'apprentissage</i>	3
<i>Contrat de professionnalisation</i>	4
<i>Assurance chômage</i>	5

Le 28 novembre 2018.

Dans la continuité des dispositifs antérieurs et dans le prolongement des nouvelles sanctions contre la fraude au détachement des travailleurs étrangers, la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018 a également entrepris d'affermir la lutte contre le travail illégal et l'une de ses manifestations : le travail dissimulé.

Pour ce faire, elle renforce, tout d'abord, les moyens de contrôle du travail illégal en modernisant les pouvoirs d'enquête des agents de l'inspection du travail et en créant un droit de communication général vis-à-vis des tiers, même non identifiés.

Elle étend, ensuite, les cas de cessation d'activité pour des entreprises intervenant en dehors d'un établissement ou d'un chantier BTP et instaure un principe de diffusion des condamnations prononcées en matière de travail dissimulé.

Elle assimile, enfin, le détachement frauduleux à du travail dissimulé et crée une amende administrative pour absence de déclaration d'un chantier forestier ou sylvicole.

La plupart de ces dispositions s'appliquent à compter du 7 septembre 2018. Toutefois, certaines mesures doivent encore être précisées par décret.

Création d'un nouveau cas de travail dissimulé par dissimulation d'activité.

On rappelle qu'est réputé travail dissimulé par dissimulation d'activité, l'exercice à but lucratif d'une activité de production, de transformation, de réparation ou de prestation de service ou encore l'accomplissement d'actes de commerce :

- sans immatriculation au répertoire des métiers ou au registre des entreprises ou au registre du commerce et des sociétés quand cette inscription est obligatoire ;
- sans formalisation des déclarations qui, légalement ou réglementairement, doivent être faites aux organismes de protection sociale ou à l'administration fiscale.

Le travail dissimulé peut également résulter de la poursuite de l'activité après refus d'immatriculation, ou postérieurement à une radiation.

Durcissement des sanctions administratives dans le domaine des travaux forestiers

- Toute entreprise de travaux forestiers (récolte de bois, reboisement, sylviculture, etc.) qui ouvre un important chantier forestier ou sylvicole doit au préalable adresser à l'inspection du travail une déclaration écrite comportant diverses mentions comme le nom et la dénomination sociale de l'entreprise, la situation géographique exacte du chantier ou encore le nombre de salariés qui seront occupés sur ce chantier.
- Or, l'entreprise accomplissant des travaux de cette nature sans se conformer à l'obligation de déclaration encourt dorénavant une amende administrative maximale de 5 000 € par chantier forestier ou sylvicole non déclaré.

Rappel des changements applicables aux cotisants du régime AGIRC-ARRCO à compter du 1er janvier 2019

Le régime de cotisation des régimes AGIRC-ARRCO évolue à compter du 1er janvier 2019.

Désormais unifié, il repose sur une assiette de cotisations composée de deux tranches de salaires (jusqu'à 1 plafond et de 1 à 8 plafonds de sécurité sociale).

Les taux de cotisation sont également modifiés et fixés à 7,87 % en tranche 1 et à 21,59 % en tranche 2, répartis entre l'employeur et le salarié, selon la règle des 60/40.

Le taux d'appel des cotisations est par ailleurs porté de 125 à 127 %.

L'AGIRC et l'ARRCO présentent, dans un document synthétique publié sur leur site, les principales caractéristiques du régime de cotisation applicable à compter du 1er janvier 2019.

On rappelle qu'un module de conversion des taux de cotisations applicables à compter de cette date est mis en ligne sur ce site.

Tableau de répartition des cotisations				
Assiette	Taux de cotisation			Taux de calcul des points
	Part salariale	Part patronale	Total	
Tranche 1 (salaire jusqu'au plafond de la sécurité sociale)				
Taux	3,15 %	4,72 %	7,87 %	6,2 %
Tranche 2 (salaire compris entre 1 et 8 plafonds)				
Taux	8,64 %	12,95 %	21,59 %	17 %

Rupture du contrat de travail

► **La décision** : Selon un arrêt du 17 octobre 2018 de la Cour de Cassation

L'employeur qui met en œuvre une procédure de licenciement économique alors qu'il n'a pas accompli, bien qu'il y soit légalement tenu, les diligences nécessaires à la mise

en place d'institutions représentatives du personnel et sans qu'un procès-verbal de carence ait été établi, commet une faute qui cause un préjudice aux salariés, privés ainsi d'une possibilité de représentation et de défense de leurs intérêts.

LA LOI AVENIR PROFESSIONNEL

Simplification du recours au contrat d'apprentissage et réforme du fonctionnement des CFA

Tout d'abord, l'âge maximal d'entrée en apprentissage est relevé jusqu'à 29 ans révolus et la procédure d'enregistrement du contrat est supprimée au profit d'un simple dépôt auprès de l'opérateur de compétences. Ensuite, la loi allège la procédure permettant aux employeurs d'apprentis mineurs de déroger aux durées maximales hebdomadaire et quotidienne de travail, et facilite la mobilité internationale des apprentis. Enfin, les conditions de rupture du contrat d'apprentissage passés les 45 premiers jours en entreprise sont entièrement revues afin de permettre une rupture unilatérale du contrat, à l'initiative de l'apprenti ou de l'employeur.

Par ailleurs, la loi supprime la régulation administrative des centres de formation des

apprentis (CFA) et rapproche leurs modalités de fonctionnement de celles d'un organisme de formation professionnelle ordinaire.

La plupart des nouvelles dispositions sont applicables aux contrats d'apprentissage conclus à compter du 1er janvier 2019. Cependant, la procédure d'enregistrement du contrat d'apprentissage ne sera remplacée par l'obligation de dépôt qu'à partir du 1er janvier 2020, sous réserve de publication des décrets d'application.

Enfin, la réforme des CFA s'appliquera au fur et à mesure de la publication des décrets nécessaires à sa mise en œuvre.

Instauration d'une aide unique en faveur des employeurs d'apprentis de moins de 250 salariés

Pour simplifier la lisibilité des aides versées au titre de l'emploi d'apprentis et inciter les TPE-PME à conclure des contrats d'apprentissage pour la préparation de premiers niveaux de qualification, la loi instaure, en remplacement du crédit d'impôt apprentissage et des aides financières existantes, une aide unique versée par l'État aux entreprises de moins de 250 salariés qui embauchent des apprentis par contrat d'apprentissage.

Cette aide ne remet pas en cause les exonérations de charges sociales, totales ou partielles dont bénéficient les employeurs d'apprentis au titre des rémunérations versées à ce titre, qui ne sont pas concernées par ce remaniement.

Enfin, le bénéfice de l'aide, dont les modalités seront précisées par décret, sera réservé aux entreprises embauchant des apprentis qui préparent un diplôme ou un titre de niveau inférieur ou égal au baccalauréat.

Aménagement du contrat de professionnalisation et remplacement de la période de professionnalisation par un nouveau dispositif de formation en alternance

Concernant le contrat de professionnalisation, sa durée maximale est allongée et les structures d'insertion y sont désormais éligibles.

De plus, sont créés :

- une expérimentation permettant l'acquisition de certifications moins élevées au profit des personnes les moins qualifiées ;
- un cadre juridique à la mobilité internationale des bénéficiaires.

De leur côté, en raison notamment de la disparition des financements dédiés au plan de formation, les périodes de professionnali-

sation sont supprimées et remplacées par un nouveau dispositif de formation au régime juridique assez proche : la « reconversion ou promotion par l'alternance » (RPA).

Afin d'éviter toute mise en concurrence avec les dispositifs ayant la même finalité, ce nouveau mécanisme de formation par alternance cible davantage les personnes à faible qualification.

L'ensemble de ces dispositions s'appliquent à compter du 7 septembre 2018.

Toutefois, le dispositif expérimental sera mis en place et les mesures relatives aux bénéficiaires de la RPA s'appliqueront après publication d'un décret.

Evolutions du régime de contribution des employeurs au titre de l'assurance chômage

Un nouveau dispositif de bonus-malus sur la contribution patronale d'assurance chômage est institué au titre des contrats courts, grâce à de nouveaux critères s'ajoutant à ceux d'ores et déjà existants : le nombre de fins de contrats de travail ou de contrats de mise à disposition (à l'exclusion des démissions) et le secteur d'activité de l'entreprise.

Les taux des contributions patronales pourront ainsi être minorés ou majorés en fonction de ces critères par les partenaires sociaux dans le cadre de la négociation en cours sur la nouvelle convention d'assurance chômage.

Par ailleurs, la cotisation salariale d'assurance chômage est définitivement supprimée à compter du 1er janvier 2019, sauf quelques exceptions.

Indemnisation au titre de l'assurance chômage sous conditions pour les salariés démissionnaires et les travailleurs indépendants

Le salarié démissionnaire peut désormais bénéficier de l'allocation d'assurance chômage, sous réserve de remplir les conditions suivantes :

- être apte au travail et rechercher un emploi ;
- satisfaire à des conditions d'activité antérieure spécifiques ;
- poursuivre un projet de reconversion professionnelle nécessitant le suivi d'une formation ou élaborer un projet de création ou de reprise d'une entreprise.

Préalablement à sa démission, le salarié doit solliciter un conseil en évolution professionnelle (CEP) auprès des Institutions habilitées.

Pôle emploi vérifie la réalité des démarches accomplies par le démissionnaire au plus tard 6 mois suivant l'ouverture du droit à l'allocation d'assurance chômage et si l'allocataire ne peut, sans motif légitime, justifier de ses démarches, il est radié de la liste des

demandeurs d'emploi et l'allocation cesse d'être due.

Par ailleurs, les travailleurs indépendants, pourront bénéficier d'une allocation spécifique de Pôle emploi, financée par l'impôt, en cas de cessation d'activité.

Cette nouvelle allocation est soumise à des conditions de ressources, de durée antérieure d'activité et de revenus antérieurs d'activité, qui seront précisées par un décret en Conseil d'État. En outre, l'entreprise doit répondre à l'une des deux conditions suivantes :

- faire l'objet d'un jugement d'ouverture de liquidation judiciaire ;
- être visée par une procédure de redressement judiciaire et l'adoption du plan de redressement est subordonnée par le tribunal au remplacement du dirigeant.

Ces dispositifs entrent en vigueur à compter du 1er janvier 2019, sous réserve de la publication des décrets annoncés.

Cabinet Baubet

Retrouvez-nous
sur le Web !
www.cabinet-baubet.com



cabinet baubet

Cabinet Baubet

91, avenue de Royat – BP 34
63401 Chamalières Cedex
tél. 04 73 19 01 23
fax 04 73 19 01 76

e-mail : contact.cabinet-baubet@cabinet-baubet.com
site internet : www.cabinet-baubet.com

Avec Expertise & Conseil
53 bis rue de Passy
75016 PARIS