

Social



NEWS



A QUOI FAUT-IL S'ATTENDRE POUR 2019 ?

2018 se termine avec la situation qu'on connaît et des perspectives chargées.

Examinons quelques certitudes.

SOMMAIRE

01

La feuille de paie

02

La formation
professionnelle

03

Le Comité Social
et Economique
(CSE)

04

Un changement
de convention
collective ?

01 La feuille de paie

La loi de financement de la Sécurité Sociale et la loi de Finances Publiques sont particulièrement attendues.

Les débats se sont déplacés du salaire brut au salaire net. Il va falloir continuer de s'intéresser de près aux cotisations sociales :

► Au-delà de la prime de mille euros, y a-t-il matière à avancer sur la mise en place toujours possible d'un accord d'intéressement pour 3 ans avec exonération de cotisations sociales (sauf CSG et CRDS) et si le projet de loi PACTE est enfin adopté, exonération du forfait social jusqu'à 250 salariés ?

► La progression de cent euros du SMIC net pose la question des salaires supérieurs. A mi-décembre, l'absence de texte réglementaire renvoie la question au chef d'entreprise : les écarts de salaire vont se réduire et les négociations de salaires minima au niveau de la convention collective ne vont pas pouvoir apporter de contrainte supplémentaire.

Des augmentations individualisées, si elles sont possibles, peuvent permettre une réponse en lien avec tel ou tel objectif à définir.

Dans cette éventualité, quel support pour cette évolution salariale possible ? La contractualisation de cette prime va la rendre pérenne ou compliquer à la fois son renouvellement et sa disparition.

Il faut privilégier la décision unilatérale : le chef d'entreprise rédige une note interne définissant les conditions à remplir pour qu'une prime collective ou individuelle soit attribuée. La source unilatérale de cet avantage permettra de le modifier ou de le supprimer plus tard selon les moyens ou les perspectives.

► Le recours aux heures supplémentaires est-il adapté ? Jusqu'ici on a développé un discours consistant à les éviter par le recours à la modulation ou à l'annualisation du temps de travail. Dans ce cadre, il n'y a heure supplémentaire que si en fin de parcours annuel on dépasse 1607 heures. Le lissage des variations de la durée hebdomadaire de travail n'a pas pour objectif de créer des heures supplémentaires : **c'est l'inverse !**

Ainsi, le bénéfice immédiat d'une exonération de cotisations sociales et d'impôt incite à revenir ou à rester à une appréciation hebdomadaire de la durée du travail, ce qui n'est pas la formule la plus adaptée aux besoins de l'entreprise.

Que faut-il privilégier ?

Le court terme ?

02 La formation professionnelle

2019 va voir naître des OPCO (opérateurs de compétences) à la place des OPCA (organismes collecteurs paritaires agréés des cotisations formation). C'est donc un nouvel interlocuteur de l'entreprise.

Certes, en février 2019, la collecte calculée sur la masse salariale 2018 sera encore opérée par l'OPCA actuel mais, à partir du 1er avril 2019, l'opérateur de compétences désigné pour la branche dans le cadre de la convention collective va entrer en service. Il sera l'interlocuteur de l'entreprise et des salariés pour les demandes de prise en charge des stages.

A l'automne 2019, la contribution calculée sur les salaires 2019 commencera à recevoir application.

A fin 2019, chaque salarié ayant travaillé au moins la moitié de la durée légale du travail égale à 35 heures verra son compte à la Caisse des Dépôts et Consignations être crédité de cinq cents euros et ainsi de suite tous les ans pour espérer financer une formation à son initiative.

Cela n'exonère pas l'employeur de sa responsabilité en la matière : l'employeur doit continuer à faire suivre à ses salariés la(ou les) formation(s) nécessaire(s) à l'accomplissement des fonctions pour lesquelles ils ont été recrutés, sous peine de se voir condamné pour exécution déloyale du contrat de travail.

03 Le Comité Social et Economique (CSE)

Si l'effectif de l'entreprise est au moins égal à 11 salariés pendant douze mois consécutifs, il va falloir procéder à l'élection du CSE, qu'il y ait actuellement carence d'élus du personnel ou que des mandats de délégué du personnel ou de membre du Comité d'Entreprise soient en cours et ils vont prendre fin au plus tard au 31 décembre 2019 par application d'un ordonnance dite Macron de septembre 2017.

Dans les deux cas, le processus électoral est identique : il faut commencer par faire appel aux organisations syndicales représentatives dans la branche d'activité pour définir le contenu d'un protocole d'accord électoral.

A quelle date faut-il entreprendre cette démarche ?

Si les mandats devaient cesser en 2019, ou ultérieurement, l'employeur a la possibilité de les réduire par accord ou unilatéralement.

Ainsi, dès le début de 2019, des élections peuvent avoir lieu sans attendre la fin de l'année.

04 Un changement de convention collective ?

En effet, 2019 est la dernière année de la première étape du regroupement des conventions collectives.

Ici et là, selon les secteurs d'activité, des conventions collectives vont changer de nom, se regrouper sous un autre contenu...

Ainsi, le bulletin de paie va comporter des changements :

- ▶ l'intitulé même de la convention collective,
- ▶ le classement de l'emploi occupé puisqu'une des conséquences de la fusion des conventions collectives c'est une nouvelle grille de classement des emplois donc un nouveau salaire minimum de branche et, le cas échéant, une nouvelle structure de la rémunération avec telle ou telle prime qui jusqu'à maintenant n'existait pas ou qui se trouverait être modifiée.

Bonne année
2019

**Mieux vous informer,
nous rapprocher de vous
et encore mieux vous conseiller.
Notre spécialiste social
reste à votre écoute**



www.fcconseil.com

FCC
Service Social
Email : social@fcconseil.com
117, rue nationale - B.P 1017
59701 MARCQ-EN-BAROEUL CEDEX
Tél. 03 20 14 94 14

AUDECIA
EXPERTS COMPTABLES
COMMISSAIRES AUX COMPTES