



## 1. Prime « pouvoir d'achat » : précisions de l'administration

Une instruction du 6 février 2019 apporte des précisions sous formes de questions réponses sur la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat.

Elle précise ainsi notamment que :

- **La DUE n'a pas à être déposée à la Direccte ;**
- **L'appréciation du plafond annuel de 3 SMIC ne doit pas prendre en compte les heures complémentaires et supplémentaires réalisées**, il reste calculé sur la base de la durée légale du travail ;
- Le dépassement de ce plafond de rémunération ne remettra pas en cause l'exonération s'il résulte du versement d'un élément de rémunération dont le montant ne pouvait être pris en compte lors de la décision d'attribution de la prime ;
- **Les salariés n'ayant perçu aucune rémunération en 2018 peuvent ne pas recevoir de prime** sans que l'exonération ne soit remise en cause ;
- Les exonérations ne seront pas remises en cause dans leur ensemble en cas de non-respect de l'une des conditions d'attribution de la prime. Dans ce cas, l'employeur est invité à régulariser la situation. À défaut, le redressement pourra être opéré à proportion des seules erreurs commises.

*Instruction interministérielle n° DSS/5B/2019/29 du 6 février 2019 relative à l'exonération de primes exceptionnelles prévue par la loi n° 2018-1213 du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales modifiant l'instruction interministérielle n° DSS/5B/5D/2019/2 du 4 janvier 2019*

[http://circulaires.legifrance.gouv.fr/pdf/2019/02/cir\\_44362.pdf](http://circulaires.legifrance.gouv.fr/pdf/2019/02/cir_44362.pdf)

## 2. Gilets jaunes : aides pour les employeurs

Suite au mouvement des « gilets jaunes », certaines entreprises peuvent être confrontées à des problèmes pour régler les impôts et les taxes, des problèmes de trésorerie ou de remboursement de crédits, des difficultés quant à la gestion du travail des salariés ou le paiement des cotisations, etc.

Pour aider ces entreprises, le gouvernement met en ligne le détail du dispositif d'aides et d'accompagnement pour faire face aux conséquences du mouvement des « gilets jaunes ».

Par ailleurs est également communiqué le référent DIRECCTE de chaque région, dont le rôle est de répondre aux questions sur la mise en œuvre des mesures d'accompagnement et d'orienter les entreprises vers les dispositifs adaptés.

<https://www.economie.gouv.fr/entreprises/accompagnement-commerçants-mesures-gilets-jaunes>

## 3. Détachement : ordonnance du 20 février 2019

La directive modifiant les règles de droit du travail applicables aux salariés détachés est transposée en droit français.

L'ordonnance :

- Inscrit dans le Code du travail la durée de 12 mois au-delà de laquelle la quasi-totalité des dispositions du Code du travail deviennent applicables, ainsi que les modalités de prolongation de cette durée ;

- Complète le socle de règles de droit du travail applicables aux salariés détachés en France afin d'y introduire la notion de rémunération revue par la directive et le remboursement des frais professionnels ;
- Modifie les règles applicables aux travailleurs temporaires pour distinguer le cas dans lequel l'entreprise utilisatrice est située en France et celui dans lequel l'entreprise utilisatrice est située hors de France et ajuste l'obligation de l'entreprise utilisatrice d'informer l'entreprise de travail temporaire sur les règles applicables au travailleur temporaire durant le détachement ;
- Étend l'application de l'amende administrative de 4 000 € au non-respect des règles relatives à la rémunération.

Ces nouvelles dispositions entreront en vigueur le 30 juillet 2020.

Rappelons que les salariés du secteur du transport routier restent soumis aux règles antérieures.

*Ordonnance n° 2019-116 du 20 février 2019 portant transposition de la directive (UE) 2018/957 du Parlement européen et du Conseil du 28 juin 2018 modifiant la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services*

<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/ordonnance/2019/2/20/MTRT1901775R/jo/texte>

*Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n° 2019-116 du 20 février 2019 portant transposition de la directive (UE) 2018/957 du Parlement européen et du Conseil du 28 juin 2018 modifiant la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services*

<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/rapport/2019/2/21/MTRT1901775P/jo/texte>

#### 4. Aide à l'apprentissage : formalités

Pour les contrats d'apprentissage signés depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, l'employeur bénéficie d'une aide unique à condition d'employer moins de 250 salariés, à condition que le diplôme préparé dans le cadre de l'apprentissage n'excède pas le niveau du bac.

Le ministère du travail précise que **l'employeur doit transmettre le contrat d'apprentissage à la chambre consulaire**. Celui-ci doit comporter la signature de l'employeur et du salarié, ainsi que le visa du CFA.

La chambre consulaire s'occupe ensuite de transmettre le contrat au ministère du travail et à l'agence de services et de paiement.

Pour le bon versement de l'aide, l'employeur doit simplement réaliser la DSN.

<https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/se-former-en-alternance/l-apprentissage-160/embaucher-un-apprenti/aide-unique>

#### 5. Désignation de l'auteur de l'infraction routière : précisions de l'administration

Une circulaire apporte des précisions sur les points suivants :

- Les modalités de décompte du délai de 45 jours au cours duquel l'employeur doit désigner le conducteur responsable de l'infraction ;
- Les modalités de contestation des avis de contravention
- La problématique particulière des représentants légaux de sociétés individuelles en nom personnel du fait, notamment, de leur homonymie avec la raison sociale de la personne morale.

Elle rappelle les différentes solutions apportées par la jurisprudence, notamment :

- Si le représentant légal a lui-même commis l'infraction, il doit se désigner en tant que conducteur dans le délai de 45 jours. À défaut, l'amende est encourue
- L'engagement de la responsabilité pénale de la personne morale n'exclut pas celle du responsable légal.

*Circulaire du 29 janvier 2019 relative à l'obligation pour le responsable légal de désigner le conducteur d'un véhicule détenu par une personne morale à la suite de la commission d'une infraction, n° CRIM/2019-01/E1-29.01.2019*

[http://circulaires.legifrance.gouv.fr/pdf/2019/02/cir\\_44383.pdf](http://circulaires.legifrance.gouv.fr/pdf/2019/02/cir_44383.pdf)

## 6. Épargne salariale : exemples d'accords

Le ministère du travail publie des exemples d'accord de participation et d'intéressement.

Les deux accords types, facultatifs, reprennent point par point les clauses obligatoires. Ils contiennent aussi un certain nombre de notes explicatives.

Dans le même temps, le ministère du travail met à jour le dossier relatif à l'épargne salariale mis en ligne sur son site internet.

L'objectif du ministère du travail est d'aider les entreprises, en particulier les PME, à négocier et à mettre en place des dispositifs d'épargne salariale.

[https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/imprime\\_type\\_-\\_accord\\_interessement-2.pdf](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/imprime_type_-_accord_interessement-2.pdf)

[https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/imprime\\_type\\_-\\_accord\\_participation-2.pdf](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/imprime_type_-_accord_participation-2.pdf)

<https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/l-epargne-salariale/>

## 7. Complémentaire santé : dispositif du « zéro reste à charge »

Le « zéro reste à charge » consiste en une prise en charge intégrale des frais d'optique, des aides auditives et des frais dentaires par l'assurance maladie et les contrats d'assurance complémentaire santé responsables.

La mise en œuvre de ce dispositif implique notamment une modification des textes relatifs à la complémentaire santé et à la notion de contrat responsable. C'est chose faite.

Un premier décret modifie **le cahier des charges du contrat responsable**. Il redéfinit le panier minimum des garanties applicables pour les dispositifs d'optique médicale, les aides auditives et les soins prothétiques dentaires, du panier de soins « 100 % santé ».

Un second décret adapte le **niveau minimal des garanties d'assurance complémentaire santé** que les entreprises doivent mettre en place à titre obligatoire au profit de leurs salariés. Ces garanties couvrent intégralement le panier minimum des contrats dits « responsables et solidaires ».

Ces nouvelles dispositions ont vocation à s'appliquer aux contrats souscrits ou renouvelés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 pour l'optique et le dentaire et à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021 pour les aides auditives. Elles nécessiteront de modifier l'acte fondateur de la complémentaire santé en entreprise.

*Décret n° 2019-65 du 31 janvier 2019 adaptant les garanties d'assurance complémentaire santé des salariés mises en place en application de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale aux dispositions assurant un accès sans reste à charge à certains frais de santé*

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000038087099&fastPos=1&fastReqId=1334869667&categorieLien=cid&oldAction=rechTexte>

*Décret n°2019-21 du 11 janvier 2019 visant à garantir un accès sans reste à charge à certains équipements d'optique, aides auditives et soins prothétiques dentaires*

[https://www.legifrance.gouv.fr/jo\\_pdf.do?id=JORFTEXT000037995163](https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000037995163)

## 8. Index égalité femmes-hommes : outils et précisions de l'administration

Le ministère du travail publie un **tableau pour aider les entreprises à calculer leur index** ainsi qu'une « Foire aux questions ».

Pour rappel, les entreprises d'au moins 50 salariés ont l'obligation de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. À cet effet, il a été établi un index composé de 4 ou 5 indicateurs selon l'effectif de l'entreprise. Les entreprises d'au moins 1 000 salariés ont l'obligation de communiquer les résultats au plus tard le 1<sup>er</sup> mars 2019. Les entreprises de plus de 250 à moins de

1 000 salariés ont jusqu'au 1<sup>er</sup> septembre 2019 et les entreprises de 50 à 250 salariés ont jusqu'au 1<sup>er</sup> mars 2020.

Le ministère du travail apporte des précisions concernant notamment :

- Le périmètre d'appréciation des indicateurs
- La définition de la période de référence
- Les salariés et les éléments de rémunération pris en compte
- Les modalités de cotation des postes propre à l'entreprise
  - Il n'est pas possible de définir les catégories professionnelles par filière
  - Il est possible de segmenter une catégorie socio professionnelle (par exemple, pour la catégorie "Cadre", décomposer en "cadres dirigeants", "managers supérieurs" et "managers intermédiaires")
- Les modalités de publications des données
  - Ne doit être publié sur le site internet de l'entreprise que la note globale et non le détail des indicateurs, ceux-ci devant être en revanche être communiqués au comité social et économique et à l'inspection du travail

Le tableur ne concerne que les entreprises de plus de 250 salariés tenus de mesurer 5 indicateurs.

Le ministère du travail publie également la **liste des référents « Egalité salariale femmes-hommes » présents dans les Direccte et pouvant être sollicités par les entreprises de moins de 250 salariés.**

Par ailleurs, un arrêté fixe les modalités de transmission ainsi que les informations à transmettre au ministère du travail dans le cadre de l'obligation de suppression des écarts de salaire entre les femmes et les hommes. La liste des informations diffère selon l'effectif de l'entreprise (plus ou moins 250 salariés).

Le formulaire est accessible à l'adresse suivante : <https://solen1.enquetes.social.gouv.fr/cgi-bin/HE/SF?P=1162z18z2z-1z-1zFD0365AA36>

« Calcul de l'Index de l'égalité », Questions/Réponses du 14 février 2019

<https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/egalite-professionnelle-discrimination-et-harcelement/questions-reponses-sur-le-calcul-de-l-index-de-l-egalite>

[https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/referents\\_egalite\\_professionnelle\\_13\\_02\\_2019\\_13h.pdf](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/referents_egalite_professionnelle_13_02_2019_13h.pdf)

Arrêté du 31 janvier 2019 définissant les modèles de présentation et les modalités de transmission à l'administration des indicateurs et du niveau de résultat en matière d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise

<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/arrete/2019/1/31/MTRT1904549A/jo/texte>