



1. Loi de ratification des ordonnances du 29 mars 2018

La loi ratifiant les ordonnances « Macron » a été publiée au Journal officiel du 31 mars 2018.

Ce texte ratifie les 5 ordonnances du 22 septembre 2017 ainsi que l'ordonnance rectificative du 20 décembre 2017, afin de leur donner une valeur législative.

Les principales modifications concernent les points suivants :

1.1. Négociation collective dans les TPE sans délégué syndical

Dans les entreprises sans délégué syndical de moins de 11 salariés ainsi que dans celles dont l'effectif est compris entre 11 et 20 salariés, en l'absence de membre élu de la délégation du personnel du CSE, l'employeur peut proposer un projet d'accord collectif qui a la valeur d'un accord d'entreprise s'il est validé par les deux tiers du personnel. La loi de ratification prévoit qu'il est possible de réviser un accord selon les mêmes modalités. Par ailleurs, un accord négocié dans ces conditions peut être dénoncé par l'employeur ou à l'initiative des salariés.

1.2. Mise en place du CSE

Si les mandats existants arrivent à échéance entre le 1^{er} janvier 2019 et le 31 décembre 2019, le CSE doit être mis en place lors du renouvellement des mandats et, au plus tard, au 31 décembre 2019. La loi de ratification ajoute que la durée du mandat peut alors être réduite d'un an maximum par accord collectif ou par décision de l'employeur, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

1.3. Nombre de mandats successifs des membres du CSE

L'ordonnance avait prévu que le nombre de mandats successifs était limité à trois, excepté pour les entreprises de moins de 50 salariés, dans des conditions à fixer par décret. La loi de ratification supprime le recours au décret.

1.4. Fonctionnement du CSE

La loi de ratification modifie quelques dispositions de l'ordonnance relatives au fonctionnement du CSE :

- Dans les entreprises de 11 à 49 salariés, le droit d'alerte des membres de la délégation du personnel au CSE est rétabli en cas d'atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles ;
- La contribution de l'employeur aux activités sociales et culturelles, à défaut d'accord d'entreprise, ne peut être inférieure au rapport de cette contribution à la masse salariale brute existant pour l'année précédente ;
- Les possibilités de transfert du reliquat entre le budget de fonctionnement et celui des activités sociales et culturelles ou inversement sont limitées. Seule une partie du reliquat du budget de fonctionnement, à définir par décret, pourra être transférée vers le budget des ASC, et non plus sa totalité ;
- Les sommes issues de la participation et de l'intéressement, initialement incluses dans l'assiette de calcul des budgets des activités sociales et culturelles et de fonctionnement, sont exclues de l'assiette de calcul desdits budgets.

1.5. Télétravail

Avant la loi de ratification, en l'absence de charte ou d'accord collectif, lorsque le salarié et l'employeur convenaient de recourir de manière occasionnelle au télétravail, ils formalisaient leur accord par tout moyen. On distinguait donc le télétravail « régulier » qui nécessitait la mise en place d'un accord collectif ou d'une charte, et le télétravail « occasionnel » pouvant être mis en place sans formalisme spécifique (mais il faut un accord des parties, comme par exemple un échange de courriels).

La loi de ratification supprime la référence au télétravail « occasionnel ».

La situation est dorénavant la suivante : le télétravail est mis en place par accord collectif ou par une charte ou, à défaut, par accord des parties, cet accord pouvant être formalisé par tout moyen.

1.6. Suivi médical de certains salariés

La loi de ratification prévoit une nouvelle visite médicale pour les salariés affectés à un poste présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité.

Dorénavant, le salarié bénéficiant du suivi individuel renforcé devra être examiné par le médecin du travail avant son départ à la retraite. Cet examen médical a pour objet d'établir une « traçabilité et un état des lieux » des expositions à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels auxquels a été soumis le salarié.

La mise en œuvre de cette disposition est conditionnée à la publication d'un décret d'application.

Loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 ratifiant diverses ordonnances prises sur le fondement de la loi n°2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social

https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=91D328946FD52EAB15CBE1614D301439.tplgfr27s_3?cidTexte=JORFTEXT000036755446&dateTexte=&oldAction=rechJO&categorieLien=id&idJO=JORFCONT000036755443

2. Précisions de l'administration sur le CSE

L'administration publie des questions/réponses relatives au CSE : mise en place du CSE, attributions, fonctionnement, rôle des représentants...

<http://travail-emploi.gouv.fr/ministere/documentation-et-publications-officielles/guides/QR-CSE>

3. Précisions de l'administration sur la rupture conventionnelle collective

L'administration publie des questions/réponses sur la rupture conventionnelle collective.

<http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/qr-rcc.pdf>

4. Emplois francs : décret du 30 mars 2018

Les entreprises embauchant, entre le 1^{er} avril 2018 et le 31 décembre 2018, un demandeur d'emploi résidant dans certains quartiers prioritaires de la politique de la ville, peuvent bénéficier d'une aide substantielle.

Sont éligibles les employeurs de droit privé (à l'exclusion des particuliers employeurs) à jour de leurs obligations fiscales et sociales, qui n'ont pas procédé à un licenciement économique sur le poste pourvu par un emploi franc dans les 6 mois précédant l'embauche. L'entreprise ne doit pas avoir pas bénéficié d'une autre aide de l'État à l'insertion, à l'accès ou au retour à l'emploi versée au titre du recruté de l'emploi franc. Elle doit maintenir le salarié recruté en emploi franc dans les effectifs de l'entreprise pendant six mois à compter du début d'exécution du contrat de travail.

Le salarié recruté doit être inscrit à Pôle emploi et résider dans l'un des quartiers prioritaires de la politique de la ville dont la liste est fixée par un arrêté du 30 mars 2018.

Le salarié ne doit pas avoir appartenu à l'effectif de l'entreprise au cours des 6 derniers mois précédant l'embauche.

Le montant de l'aide pour l'embauche d'un salarié à temps plein est de :

- 5 000 € par an pour un CDI (dans la limite de 3 ans)
- 2 500 € par an pour un CDD (dans la limite de 2 ans), sous réserve que ce dernier soit conclu pour une durée minimale de 6 mois.

Le montant est proratisé :

- en fonction de la durée effective du contrat de travail ;
- s'il est interrompu en cours d'année ;
- en fonction de la durée de travail hebdomadaire en cas de temps partiel ;
- le cas échéant, en fonction des périodes d'absence du salarié qui ne donnent pas lieu à un maintien de rémunération.

Le versement de l'aide est semestriel, il est effectué par Pôle emploi sur la base d'une attestation de l'employeur justifiant de la présence du salarié transmise à Pôle Emploi.

La demande d'aide doit être déposée par l'employeur auprès de Pôle Emploi dans les deux mois suivant la date de signature du contrat de travail via un téléservice et selon des modalités qui seront fixées par arrêté.

Décret n° 2018-230 du 30 mars 2018 relatif à l'expérimentation d'emplois francs

Arrêté du 30 mars 2018 fixant la liste des territoires éligibles au dispositif expérimental « emplois francs »

https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=9DB61947D10377518990356D45C7822D.tplgfr22s_3?cidTexte=JORFTEXT000036756484&dateTexte=&oldAction=rechJO&categorieLien=id&idJO=JORFCONT000036755443

https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=9DB61947D10377518990356D45C7822D.tplgfr22s_3?cidTexte=JORFTEXT000036756512&dateTexte=&oldAction=rechJO&categorieLien=id&idJO=JORFCONT000036755443

5. Prélèvement à la source et traitement des IJSS : précisions du GIP-MDS

Le GIP-MDS apporte des précisions relatives aux modalités déclaratives des IJSS lorsque l'employeur pratique la subrogation.

Lorsque l'employeur procède à la subrogation, il lui appartient de réaliser le prélèvement à la source sur le montant des IJSS, dans la limite d'une durée de 2 mois.

Dans une mise à jour d'avril 2018, il est précisé que cette limite de 2 mois ne s'applique qu'aux IJSS versées au titre de l'arrêt maladie et non aux IJSS versées au titre de la maladie professionnelle, de l'accident du travail et de la maternité.

À cette occasion, les rubriques à alimenter sont précisées.

Base de connaissance DSN

Fiche 1851, « Quelles sont les modalités déclaratives à appliquer pour les IJ subrogées ? », mise à jour le 3 avril 2018

Fiche 1854, « Comment prendre en compte la durée de deux mois durant laquelle les IJ maladie de base subrogées sont soumises au PAS ? », mise à jour le 3 avril 2018

http://dsn-info.custhelp.com/app/answers/detail/a_id/1851/kw/1851

http://dsn-info.custhelp.com/app/answers/detail/a_id/1854/kw/IJ%20PAS

6. Plateforme de téléprocédure pour le dépôt des accords d'entreprise

Les accords d'entreprise doivent être déposés au conseil des Prud'hommes et auprès de la Direccte en version papier et numérique. Depuis le 1^{er} septembre 2017, ces accords font l'objet d'une publication sur le site de Légifrance.

La procédure est modifiée : depuis le 28 mars 2018, il existe une plateforme de téléprocédure permettant de déposer en ligne les conventions et accords d'entreprise, leurs avenants et annexes, qu'ils soient ou non concernés par l'obligation de publicité. Sont également visés, les plans d'action, les déclarations de dénonciation et d'adhésion, les procès-verbaux de désaccord établis suite aux négociations obligatoires, etc.

Cette téléprocédure remplace l'envoi par courrier électronique des pièces constitutives du dossier de dépôt auprès de la Direccte.

Une fois le dépôt réalisé, l'administration délivre un récépissé de dépôt après instruction, dès lors que l'ensemble des pièces ont été transmises. Les textes soumis à la publicité seront alors transmis automatiquement à la Direction de l'information légale et administrative pour publication sur le site de Légifrance. Dès lors, l'accord est consultable en ligne par tous.

À ce jour, aucun décret n'étant venu modifier les dispositions du Code du travail en la matière, le dépôt papier de l'accord serait toujours obligatoire.

<https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/>

7. Zone de revitalisation rurale : nouvelle liste des communes classées

Les entreprises situées dans une zone de revitalisation rurale (ZRR) ou les organismes d'intérêt général ayant leur siège social dans une telle zone bénéficient, sous certaines conditions, d'exonérations de cotisations sociales.

La liste des territoires permettant de bénéficier de ces exonérations vient d'être modifiée par un arrêté du 22 février 2018. Ce nouveau classement a pris effet le 1^{er} avril 2018.

Arrêté du 22 février 2018 modifiant l'arrêté du 16 mars 2017 constatant le classement de communes en zone de revitalisation rurale

https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000036755974