

Des nouvelles mesures en droit social vont impacter les obligations des employeurs dans les 6 mois à venir.

Vous trouverez toutes ces mesures ci-après dans l'ordre de leur date d'application.

### **1 – Mesures applicables depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019**

- Le congé paternité est rallongé de 30 jours en cas d'hospitalisation immédiate du nouveau-né.
- Retraite chapeau :
  - Interdiction pour les nouveaux accords de retraite supplémentaire à prestations définies, conclus après le 4 juillet 2019, de subordonner le versement des droits à rente à la présence du bénéficiaire au moment de son départ à la retraite
  - Instauration d'une contribution sociale spécifique : exclusion de la participation patronale au régime de retraite chapeau des cotisations sociales, CSG et CRDS mais soumis à une contribution patronale spécifique au taux de 29,7% à certaines conditions.
- Contrat de sécurisation professionnelle prolongé de deux ans : durée prolongée en cas d'arrêt maladie et de congé maternité, création d'un droit à un entretien au cours des deux derniers mois.
- Travail illégal : droit de communication de l'inspection du travail ouvert aux données et supports informatisés et étendu aux documents détenus par des tiers.

### **2 – Mesure applicable au 1<sup>er</sup> septembre 2019**

- Contribution formation 2019 : versement d'un acompte de 75% de la contribution avant le 15 septembre 2019 pour les employeurs de 11 salariés et plus

### **3 - Mesure applicable au 1<sup>er</sup> octobre 2019**

- Réduction générale des cotisations patronales sur les rémunérations inférieures à 1,6 Smic étendue aux contributions d'assurance chômage

### **4 – Mesures applicables au 1<sup>er</sup> novembre 2019 (sous réserve de confirmation)**

- Assurance chômage :
  - Durée minimale d'affiliation : droit à indemnisation ouvert après avoir travaillé de 4 à 6 mois sur les 24 derniers mois (et non plus 4 mois sur les 28 derniers mois)
  - Dégressivité pour les salaires bruts mensuels supérieurs à 4 500 euros au 7<sup>ème</sup> mois de 30% avec un plancher

- Droit aux allocations chômage en cas de démission pour réaliser un projet professionnel sous conditions

## 5 – Mesure applicable au 1<sup>er</sup> décembre 2019

- Reconnaissance AT/MP : réforme de la procédure, notamment instauration d'un délai de 10 jours pour émettre des réserves.

## 6 – Mesures applicables au 1<sup>er</sup> janvier 2020

- Réforme des seuils d'effectif :
  - Relèvement des seuils de 20 à 50 salariés pour le règlement intérieur, la contribution Fnal au taux plein, la participation à l'effort de construction (et autres obligations à définir par décret à venir)
  - Extension du décompte de l'effectif selon les règles de la sécurité sociale à certaines obligations du code du travail (obligation d'emploi des travailleurs handicapés, épargne salariale...)
  - Gel de l'effet de seuil sur cinq ans pour les obligations liées à un seuil d'effectif calculé selon le code de la sécurité sociale
- Réforme de l'épargne retraite (précisions à apporter par une ordonnance qui devrait être publiée en juillet) :
  - Instauration d'un régime juridique harmonisé comprenant deux dispositifs : collectif ou individuel
  - Nouvelles règles sur le régime social et fiscal
- Obligation d'emploi des travailleurs handicapés : nouvelles modalités à mettre en œuvre à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 pour la déclaration de mars 2021 à intégrer dans la DSN :
  - Calcul des effectifs selon les règles de la sécurité sociale
  - Modification de prise en compte des contrats de sous-traitance avec le secteur protégé
  - Accord agréé : durée limitée à trois ans renouvelable une fois
- 100% santé : obligation de mettre en conformité les contrats « frais de santé » responsables, souscrits ou renouvelés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, avec le nouveau cahier des charges intégrant le « reste à charge zéro » concernant les frais d'optique, dentaires, auditifs. Mais possibilité de mettre en conformité l'accord collectif instituant la couverture des frais de santé jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2021 sans remettre en cause les exonérations, si le contrat d'assurance est en conformité lui-même avec le cahier des charges concernant l'optique et les soins dentaires
- Apprentissage : suppression de la procédure d'enregistrement du contrat, remplacée par un simple dépôt auprès de l'Opco
- Taux AT/MP : fin définitive du dispositif du « taux bureau »
- Assurance chômage (**sous réserve de confirmation**) :
  - Bonus-malus sur les contributions d'assurance chômage (entre 3 et 5% sur l'ensemble des salariés) en fonction du taux de CDD et intérim de l'entreprise pour 7 secteurs d'activité : à compter de 2020 pour calculer le taux de rupture des contrats ouverts et le comparer aux taux de référence et paiement du malus ou droit à un bonus à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021

- Taxe forfaitaire de 10 euros pour les contrats d'usage
- A noter : au 1<sup>er</sup> avril 2020, modification du salaire de référence permettant de calculer l'allocation

### **7 – Mesure prévue ultérieurement sous réserve de confirmation**

- Réforme de la retraite de base :
  - Instauration d'un régime universel par points
  - Age de départ en retraite maintenu à 62 ans mais décote jusqu'à 64 ans

De plus, deux arrêts de la Cour de cassation du 3 juillet 2019 rappellent l'importance de bien respecter les formalités au moment de la conclusion d'une convention de rupture conventionnelle.

Si la rupture conventionnelle obéit à une procédure allégée, certaines formalités doivent toutefois être respectées sous peine de la nullité de la convention de rupture. Deux arrêts du 3 juillet 2019 illustrent les précautions que l'employeur doit prendre lors de la conclusion d'une convention de rupture conventionnelle.

**Tous les exemplaires de convention de rupture doivent être signés.**

Rappelons en effet que **la convention de rupture doit être imprimée en 3 exemplaires datés et signés dont l'un doit être remis au salarié.**