



## 1. Travail du dimanche : fin de la période transitoire pour les anciennes zones touristiques et les PUCE

À compter du 1<sup>er</sup> août 2018, les commerces situés dans les anciennes zones touristiques et les PUCE (périmètre d'usage de consommation exceptionnelles) doivent respecter les règles dérogatoires au repos dominical.

La loi du 6 août 2015 avait transformé les anciennes zones touristiques et les PUCE en zones touristiques et zones commerciales, et avait modifié les règles permettant de déroger au repos dominical. Pour se conformer à cette nouvelle législation, les employeurs ont bénéficié d'une période transitoire qui s'achève le 1<sup>er</sup> août 2018.

À compter de cette date, pour continuer à faire travailler leurs salariés le dimanche, **les employeurs doivent justifier d'un soit d'un accord collectif, soit d'une décision unilatérale validée par référendum à la majorité des salariés concernés.**

**À défaut, les commerces qui ne seront pas en conformité seront contraints de mettre fin au travail le dimanche, sous peine de sanctions** civiles et pénales.

*Loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques (article 257)*

*Loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social (article 7)*

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000030978561&fastPos=2&fastReqId=1880498643&categorieLien=cid&oldAction=rechTexte>

## 2. Professions libérales : nouvelle contribution à verser au plus tard le 31 juillet 2018

Un accord national interprofessionnel du 28 septembre 2012, ainsi qu'un avenant du 31 janvier 2017, ont été conclus pour développer le dialogue social dans les professions libérales.

Ils ont notamment pour objet de mettre en place une contribution patronale de 0,04 % assise sur la masse salariale brute de l'année N, afin de financer le fonctionnement de commissions paritaires régionales (CPR-PL) créées par ces mêmes accords.

Étendus par arrêté du 28 décembre 2017, ces accords sont rendus obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans leur champ d'application.

Toutefois, certains employeurs sont **exclus de l'extension** et n'ont donc pas à verser cette contribution. Il s'agit du secteur du **notariat** et des employeurs qui relèvent de la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (convention dite « Syntec »).

L'appel de la cotisation 2018 est effectué par l'Association pour le développement du dialogue social et du paritarisme dans le secteur des professions libérales (ADSPL). En pratique, il s'effectue en deux temps et en fonction de la taille de l'entreprise :

- Pour les entreprises de **plus** de 6 salariés : un premier acompte de 7 € par salarié est appelé le 19 juin, suivi du versement du solde au cours du premier trimestre 2019 ;

- Pour les entreprises de **moins** de 6 salariés : l'appel de cotisation aura lieu au cours du premier trimestre 2019.

La date limite de versement de la contribution, initialement fixée au 14 juillet, a été reportée au 31 juillet 2018, comme l'indique le site de l'ADSPL

<https://www.adspl.fr/>

### 3. Expérimentation d'un téléservice de modulation des cotisations provisionnelles en fonction de l'activité des travailleurs indépendants

L'article 15 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2018 prévoit un dispositif expérimental permettant aux travailleurs indépendants d'acquitter leurs cotisations et contributions sociales provisionnelles sur une base mensuelle ou trimestrielle établie à partir des informations communiquées par ces travailleurs indépendants en fonction de leur activité ou de leurs revenus mensuels ou trimestriels.

Le décret du 27 juin 2018 prévoit les modalités de mise en œuvre de cette expérimentation.

Les travailleurs indépendants pourront adhérer à un téléservice, à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2018, au moyen duquel ils pourront déclarer le chiffre d'affaires ainsi que notamment le niveau de charges déductibles pour chaque mois de l'année 2019.

Au regard de cette déclaration, le travailleur indépendant reçoit sans délai le montant mensuel des cotisations provisionnelles qu'il convient d'acquitter par télépaiement.

[\*Décret n° 2018-533 du 27 juin 2018\*](#)

### 4. Prélèvement à la source et avantages en nature

Les avantages en nature sont imposables et doivent être soumis au PAS, sous réserve qu'une rémunération en espèces soit versée en complément pour permettre le précompte fiscal.

Lorsque le salarié est rémunéré exclusivement par un avantage en nature, l'employeur doit forcer les données de PAS (renseigner un taux de PAS à 0) et aucun précompte ne sera opéré sur les avantages en nature.

[\*http://dsn-info.custhelp.com/app/answers/detail/a\\_id/1940/kw/avantages%20en%20nature\*](http://dsn-info.custhelp.com/app/answers/detail/a_id/1940/kw/avantages%20en%20nature)

### 5. Bassins d'emploi à redynamiser (BER) : nouvelles modalités déclaratives

Conformément à la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018, aucune déclaration annuelle des entreprises implantées dans un bassin d'emploi à redynamiser n'est demandée.

Le décret du 29 juin 2018 prévoit les conditions de mise en œuvre de cette disposition légale.

Ce texte prévoit, notamment, que pour chaque établissement implanté dans un bassin d'emploi à redynamiser entre le 1<sup>er</sup> janvier 2018 et le 31 décembre 2020, trois déclarations sont demandées.

- La première porte sur les mouvements intervenus l'année civile d'implantation, de création ou d'extension de l'établissement, ainsi que sur l'année civile suivante.
- La seconde porte sur les mouvements intervenus les deux années civiles suivant la période couverte par la première déclaration.
- La troisième porte sur les mouvements intervenus les deux années civiles suivant la période couverte par la deuxième déclaration.

[\*Décret n° 2018-551 du 29 juin 2018\*](#)

## 6. Maladies professionnelles : nouvelles règles d'indemnisation

La date de prise en charge de la maladie professionnelle est désormais la date de la première constatation médicale de la maladie, sans pouvoir remonter à plus de deux ans par rapport à la date de déclaration de la maladie professionnelle.

Auparavant, la date prise en compte était la date du certificat médical faisant le lien entre la maladie et l'activité professionnelle du salarié.

Pour rappel, les nouvelles règles d'indemnisation s'appliquent aux maladies professionnelles déclarées à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2018.

[Loi n° 2017-1836 du 30 décembre 2017 de financement de la sécurité sociale pour 2018, article 44](#)

## 7. Une certification de compétence pour l'exercice d'un mandat de représentation

En application de la loi « Rebsamen », deux arrêtés instaurent la certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical.

Pour faire valider ses compétences acquises pendant l'exercice de son mandat, le candidat doit passer des examens organisés par l'un des centres agréés de l'Afpa. Il peut ainsi obtenir une ou plusieurs des six certifications des compétences professionnelles instituées à cette fin :

- Encadrement et animation d'équipe ;
- Gestion et traitement de l'information ;
- Assistance dans la prise en charge de projet ;
- Mise en œuvre d'un service de médiation sociale ;
- Prospection et négociation commerciale ;
- Suivi de dossier social d'entreprise.

Chacune de ces certifications présente au moins une équivalence avec un certificat d'un titre professionnel délivré par le ministère du Travail.

[Arrêté du 18 juin 2018 portant création de la certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical](#)

[Arrêté du 18 juin 2018 fixant les modalités d'équivalence entre la certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical et plusieurs titres professionnels du ministère chargé de l'emploi](#)

## 8. Débit de boissons et mineurs : une demande d'agrément pour le bar uniquement !

Désormais, la demande d'**agrément** ne concerne que l'embauche ou l'accueil d'un stagiaire mineur affecté au **service du bar**, et non plus pour tous les emplois (service en salle, réception par exemple).

Cette instruction du 9 juillet 2018 anticipe une mesure du projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, qui devrait être prochainement adopté.

*Instruction DGT/DGEFP du 9 juillet 2018*