
Sommaire

Brèves

I – Actualités sociales

- Quelles sont les différentes composantes du budget du CSE ?
- Epargne salariale

II – Actualités jurisprudentielles

- Egalité Homme / Femme objectif fin des écarts

III - Agenda

Brèves

Cotisation patronale d'assurance maladie :

La mesure avait été annoncée : pour compenser la suppression du CICE et du CITS, la cotisation patronale d'assurance maladie (fixée à ce jour à 13 %) bénéficiera d'un abattement de 6% à compter du 1er janvier 2019 pour les rémunérations inférieures ou égales à 2,5 fois le SMIC. Dans l'attente de la confirmation par la LFSS pour 2019, l'URSSAF nous éclaire sur ce nouveau mécanisme.

<https://www.urssaf.fr/portail/home/actualites/toute-lactualite-employeur/une-reduction-des-cotisations-pa.html>

Accords de participation et d'intéressement :

Les employeurs ne peuvent prévoir une clause dans leur accord excluant spécifiquement du bénéfice de l'intéressement et/ou de la participation les salariés détachés à l'étranger. Ces clauses sont réputées non écrites.

Cass. Soc. 20 septembre 2018

I - Actualités sociales

Quelles sont les différentes composantes du budget du CSE ?

Le Comité Social et Economique (CSE) d'une entreprise d'au moins 50 salariés bénéficie d'un budget de fonctionnement et d'un budget dédié aux activités sociales et culturelles. Bien que ressemblant à s'y méprendre au budget de l'ancien Comité d'Entreprise, certaines spécificités sont apparues notamment en ce qui concerne la possibilité de transfert entre les deux budgets.

Comment le budget est-il déterminé ?

Premier changement notable : l'assiette de calcul.

Exit la référence au compte 641 du plan comptable général ! Désormais, la masse salariale à retenir pour le calcul des subventions est celle issue des déclarations sociales nominatives, c'est-à-dire : les gains et rémunérations soumises à cotisations sociales (salaires, indemnités de congés payés, primes, avantages en nature...etc.)

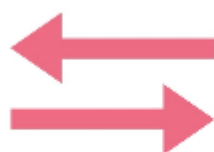
Par conséquent, les indemnités versées à l'occasion de la rupture d'un CDI (indemnités légales et conventionnelles de rupture du contrat de travail, indemnités transactionnelles...) en sont donc exclues.

Budget de fonctionnement

L'employeur doit verser au CSE une subvention de fonctionnement d'un montant minimal annuel fixé à 0,20 % de la masse salariale brute dans les entreprises de 50 à moins de 2 000 salariés. Ce taux est majoré de 2% pour celles d'au moins 2 000 salariés.

Budget d'activités sociales et culturelles

Le budget doit être défini par accord collectif. A défaut d'accord, le rapport de cette contribution à la masse salariale brute ne peut être inférieur au même rapport existant pour l'année précédente. Il n'existe plus de minimum pour le budget d'activités sociales et culturelles, la règle qui imposait de maintenir chaque année le montant le plus élevé en valeur absolue des 3 dernières années n'est plus en vigueur.



Un transfert partiel possible d'un budget à l'autre.

A la différence du Comité d'Entreprise, Le CSE peut désormais transférer, sous certaines conditions, les fonds issus d'un compte à l'autre. Ce transfert ne pourra être effectif qu'à la fin de l'exercice comptable.

Plusieurs limites à ces transferts :

- Le reliquat du budget des activités Sociales et culturelles peut être transféré, dans la limite de 10% de l'excédent annuel, vers le budget de fonctionnement (ou à des associations).
- A l'inverse, l'excédent du budget de fonctionnement pourra être transféré vers le budget destiné aux activités sociales et culturelles dans des limites qui restent à définir par décret.

A noter : Dans le cas où le CSE, à la suite d'une insuffisance budgétaire, se trouverait dans l'incapacité de prendre en charge le versement de la quote-part d'une expertise, le transfert du budget de fonctionnement vers le budget social serait alors supprimé pendant 3 ans.

Epargne salariale

L'épargne salariale désigne l'ensemble des dispositifs permettant aux salariés d'être associés financièrement à la bonne marche de la société par des primes (participation, intéressement) ou de se constituer une épargne, abondée alors par l'entreprise (PEE, PERCO). La disponibilité et la fiscalité de l'épargne salariale sont spécifiques.



Quelles sont les primes liées à la performance de l'entreprise pouvant être mises en place ?

La participation :

L'entreprise reverse à ses salariés, sous forme de prime annuelle, une partie des bénéfices réalisés. Obligatoire dans les entreprises employant plus de 50 salariés, la participation reste facultative pour les autres. La somme qui sera à répartir entre les salariés est négociée entre les dirigeants et les organisations syndicales ou les instances représentatives du personnel dans un accord propre à l'entreprise.

Le montant de la réserve spéciale de participation (RSP) est déterminé à la clôture de l'exercice. Cette réserve est ensuite répartie :

- soit uniformément entre tous les salariés,
- soit en fonction du temps de présence dans l'entreprise,
- soit en fonction des salaires,
- soit en combinant plusieurs de ces critères.

La participation est cependant limitée, par salarié, à $\frac{1}{4}$ du plafond annuel de la sécurité sociale (soit 29.799 euros en 2018).

L'intéressement :

Comme pour la participation, l'entreprise reverse de manière collective à ses employés des primes annuelles. Le montant des primes et leur répartition sont également décidés dans un accord interne à l'entreprise.



A la différence de la participation, l'intéressement est complètement facultatif. Son calcul est lié aux résultats de l'entreprise, il est d'ailleurs souvent associé à un objectif de performance de la société, et utilisé par les managers comme un moyen de motiver ses salariés.

Quelles sont les possibilités de placement ?

Pour mettre en place un plan d'épargne salariale (PEE, PERCO), il faut avoir au moins un salarié, en plus du mandataire social ou du dirigeant salarié. Le contrat de travail doit être de droit privé et le salarié doit avoir été présent pendant 12 mois consécutifs ou non sur les 3 derniers exercices.

Attention : l'emploi d'un apprenti seul ne suffit pas pour la mise en place, mais il est bénéficiaire s'il y a d'autres salariés.

Le PEE : Plan d'épargne entreprise

Également facultatif, le PEE est la formule de base des plans d'épargne institués via l'entreprise. Il s'agit d'un plan d'épargne, qui permet au salarié de se constituer un portefeuille de valeurs mobilières, et, sur lequel il peut verser les sommes qu'il reçoit de la participation ou de l'intéressement, mais aussi effectuer des versements personnels (qui ne peuvent être supérieurs sur l'année au quart de sa rémunération annuelle brute), le règlement du plan pouvant prévoir un minimum pour les versements volontaires, qui ne peut excéder 160 euros.

L'entreprise peut, ensuite, abonder ces versements, de manière proportionnelle. Cet abondement est limité à 300% des versements du salarié et il ne peut dépasser 8% du plafond annuel de la Sécurité sociale (soit 3.178,56 euros annuels en 2018).

Le PEI : Plan d'épargne inter entreprise

Le PEI est une variante du PEE, instituée pour faciliter la mise en place d'un plan d'épargne salariale dans les petites ou moyennes entreprises. Grâce au PEI, plusieurs entreprises peuvent créer un plan d'épargne commun à proposer à leurs salariés respectifs.

Le PEI fonctionne comme le PEE, l'accord établissant les modalités étant négocié par l'ensemble des entreprises.

Le PERCO : Plan d'épargne pour la retraite collective

Le PERCO est également une déclinaison du PEE. Comme celui-ci, il permet au salarié de se constituer une épargne par un portefeuille de valeurs mobilières (comportant au moins trois fonds de placement différents), mais à la différence du PEE, le PERCO sera uniquement destiné à apporter un complément financier au salarié pendant sa retraite, sous forme de rente viagère ou sous forme de capital. Le PERCO peut être alimenté par l'intéressement, la participation, un reversement depuis un PEE ou un PEI, les versements personnels (limités à 25% de la rémunération annuelle du salarié), un abondement de l'entreprise (limité à 16% du PASS), un éventuel Compte épargne temps (CET) ou encore la monétisation de jours de repos, dans la limite de 10 jours par an.

Toute entreprise dotée d'un dispositif d'épargne salariale doit remettre à chaque salarié un livret d'épargne salariale personnalisé présentant les différents dispositifs d'épargne salariale applicables dans l'entreprise (intéressement, participation et/ou plans d'épargne salariale (article L3341-6 du Code du travail).

Dans quel cas peut on demander le déblocage anticipé de l'épargne salariale ?

Cas de déblocages anticipés	PEE (I)	PERCO(I)	Cas utilisable :
Mariage ou conclusion d'un PACS	X		dans les 6 mois de l'événement
Naissance ou arrivée au foyer du troisième enfant et des suivants	X		dans les 6 mois de l'événement
Divorce, dissolution du PACS (si enfant à charge)	X		dans les 6 mois de l'événement
Création ou reprise d'une entreprise par le bénéficiaire	X		dans les 6 mois de l'événement
Cessation du contrat de travail (y compris départ à la retraite)	X		à tout moment
Agrandissement de la résidence principale	X		dans les 6 mois de l'événement
Acquisition de la résidence principale	X	X	dans les 6 mois de l'événement
Situation de surendettement	X	X	à tout moment
Invalidité	X	X	à tout moment
Décès	X	X	dans les 6 mois par les ayants-droits pour éviter la taxation des plus-values
Expiration des droits à l'assurance chômage		X	À tout moment

L'abondement de l'entreprise dans les plans d'épargne salariale (PEE, PERCO) :

C'est un versement complémentaire de l'entreprise au versement du bénéficiaire. Il est facultatif et les règles d'abondement sont prévues par le règlement du plan d'épargne. L'abondement peut être fonction du montant du versement, de tranches de versement ou de l'ancienneté des bénéficiaires.



Abondement PEE

Taux maximum de 300%
du montant du versement
et plafonné à 8% du PASS
(3 178 € en 2018)

Abondement PERCO

Taux maximum de 300%
du montant du versement
et plafonné à 16% du PASS
(6 357€ en 2018).

Il existe une possibilité d'abondement unilatéral de l'employeur de 2% du PASS (794€ en 2018). Il est versé à tous les bénéficiaires du PERCO présents au moment du versement et sans versement complémentaire des bénéficiaires.

A venir prochainement : La loi Pacte prévoit de simplifier les dispositifs d'intéressement et de participation qui permettent aux salariés de bénéficier des résultats de leur entreprise quand elle se porte bien. Le « forfait social », payé sur les produits d'épargne salariale, serait ainsi supprimé pour les entreprises de 0 à 250 salariés en ce qui concerne l'intéressement, et pour les entreprises de 0 à 50 salariés en ce qui concerne la participation.

*Eric CORTEVILLE - Responsable service social
Groupe PTBG*

II - Actualités jurisprudentielles

Egalité Homme / Femme objectif fin des écarts

La loi liberté de choisir son avenir professionnel prévoit de nouvelles dispositions visant à lutter contre les écarts rémunération H/F.

Toutes les Entreprises de plus de 50 salariés ont l'obligation de publier annuellement des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération H/F et les indicateurs relatifs aux actions mises en œuvre pour les supprimer. La publication des indicateurs devra être faite tous les ans sur le site internet de l'entreprise et donc accessible à tous.



En cas de nécessité l'obligation de mise en place de mesures correctives suppose la mise en place d'un accord ou d'une décision unilatérale de l'entreprise définissant :
Des mesures adéquates et pertinentes de correction des écarts et la programmation annuelle ou pluriannuelle de mesures financières de rattrapage salarial

Le CSE doit être rendu destinataire via la BDES des informations et la méthodologie de suivi des indicateurs. Le conseil d'administration ou Le conseil de surveillance devront délibérer sur la politique sociale de l'entreprise au vu de des informations communiquées au CSE.

Enfin, le rapport communiqué à l'assemblée générale annuelle devra comporter des informations sur

- les résultats en matière de mixité pour les postes à plus forte responsabilité (10% des postes de l'entreprise)
- la représentation H/F équilibrée au sein des organes de direction de l'entreprise

Harcèlement Sexuel et agissement sexistes



La Loi du 1^{er} août 2018 dite « liberté de choisir son avenir professionnel » crée trois nouvelles obligations pour les entreprises en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes :

- Désigner un référent en matière de harcèlement sexuel et agissements sexistes chargé d'informer, orienter et accompagner les salariés. Cette obligation est applicable aux entreprises de plus de 250 salariés.
- désigner un référent en matière de harcèlement sexuel et agissements sexistes parmi les membres du comité social et économique (CSE).
- afficher dans les locaux de travail et embauche, les voies de recours civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et agissements sexistes, ainsi que les coordonnées des autorités compétentes.

Ces obligations sont applicables à compter du 1^{er} Janvier 2019.

Philippe SALMON - Avocat
SALMON & Associés

III - Agenda



ONT LE PLAISIR DE VOUS CONVIER À UNE SOIRÉE DE CHOC !



DU SPORT AU MANAGEMENT :
JOUER COLLECTIF POUR BOOSTER SA PERFORMANCE !

Jeudi 15 novembre 2018

18h30

STADE MALHERBE



Gilles SERGENT
Président du stade
Malherbe



Jean Louis LOUVEL
Président du RNR



Richard HILL
Manager général du
RNR

Inscription sur <https://www.weezevent.com/du-sport-au-management-jouer-collectif-pour-booster-sa-performance>

Pour le groupe PTBG
Eric CORTEVILLE
e.corteville@groupeptbg.fr

Pour SALMON & Associés
Philippe SALMON
selarl.salmon@altajuris-caen.com



Audit - Expertise - Conseil

**Experts-comptables
Commissaires aux comptes**

Associés

Jean Pascal **THOREL**
François **DINEUR**
Natacha **MESNILDREY**
Mickaël **ENGUERRAND**
Reynald **GEMY**
Céline **MADRALA**
Morgane **MARC**
Lucie **PERRIER**

Campus Effiscience CAEN
1 rue du Bocage
14460 COLOMBELLES

Tel: 02.31.46.21.71
contact@groupeptbg.fr
www.ptbg.fr

Membre du groupement



**Droit immobilier
Droit de la construction
Droit commercial
Droit de la famille
Droit du travail**

Jean-Jacques **SALMON**
Philippe **SALMON**
Christine **BAUGE**
David **ALEXANDRE**

1 rue Albert Schweitzer
14280 SAINT CONTEST

Tel: 02.31.34.01.30
Fax: 02.31.78.04.39
www.altajuris-caen.com

