

Les infos à connaître en cette rentrée

03/09/2019



Droit à la formation, mi-temps thérapeutique, réforme des retraites, épargne salariale et épargne retraite : notre synthèse des informations à retenir de ces dernières semaines.

En complément de notre article sur les dossiers à suivre à la rentrée, nous vous proposons une synthèse de l'actualité et des changements intervenus en août.

Compte personnel de formation : les acquis du DIF sont maintenus

Le 22 août au *Journal Officiel*, le gouvernement a fait paraître une ordonnance corrigeant et complétant la loi sur l'Avenir professionnel de septembre 2018. Parmi les mesures importantes figure la possibilité donnée aux salariés de conserver leurs droits à la formation acquis au titre du droit individuel à la formation (DIF) après l'échéance du 31 décembre 2020, alors qu'ils auraient dû être utilisés avant cette date butoir dans le cadre du CPF (compte personnel de formation). Pour conserver son solde, le salarié doit inscrire le montant de ses droits sur le site moncompteactivite.gouv.fr avant le 31 décembre 2020.

Pour rappel, depuis 1er janvier 2019, le compte personnel de formation (CPF) est comptabilisé en euros et non plus en heures. Les heures acquises au titre du DIF au 31 décembre 2018 ont été converties en euros. Le montant horaire permettant la conversion de ces heures a été fixé à 15 euros par un décret du 14 décembre 2018. Le salarié peut ainsi convertir au maximum 120 heures inscrites au titre du DIF (depuis six ans), soit 1 800€.

Signalons par ailleurs plusieurs autres mesures contenues dans l'ordonnance :

- une période transitoire jusqu'au 31 décembre 2020 pour l'entretien professionnel, plus précisément le grand entretien prévu tous les 6 ans par la loi de 2014. A partir du 1er janvier 2021, les employeurs devront justifier que tous les salariés ont bénéficié de tous les entretiens professionnels requis et qu'ils ont suivi au moins une formation non obligatoire par période de 6 ans;
- l'ouverture aux salariés intérimaires et aux intermittents du spectacles du CPF de

transition professionnelle, qui remplace depuis le 1er janvier 2019 le congé individuel de formation, sachant qu'un décret fixera les conditions d'ouverture et de prise en charge;

- l'ouverture aux salariés placés en activité partielle du dispositif de reconversion et de promotion par l'alternance dénommé "Pro A". Ce dispositif intègre aussi la validation des acquis de l'expérience (VAE);
- le transfert du recouvrement de la contribution due au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) aux Urssaf à partir du 1er janvier 2020, avec la gestion du contentieux et des sanctions jusqu'alors assumée par l'Agefiph. Le texte précise en outre que ce sont les accords agréés et entrés en vigueur avant le 1er janvier 2020 qui continueront à permettre à l'employeur de s'exonérer du versement de la contribution OETH;
- l'augmentation de 2 000 à 4 000€ (et de 4 000 à 8 000€ en cas de récidive) de l'amende administrative qu'un employeur peut se voir infliger à défaut de carte BTP pour les travailleurs détachés;
- dans l'apprentissage, ;

Enfin, le ministère du Travail doit mener cet automne une grande campagne de communication pour le lancement de l'application mobile du compte personnel de formation (CPF). Le gouvernement compte sur cet outil pour que le CPF soit plus largement utilisé par les salariés.

Mi-temps thérapeutique : du nouveau

Un décret publié jeudi 22 août au *Journal officiel*, en application de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019, modifie les modalités de calcul de l'indemnité versée au salarié en mi-temps thérapeutique. Depuis le 23 août, les modalités de calcul de cette indemnité sont identiques à celles prévues, en cas de maladie, à l'article L. 323-4 du Code de la sécurité sociale. Autrement dit, l'indemnité journalière versée en cas de temps partiel thérapeutique sera égale à la moitié (50 %) du gain journalier de base, calculé à partir des rémunérations versées au cours de la période précédant immédiatement l'arrêt de travail. Jusqu'à maintenant, le montant des indemnités journalières versées par la CPAM (caisse primaire d'assurance maladie) était fixé par chaque caisse.

De plus, le montant de l'indemnité journalière ne pourra être supérieur à la perte de gain journalière liée à la réduction de l'activité résultant du travail à temps partiel pour motif thérapeutique (*article R. 323-3 du code de la sécurité sociale*). Jusqu'à maintenant, le montant total de l'indemnité maintenue au titre de l'assurance maladie et de la rémunération de la reprise ne pouvait pas excéder le salaire normal de la catégorie professionnelle. En pratique, les caisses indemnisaient la perte de salaire dans la limite de l'indemnité journalière servie lors de l'arrêt à temps complet.

La durée maximale de versement des indemnités journalières en cas de temps partiel

thérapeutique reste inchangée (4 ans). Plus précisément, cette durée ne peut excéder d'un an la durée maximale de trois ans de versement des indemnités journalières maladie prévue à l'article R. 323-1 du code de la sécurité sociale.

Retraites : nouvelle concertation

Au sujet de la future réforme des retraites, une nouvelle série de réunions bilatérales avec les partenaires sociaux est organisée les jeudi 5 et vendredi 6 septembre par la ministre de la Santé, Agnès Buzyn, et le Haut-commissaire à la réforme des retraites, Jean-Paul Delevoye, qui pourrait faire son entrée au gouvernement ces prochains jours. Si tel était le cas, cela signifierait que ce dernier piloterait la réforme visant à instaurer un régime universel à points. Il en a suggéré les grandes lignes dans un rapport présenté cet été, après une première phase de concertations, et proposé notamment l'instauration d'un âge pivot (64 ans) en deçà duquel un salarié ne pourrait généralement pas partir à la retraite sans décote. Sur ce sujet, dans une interview à France 2 le 26 août, Emmanuel Macron a semblé contredire Jean-Paul Delevoye en déclarant sa préférence pour une durée de cotisation ouvrant droit à une retraite à taux plein, en ajoutant qu'il fallait que le nouveau système soit d'emblée à l'équilibre. Une remise en question de l'âge pivot plutôt bien accueillie par la CFDT, qui y voit un signe d'ouverture, mais qui suscite la méfiance des autres syndicats : ils appellent d'ailleurs à manifester le 21 septembre pour FO et le 24 septembre pour la CGT. Non seulement ceux-ci sont hostiles à un système à points mais ils redoutent de voir le calendrier des précédentes réformes être accéléré. Or, pour la génération 1973, il faut déjà avoir travaillé 172 trimestres, soit 43 ans, pour bénéficier d'une retraite à taux plein.

Comme l'a remarqué dans une contribution au Monde Jean-Pisany-Ferry, "raisonner en durée de cotisation brouillerait la logique d'un système par points, dans lequel la notion de trimestre validé n'existe pas, et donnerait la fâcheuse impression que rien ne change vraiment".

Le calendrier de la réforme, qui devrait être présentée fin 2019 pour être discutée au Parlement après les municipales de 2020, va-t-il encore bouger ? Le gouvernement semble s'acheminer vers une nouvelle phase de concertation, avec les partenaires sociaux mais aussi au travers d'une concertation citoyenne. A suivre...

Epargne retraite : la réforme finalisée

Un arrêté ministériel du 7 août 2019 parachève la réforme de l'épargne retraite initiée par la loi Pacte (voir notre article du 1er août détaillant cette réforme). Cet arrêté apporte des précisions réglementaires sur la gestion pilotée par défaut, qui comporte un mécanisme permettant de réduire les risques financiers en diminuant progressivement la part de ses actifs à risque élevé ou intermédiaire et, corrélativement, en augmentant celle de ses actifs à faible risque à mesure que la date de liquidation envisagée par lui approche. Voici le résumé, sous forme de tableau, de la gestion pilotée des plans d'épargne retraite :

Gestion pilotée des PER : rythme minimal de sécurisation par profil d'investissement

Profil d'investissement	Prudent horizon retraite	Equilibré horizon retraite (gestion pilotée par défaut) (2)	Dynamique horizon retraite
Rythme minimal de parts d'actifs à faible risque (1)	<ul style="list-style-type: none"> • 30 % de l'encours du plan, jusqu'à 10 ans avant la liquidation envisagée • 60 % de l'encours du plan, à partir de 10 ans avant la liquidation envisagée • 80 % de l'encours du plan, à partir de 5 ans avant la liquidation envisagée • 90 % de l'encours du plan, à partir de 2 ans avant la date de liquidation envisagée 	<ul style="list-style-type: none"> • 20 % de l'encours du plan, à partir de 10 ans avant la liquidation envisagée (3) • 50 % de l'encours du plan, à partir de 5 ans avant la liquidation envisagée • 70 % de l'encours du plan, à partir de 2 ans avant la liquidation envisagée 	<ul style="list-style-type: none"> • 30 % de l'encours du plan, à partir de 5 ans avant la liquidation envisagée • 50 % de l'encours du plan, à partir de 2 ans avant la liquidation envisagée
<p>(1) Les seuils s'apprécient au moment des réallocations par le gestionnaire (donc au minimum 1 fois par semestre).</p> <p>(2) C'est le profil de gestion pilotée à défaut de choix du titulaire. A noter que lorsqu'un PERCO est transformé en PERE, le PERE peut prévoir que la gestion pilotée par défaut prévue dans le PERCO s'applique, sauf mention contraire et expresse du titulaire.</p> <p>(3) Aucun profil d'investissement minimum dans des actifs à faible risque n'est exigé jusqu'à 10 ans avant la date de liquidation envisagée par le titulaire pour ce profil.</p> <p>(4) Aucun profil d'investissement minimum dans des actifs à faible risque n'est exigé jusqu'à 5 ans avant la date de liquidation envisagée par le titulaire pour ce profil.</p>			

L'arrêté précise aussi les informations à fournir au titulaire à l'ouverture du plan d'épargne retraite :

- la performance de l'actif au cours du dernier exercice clos, brute des frais de gestion (performance exprimée en pourcentage) ;
- le pourcentage des frais de gestion prélevés sur l'actif au cours du dernier exercice clos : il s'agit des frais "courants" annuels prélevés sur les actifs des OPCVM (article 10 du règlement européen du 1^{er} juillet 2010) ;
- la performance de l'actif au cours du dernier exercice clos, nette des frais de gestion (performance elle aussi exprimée en pourcentage) ;
- le pourcentage des frais récurrents prélevés sur le PER : ces frais récurrents incluent notamment, s'agissant de PER ouverts en compte-titres, les frais de tenue de compte et, s'agissant de PER ouverts en contrat d'assurance, les frais de gestion du contrat sur les unités de compte et, le cas échéant, les frais liés au financement de

l'association souscriptrice ;

- la quotité de frais ayant donné lieu à des rétrocessions de commission au profit des distributeurs et des gestionnaires du plan au cours du dernier exercice clos.

Enfin, l'arrêté fixe les délais de transmission entre gestionnaires en cas de transfert, individuel et collectif, du changement de gestionnaire.

Epargne salariale : les critères que peuvent négocier les branches

Pour favoriser l'accès des PME au dispositif de participation, les branches professionnelles étaient tenues de négocier des accords de participation ou d'intéressement avant le 31 décembre 2017 et de fournir ainsi aux entreprises un cadre de référence. Mais toutes les branches n'ayant pas respecté cette obligation, la loi Pacte a imposé à nouveau aux branches une obligation de négocier sur la mise en place d'un régime de participation, d'intéressement ou d'un plan d'épargne interentreprises. Initiée prioritairement par les organisations patronales, cette négociation doit être "conclue" au plus tard le 31 décembre 2020. Le législateur a précisé que cette négociation peut intégrer des critères de performance relevant de la responsabilité sociale des entreprises (RSE).

La liste de ces critères est fixée par un décret paru le 22 août. Ces critères peuvent porter sur les thématiques mentionnées au II de l'article R. 225-105 du code de commerce (informations sociales telles que l'emploi, la santé et la sécurité, les relations sociales, informations environnementales ou informations sociétales). ► Pour le contenu détaillé des thématiques, consulter l'article R. 225-105 du code de commerce.

Ce texte réglementaire fixe aussi le contenu du relevé annuel que doit remettre à l'épargnant l'organisme gestionnaire dans les 3 mois suivant le 31 décembre de l'année précédente (avant le 31 mars 2021 pour l'année 2020, CQFD). Ces informations sont le montant des droits et avoirs par support de gestion avec les dates de disponibilités, un récapitulatif des sommes investies lors de l'année écoulée et des frais à charge, etc.

Assurance chômage : le bonus malus contesté par un syndicat patronal

Plastalliance, un syndicat patronal de la branche de la transformation des matières plastiques, a déposé un recours devant le Conseil d'Etat pour contester la mise en place du bonus malus prévu par le décret du 26 juillet fixant les nouvelles règles de l'assurance chômage. Le syndicat patronal juge que ce dispositif, qui fait varier les cotisations des employeurs selon leur "taux de séparation" (c'est-à-dire les fins de contrats telles que rupture conventionnellement, licenciement, fin de période d'essai, fin de CDD), est de nature à créer "un nouvel effet de seuil négatif pour la capacité de croissance des entreprises de la filière car les entreprises de moins de 11 salariés seront concernées" alors, selon Plastalliance, que près de 58% des entreprises de l'industrie plastique ont 9 salariés ou moins.

Signalons au passage que Prestalliance, qui pèse 12,5% des voix dans la branche, s'illustre par ailleurs dans la promotion des accords de performance collective auprès des PME de son secteur (lire notre article)

Index F/H : l'indicateur à nouveau sous les projecteurs

Depuis le 1er septembre, toutes les entreprises dont l'effectif est compris entre 250 et 999 salariés doivent avoir publié leur index de l'égalité F/H (notre article). Les entreprises de plus de 1 000 salariés doivent, elles, remplir cette obligation depuis 6 mois. Dans un bilan critique des résultats portant sur 92% de ces entreprises, FO note que le rattrapage salarial au retour de congé maternité n'est pas respecté par près d'une entreprise sur trois, alors qu'il s'agit d'une obligation légale depuis 2006, et que l'indicateur de mixité des 10 plus hautes rémunérations "confirme la persistance d'un plafond de verre" puisque "près de la moitié des entreprises a obtenu un zéro, ce qui signifie qu'elles n'ont au mieux qu'une femme parmi les 10 plus gros salaires". Le syndicat dit craindre que le score obtenu des entreprises (en moyenne de 83 points sur 100) "vienne compliquer la négociation des accords égalité professionnelle" dans ces entreprises alors même qu'il faut s'interroger sur "l'incohérence entre ces résultats et l'écart reconnu de -25% entre la rémunération des femmes et des hommes". FO conclut en réclamant la poursuite des réunions tripartites de suivi de mise en oeuvre de l'index "afin de l'améliorer pour atteindre l'objectif fixé, la suppression effective des écarts de rémunération".

► *Dans l'actualité du mois d'août, signalons aussi l'émergence d'un mouvement social des coursiers parisiens de Deliveroo contestant la baisse des tarifs de livraison (lire ici), ainsi que la réunion du G7 à Biarritz. S'exprimant sur ce sommet international, Emmanuel Macron a amorcé, lors d'une interview sur France 2 le 26 août, une forme d'interrogation sur les techniques de maintien de l'ordre et les blessures occasionnées chez les policiers et les manifestants, notamment des gilets jaunes. Le chef de l'Etat a promis "une réflexion profonde sur la manière de s'organiser" afin que "le calme revienne".*

Bernard Domergue, avec Géraldine Anstett pour l'épargne retraite et l'épargne salariale, Anne Bariet et Laurie Mahé Desportes pour les sujets RH