



## 1. Loi du 23 octobre 2018 relative à la lutte contre la fraude

Cette loi prévoit quelques dispositions dans le domaine social :

- Les professionnels ayant intentionnellement fourni à un cotisant une prestation ayant directement contribué à la commission d'un abus de droit ou à la dissimulation d'un abus de droit peuvent être sanctionnés par une amende administrative ; les professionnels visés sont les conseils à caractère juridique, financier ou comptable et les personnes détenant des biens ou fonds pour le compte d'un tiers. L'amende s'élève à 50 % des revenus tirés de la prestation fournie au cotisant et ne peut être inférieure à 10 000 € ;
- Des échanges renforcés d'informations entre organismes (Urssaf, CPAM, inspection du travail...) sont mis en place afin d'endiguer la fraude sociale. Ces agents bénéficieront d'un droit d'accès direct à certaines informations contenues dans les fichiers de l'administration fiscale ;
- Un renforcement de l'amende administrative est applicable en l'absence de communication de documents ou d'informations demandés par les agents des organismes de sécurité sociale ;
- un renforcement des obligations déclaratives applicables aux plateformes de l'économie collaborative est prévu pour les revenus perçus au plus tard à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2019.

Sous réserve de la parution de certains décrets d'application, ces mesures sont entrées en vigueur le 25 octobre 2018.

*Loi n° 2018-898 du 23 octobre 2018 relative à la lutte contre la fraude*

<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2018/10/23/CPAE1805937L/jo/texte>

## 2. Transfert du budget de fonctionnement du CSE au budget des activités sociales et culturelles : décret du 26 octobre 2018

Le CSE peut décider, par une délibération, de transférer une partie du montant de l'excédent annuel du budget de fonctionnement au financement des activités sociales et culturelles, dans la limite de 10 % de cet excédent.

Par ailleurs, dans les entreprises dont l'effectif est compris entre cinquante et trois cents salariés, les stipulations du protocole d'accord préélectoral relatives à l'exception à la limitation du nombre de mandats successifs sont, en principe, à durée indéterminée (règle concernant les protocoles d'accord préélectorales conclus à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019).

*Décret n° 2018-920 du 26 octobre 2018*

[https://www.legifrance.gouv.fr/jo\\_pdf.do?id=JORFTEXT000037534301](https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000037534301)

### 3. Mise en œuvre de la médiation à titre expérimental : décret du 26 octobre 2018

La loi pour un État au service d'une société de confiance a institué un dispositif expérimental de médiation entre les entreprises et l'administration (les établissements publics de l'État, les collectivités territoriales et les organismes de sécurité sociale) pour une période de 3 ans.

Pris en application de cette loi, un décret fixe les régions où elle est mise en œuvre (Centre-Val de Loire ; Grand Est ; Normandie et Provence-Alpes-Côte d'Azur) et les secteurs économiques concernés (construction ; industrie manufacturière, information et communication).

Il prévoit également que la demande de médiation est adressée au médiateur des entreprises au moyen du formulaire de saisine figurant sur son site internet et comportant un certain nombre de mentions (identité ; adresse ; objet du différend ; etc.). Elle est accompagnée de « tout élément utile à la résolution du différend ».

Le médiateur informe l'autre partie de cette demande et sollicite sa participation à la médiation. La médiation est réputée refusée en l'absence de réponse de cette partie dans un délai de 2 mois.

Rappelons par ailleurs, qu'une autre disposition de cette loi généralise la médiation entre tout usager (employeur comme assuré) et l'ensemble des Urssaf et des caisses de sécurité sociale. Ce dispositif est subordonné à la parution d'un autre décret.

*Décret n° 2018-919 du 26 octobre 2018 relatif à l'expérimentation d'un dispositif de médiation en cas de différend entre les entreprises et les administrations*

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000037534234&dateTexte=&categorieLien=id>

### 4. Contentieux de la sécurité sociale : décret du 29 octobre 2018 fixant les règles de procédure et d'organisation

La réforme du contentieux de la sécurité sociale, initiée par la loi du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI<sup>ème</sup> siècle, est complétée par un décret.

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, les juridictions traitant du contentieux de la sécurité sociale sont modifiées.

Le décret du 29 octobre 2018 fixe les règles de procédure applicables aux contestations des décisions des organismes de sécurité sociale tant pour les recours préalables que pour les recours juridictionnels.

*Décret n° 2018-928 du 29 octobre 2018 relatif au contentieux de la sécurité sociale et de l'aide sociale*

<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2018/10/29/JUSC1814381D/jo/texte>

### 5. Gérants de SARL : gestion du PAS

Les rubriques de la DSN à renseigner varient selon le régime fiscal du gérant.

Sur le plan social, les gérants minoritaires ou égalitaires de SARL ou n'appartenant pas à un collège de gérance majoritaire sont assimilés à des salariés et affiliés au régime général. La rémunération du mandat doit être déclarée en DSN, mais la rubrique relative à la « Rémunération nette fiscale » doit être renseignée à 0 lorsque le gérant a opté pour le régime fiscal des sociétés de personnes.

En ce cas, le PAS n'étant pas prélevé par l'employeur, le gérant sera soumis aux régimes des acomptes prélevés par la DGFIP.

*Fiche dsn-info n° 380*

[http://dsn-info.custhelp.com/app/answers/detail/a\\_id/380/~/gestion-des-gérants%2Fgérants-salariés-en-dsn](http://dsn-info.custhelp.com/app/answers/detail/a_id/380/~/gestion-des-gérants%2Fgérants-salariés-en-dsn)

## 6. Égalité salariale entre les femmes et les hommes : dossier de presse

La Ministre du travail a présenté le 22 novembre 2018 les mesures prévues dans le cadre de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Cinq indicateurs composent l'index de l'égalité professionnelle : écarts de salaires, chances d'avoir une augmentation, chances d'avoir une promotion, augmentations au retour du congé maternité ou adoption, nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations.

Les entreprises d'au moins 50 salariés devront mesurer chaque année les indicateurs et publier leur note globale, sur 100.

Les entreprises qui n'atteignent pas le score minimum de 75 points seront passibles d'une pénalité financière.

Les entreprises de plus de 250 salariés doivent mettre en œuvre ces dispositions à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Celles de 50 à 250 salariés les mettront en œuvre à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020.

<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/dossiers-de-presse/>

## 7. Aides financières pour la prévention des risques professionnels dans les TPE et PME

L'assurance maladie rappelle que les entreprises de moins de 50 salariés ont jusqu'au 31 décembre 2018 pour bénéficier d'aides financières.

Visant à réduire les risques d'accidents du travail et les maladies professionnelles, ces aides sont destinées à financer l'achat de matériel ou à faciliter l'investissement dans des solutions de prévention.

Elles concernent :

- Le **secteur de l'industrie, de la logistique et du commerce de gros** : l'aide « Filmeuse + » vise ainsi à prévenir les risques associés au filmage manuel des palettes ;
- Le **secteur du BTP** : l'aide « Bâtir + » permet de réduire les risques liés aux manutentions manuelles de charges, aux efforts répétitifs et aux postures contraignantes ;
- Les **centres de contrôle technique et les garages** : « Airbonus » limite l'exposition aux émissions de moteurs diesel ;
- Les **entreprises de maintenance, de nettoyage et de construction** : « Stop Amiante » réduit les expositions aux fibres d'amiante ;
- **Tous les secteurs d'activité** : « TMS Pros Diagnostic » et « TMS Pros Action » accompagnent les employeurs dans leurs actions de réduction des troubles musculo-squelettiques (TMS).

Chaque entreprise peut recevoir **jusqu'à 25 000 € de subvention** sous certaines conditions.

Pour cela, elles doivent s'adresser à leur caisse régionale (Carsat, Cramif, CGSS) **avant le 21 décembre 2018**.

*Actualité du 16 octobre 2018, « Les TPE et PME ont jusqu'au 31 décembre pour bénéficier d'aides financières »*

<https://www.ameli.fr/employeur/actualites/les-tpe-et-pme-ont-jusquau-31-decembre-pour-beneficier-d-aides-financieres>

## 8. Emplois francs : publication de « Questions-réponses »

Le dispositif « emplois francs » consiste à verser une aide aux entreprises qui embauchent des demandeurs d'emploi résidant dans certains quartiers prioritaires de la politique de la ville. Cette condition de résidence est appréciée, conformément à l'article 2 du décret n° 2018-230, à la date de signature du contrat de travail. L'administration précise utilement que le déménagement de la personne au cours de son contrat n'a pas d'impact sur le bénéfice de l'aide.

De manière plus surprenante, le ministère affirme que le renouvellement de contrat à durée déterminée n'emporte pas prolongation de l'aide versée au titre de l'emploi franc, la durée de versement de l'aide étant limitée à la durée du contrat initial.

*Questions-réponses : les emplois francs*

<https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/qr-emplois-francs.web.pdf>