



## VEILLE JURIDIQUE

### **Parution de la loi portant mesures d'urgence économiques et sociales**

La loi portant mesures d'urgence économiques et sociales permet notamment de verser aux salariés une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat exonérée de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu dans la limite de 1 000 € avant le 31 mars 2019. Une instruction ministérielle explique les modalités de versement de la prime. La loi prévoit l'exonération de charges salariales des heures supplémentaires et leur exonération d'impôt sur le revenu jusqu'à 5 000€ par an, majorations incluses. Un décret fixe le taux d'exonération de cotisations salariales à 11,31%

*Loi n° 2018-1213 du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales*

*Décret n° 2019-40 du 24 janvier 2019 relatif à l'exonération de cotisations salariales des heures supplémentaires et complémentaires*

*Instruction interministérielle N° DSS/5B/5D/2019/2 du 4 janvier 2019 relative à l'exonération des primes exceptionnelles prévue par l'article 1er de la loi n° 2018-1213 du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales.*

### **Egalité femmes hommes – Lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail**

La loi avenir professionnel prévoit qu'à partir de 50 salariés, les entreprises vont devoir publier chaque année des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer. Un décret vient fixer les indicateurs à retenir (par ex : écart de rémunération, écart de taux d'augmentation entre les femmes et les hommes...). Plusieurs annexes au décret définissent les modalités de calcul de ces indicateurs et celles de détermination du niveau de résultat obtenu par l'entreprise. Le niveau de résultat obtenu par l'entreprise au regard des indicateurs doit être publié chaque année au plus tard le 1<sup>er</sup> mars de l'année en cours au titre de l'année précédente sur le site Internet de l'entreprise s'il existe. A défaut, il est porté à la connaissance des salariés par tout moyen. Les indicateurs et le niveau de résultat doivent être mis à disposition du Comité Social et Economique via la BDES chaque année. A titre transitoire, cette obligation de publication ne démarrera qu'au 1<sup>er</sup> mars 2020 pour les entreprises de 50 à 250 salariés. Le décret précise également le niveau de résultat en deçà duquel des mesures de correction doivent être mises en œuvre et l'employeur peut se voir appliquer une pénalité financière à l'issue d'un délai de trois ans.

*Décret 2019-15 du 8 janvier 2019 portant application des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et relatives à la lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail*

### **Réforme de la formation professionnelle**

De nombreux textes réglementaires sont parus fin décembre concernant la formation professionnelle : le Compte Personnel de Formation de transition professionnelle remplace le CIF, les OPCA deviennent des OPérateurs de COmpétences, les abondements du CPF, les modalités d'accès et le contenu du conseil en évolution professionnelle, les modalités d'alimentation du CPF, la gestion du CPF par la Caisse des dépôts et consignations, les conditions de mobilisation du CPF par le salarié, les formations éligibles au titre du CPF... D'autres AFIRMINFO y seront consacrés.

Le plan de formation devient au 1<sup>er</sup> janvier 2019 le plan de développement des compétences qui distingue les actions de formation qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction et les autres actions de formation. Les entreprises de moins de 50 salariés peuvent bénéficier d'un financement des opérateurs de compétences pour la mise en œuvre du plan.

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019, l'entretien professionnel (réalisé tous les 2 ans) doit également comporter des informations relatives :

- À l'activation par le salarié de son compte personnel de formation ;
- Aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer ;
- Au conseil en évolution professionnelle.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens professionnels et d'au moins une formation autre les formations obligatoires, son CPF est abondé financièrement.

### **Entreprises à forte sinistralité AT-MP : nouvelle obligation d'accord au 1<sup>er</sup> janvier 2019**

L'indice de sinistralité est un nouvel indicateur de la performance de l'entreprise en matière d'AT/MP entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier. L'article L. 4162-1 du code du travail indique que les employeurs des entreprises d'au moins 50 salariés doivent engager la négociation d'un accord "en faveur de la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels" (c'est à dire les facteurs de pénibilité ") dans 2 cas :

- 1) S'ils emploient plus de 25% de salariés déclarés exposés au titre de 6 des 10 facteurs de pénibilité ou
- 2) Si leur sinistralité au titre des Accidents du Travail et des Maladies Professionnelles est supérieure à un seuil, défini actuellement par un décret daté du 27 décembre 2017 à 0.25

L'accord ou le plan d'action, conclu pour une durée maximale de 3 ans, doit faire l'objet d'un dépôt auprès de la DIRECCTE. Les entreprises qui ne respecteront pas cette obligation risquent une pénalité dont le montant maximal correspond à 1 % des rémunérations versées aux travailleurs concernés par cette obligation.

*Décret 2017-1769 du 27 décembre 2017 relatif à la prévention et à la prise en compte des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et au compte professionnel de prévention - Ordonnance 2017-1718 du 20 décembre 2017 visant à compléter et mettre en cohérence les dispositions prises en application de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social*

**Accompagnement des systèmes de management, évaluation des risques professionnels, dossiers ICPE, actions de formation, communication et dialogue social...  
AFIRM vous accompagne selon vos besoins. Contactez AFIRM.**

ACCOMPAGNEMENT - FORMATION – INGENIERIE – RESSOURCE HUMAINE – MANAGEMENT DES RISQUES  
SAS AFIRM - Capital 8000.00 € - RCS TOULON 451 327 829 Code APE : 7022Z

[contact@afirm-conseil.fr](mailto:contact@afirm-conseil.fr) - [www.afirm-conseil.fr](http://www.afirm-conseil.fr)

<b>PROVENCE MEDITERRANEE</b>	<b>AUVERGNE RHONE ALPES</b>
372, Chemin du Val doux 83200 TOULON Siret n° 451 327 829 00011	10, montée de CHANTEMULE – 43140 LA SEAUVE SUR SEMENE Siret n° 451 327 829 00029
<b>☎ 04 94 24 44 52</b>	<b>☎ 04 71 61 02 03</b>