Comprendre les mécanismes de la paie

Version au 01/10/2021

Copyright©Alain Gandy
Fidulane
Formation Comptabilité
01 43 24 92 78
www.fidulane.com

PLAN

PREMIERE PARTIE Droit du travail et paie 8

Les conditions générales de la paie 8

Travailleurs salariés et travailleurs non salariés 8
Sources juridiques de la paie 8
Champ d'application du code du travail 9
Accords de branche et accords d'entreprise 10

Les formalités d'embauche 11

La déclaration préalable à l'embauche 11
Autres formalités à effectuer 12
Autres obligations à remplir 13

La fixation du salaire - Le contrôle des minima 15

SMIC, minimum conventionnel, minimum garanti 15
Eléments à prendre en compte dans les salaires minima 15
Le principe « à travail égal, salaire égal » 16

L'incidence de la durée du travail sur la paie 16

Le temps de travail effectif 17

La structure d'une fiche de paie 19

Les différentes zones du bulletin de salaire 19
Forme, mentions obligatoires, mentions facultatives, mentions interdites. 19
Le bulletin de paie clarifié 20
Le bulletin de paie électronique 20
Mensualisation 21

La détermination du salaire brut 21

Le salaire de base 21

Heures supplémentaires: définition, calcul, majoration, quota. 22

Alain Gandy - Reproduction interdite

Le travail à temps partiel, les heures complémentaires, et les compléments d'heures. 27

Le travail en soirée 31

L'incidence du travail de nuit 31

Les jours fériés 34

Les primes, les gratifications 35

Les congés payés 36

Acquisition des congés payés 36
Qui a droit aux congés payés ? 37
Qu'appelle-t-on période de référence ? 37
Comment calculer le nombre de jours de congés dus ? 37
« Jour ouvrable » : de quoi s'agit-il ? 38
La prise des congés payés 38
A quel moment prendre les congés payés ? 38
À quelle date prendre les congés payés ? 39
Dans quels cas le salarié a-t-il droit à des congés supplémentaires ? 40
Fractionnement des congés 40
Jours de congés supplémentaires 40
Jeunes salariés 41
Congés conventionnels 41
Comment décompter les jours de congés payés en jours ouvrables ? 41
Quelle est l'incidence de l'absence pour maladie sur le droit aux congés payés ? 41
Quelles sont les conséquences de la maladie durant les congés payés ? 41
Report des congés payés 42
Le paiement des congés payés : loi du maintien et du dixième 42

Heures et jours d'absence : les différents modes de calcul 44

Maladie, maternité, paternité, accident du travail 44

Conditions d'indemnisation 44
Indemnités journalières de Sécurité sociale (maladie non professionnelle / maladie professionnelle /accident du travail / maternité) 45
Indemnité légale et conventionnelle (indemnisation complémentaire par l'employeur) 46
Reprise éventuelle de versement du salaire en cas d'inaptitude 47

Les congés pour enfant malade et les autres congés 48

Les congés pour enfant malade 48
Les autres congés non rémunérés 48

Les avantages en nature (Incidence sur le brut et le net) 49

Qu'est-ce qu'un avantage en nature ? 49
Distinction entre avantages en nature et frais professionnels 49
Montants des avantages en nature et des frais professionnels 50

Participation aux frais de transport (Incidence sur le net) 56

Modalités de prise en charge en cas d'utilisation des transports en commun 56
Modalités de prise en charge en cas d'utilisation du véhicule personnel 57

Frais professionnels (Incidence sur le net) 59

Les modes d'indemnisation 59

Le cas de la DFS (abattement forfaitaire pour le calcul des cotisations) 59

Le départ du salarié – Incidence sur le brut et le net 61

Fin CDD, démission, retraite, licenciement, rupture conventionnelle 61
Indemnité de précarité 61
Indemnité compensatrice de congés payés 63
L'indemnité légale de licenciement....63
Bénéficiaires 63
Montant de l'indemnité....63
Salaire de référence....64
Régime fiscal et social....66
Indemnités de rupture conventionnelle....68
Les indemnités de transaction 69
Le maintien des garanties santé et prévoyance 69
Le départ à la retraite....69
La mise à la retraite d'un salarié 69
Le départ volontaire à la retraite....72

Le calcul du salaire net à payer et du net imposable.... 74

Le salaire net à payer 74

Le salaire net imposable.... 75

Le prélèvement à la source 75

Les saisies sur salaire.... 78

Sommes saisissables et insaisissables....79
Le paiement direct pour les dettes alimentaires 80
La saisie administrative à tiers détenteur pour les dettes fiscales 81
Ordre à respecter....81

Prêts ou avances au salarié 82

Les autres éléments à ajouter au salaire net 82

DEUXIEME PARTIE Le calcul des charges sociales sur la paie 82

Les cotisations sociales, destination, assiette, calcul 82

Les principales cotisations 82
Bases de calcul : salaire brut et tranches de cotisations....82
Assiettes de cotisations et taux de cotisations....83

Part salariale et part patronale....83
Précisions sur le calcul des plafonds....84
Cas particulier des CDD pour le calcul des plafonds....84
Les cotisations de Sécurité Sociale....85
Les cotisations pour la perte d'emploi....85
Les autres cotisations collectées par l'URSSAF....85
Les cotisations de retraite complémentaires....85
La complémentaire santé (mutuelle, frais de santé)....85
Autres cotisations....87
Tableau des cotisations et taxes assises sur les salaires....87
Plafond de la Sécurité sociale, tranches, et régularisation progressive....94
Le calcul des plafonds et des tranches : le mécanisme de la régularisation progressive (1)....94
Régularisation des plafonds – Cas particuliers....97
L'impact des seuils d'effectifs sur le calcul de certaines cotisations....98

LES CALCULS DE COTISATIONS COMPLEXES : réduction générale des cotisations patronales sur les bas salaires, CSG CRDS … 101

La CSG et la CRDS....101
La réduction générale des cotisations patronales sur les bas salaires (ex réduction Fillon)....102
Le versement mobilité (ex versement de transport)....108
Les limites d'exonération applicables aux régimes de retraite supplémentaire, de prévoyance, et aux mutuelles....108
Exonération de cotisations sur les heures supplémentaires et complémentaires....110
Rémunérations entrant dans le champ de la réduction....111
Modalités de calcul....112
Imputation de la réduction....112
Cas particulier des apprentis....113
Modalités déclaratives....114
Traitement fiscal....114
La réduction de charges patronales sur les heures supplémentaires....114
Le forfait social....116
Sommes assujetties au forfait social....116
Sommes exclues....118
Taux du forfait social....119

Quelques particularités concernant le calcul des charges sociales....119

Sommes versées à l'occasion ou après la rupture du contrat....119
La contribution sur les retraites chapeau....120
La contribution sur les indemnités de mise à la retraite....121
Quelques pénalité applicables à l'entreprise, à ajouter le cas échéant aux charges sociales....121
La pénalité en cas d'absence accord collectif relatif à la prévention de la pénibilité du travail....121
Pénalité relative à l'absence d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes....121
Obligation annuelle de négocier sur les salaires - Pénalité....122
Les principaux contrats d'aide à l'emploi....122
Le contrat de professionnalisation....123
Le CUI-CIE....124
Les emplois francs....124
Le Parcours emploi compétences (PEC), ex CUI-CAE....125
Les contrats d'apprentissage....126
Les emplois d'avenir....130
Les stages....131
Quelques autres aides à l'emploi....134

Les bases forfaitaires de cotisations (formateurs occasionnels notamment) 134
Dates d'exigibilité des cotisations 135
Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat 135
Quelques types de paie spécifiques 136
L'activité partielle 136

TROISIEME PARTIE Les états liés à la paie, le contrôle et le paiement des charges sociales 138

Documents et formalités accompagnant la dernière paie 138
Certificat de travail 138
Solde de tout compte 139
Attestation Pole Emploi 140

Livre de paie et autres états issus du logiciel de paie 140

La déclaration sociale nominative (DSN) 140
Déclarations remplacées 140
Deux types de DSN à produire 141
DSN de signalements d'événements: 141
DSN mensuelle 142
Périodicité de déclaration et de paiement 142
Le rôle fondamental du paramétrage du logiciel de paie pour la DSN 143
Les modes de contrôle de la DSN avant son envoi 143
Les blocs de régularisation dans la DSN 143
Transmission des données 143

La contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance. 144
La participation à la formation continue 144
La taxe d'apprentissage 146
Recouvrement de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance (Cufpa) 147

La déclaration annuelle d'emploi des travailleurs handicapés 148

Le compte personnel de formation (CPF) 148

Les autres déclarations 150
La participation à l'effort de construction 150
La taxe sur les salaires 150
La DAS 2 151
La déclaration des mouvements de main-d'œuvre (DMMO) 152

Minimiser les risques de redressement de charges, les risques de pénalités, ou de dommages et intérêts 152

Méthodes de contrôle rapide des cotisations sociales figurant ou devant figurer sur les paies. 152
Méthodes de contrôle rapide des DSN 152
Même non versées, les indemnités prévues par une convention étendue sont soumises à cotisations. ... 153
Travailleurs non salariés (TNS) et salariés - Fausse sous-traitance 153

Donneurs d'ordres : précautions à prendre en cas de sous-traitance 154
Travail illégal – Différentes formes – Risques – Sanctions pénales et administratives 158
Une part des dividendes des indépendants imposés à l'IS peut être soumise à cotisations sociales..... 161
Le rescrit social 162
Les employeurs peuvent transiger avec l'Urssaf 162
Quelques risques à éviter, liés à un licenciement « mal ficelé » 162
Quelques risques à éviter, liés à un CDD « mal établi » 165
Le RGPD 165
Exemple d'autres risques pour l'employeur 166
Amendes administratives 167

Conclusions 167

QUELQUES SITES SUR LA PAIE

- http://www.urssaf.fr/profil/employeurs/ (Législation en ligne, dossiers réglementaires, Barèmes)
- https://boss.gouv.fr/portail/accueil/assiette-generale.html (Bulletin officiel de la sécurité sociale)
- http://www.travail.gouv.fr/ (Fiches pratiques ou Thèmes)
- http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/N19806.xhtml?
- http://www.legifrance.gouv.fr (pour les conventions collectives)
- http://www.legisocial.fr
- http://revuefiduciaire.grouperf.com/depeches/ (actualités)
- http://business.lesechos.fr/outils-et-services/modeles-de-documents/modeles-rh/index.php

PREMIERE PARTIE

Droit du travail et paie

Copyright©Alain Gandy
Fidulane
Formation Comptabilité
01 43 24 92 78
www.fidulane.com

Les conditions générales de la paie

Travailleurs salariés et travailleurs non salariés

Sources juridiques de la paie

Sources internationales, la loi française, le Contrat de travail, les conventions collectives étendues, les accords de branche, les accords d'entreprises, la jurisprudence, les usages.

NB : Ce support de cours ne traite pratiquement que de la loi française.

Champ d'application du code du travail

Article L4111-1 (Code du Travail)

Sous réserve des exceptions prévues à l'article L. 4111-4 , les dispositions de la présente partie sont applicables aux employeurs de droit privé ainsi qu'aux salariés du secteur privé.

Elles sont également applicables :

1° Aux établissements publics à caractère industriel et commercial ;

2° Aux établissements publics administratifs lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions du droit privé ;

3° Aux établissements de santé, sociaux et médico-sociaux mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

La loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (dite loi « El Khomri » ou « loi travail ») pose les jalons d'une nouvelle architecture du Code du travail en distinguant les dispositions d'ordre public, celles ouvertes à la négociation et les règles supplétives s'appliquant à défaut d'accord.

Dans tous les cas , voir le cas échéant la convention collective et les autres sources de droit.

(Source : actualités Francis Lefebvre, 09/05/2018 | DOSSIER ACTUALITÉS | Exécution du contrat)
La convention collective applicable est celle dont relève l'activité principale de l'employeur. Le caractère principal de cette activité relève de l'appréciation souveraine des juges du fond (Cass. soc. 3-5-2018 n° 17-11.048 F-D).

Distinction Conventions et accords étendus / Conventions et accords non étendus.

Une CCN non signée par au moins une organisation patronale représentative ne peut pas être étendue.

Obtention des conventions collectives :
Journal Officiel (26 rue Desaix, 75727 Paris cedex 15)
http://www.ladocumentationfrancaise.fr/annonce/conventions-collectives.shtml
Fédérations professionnelles
Consultation sur www.legifrance.gouv.fr
Les avenants peuvent également être consultés sur le site http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/
(Bulletin Officiel des Conventions Collectives).

Les conventions de branche et accords collectifs peuvent être obtenus :

- Dans l'entreprise concernée
- Auprès de l'inspection du travail. Contacter la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DREETS), pour une consultation sur place des textes, pour une délivrance d'une copie ou pour un envoi par courrier électronique.
  Les adresses de courriel de la DREETS sont du type dd-75.direction@DREETS.gouv.fr,
- Auprès du conseil des prud'hommes, en cas de saisine de celui-ci, sur demande de l'une des parties.
- Sur Légifance

Pour trouver l'intitulé exact d'une convention collective et déterminer son IDCC en renseignant simplement le

secteur d'activité concerné : http://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/negociation-collective/conventions-collectives/article/conventions-collectives-nomenclatures

Accords de branche et accords d'entreprise

Depuis la loi Travail, le principe de subsidiarité de l'accord de branche par rapport à l'accord d'entreprise s'applique pour :
- fixer la rémunération des temps de restauration et de pause ;
- déterminer les contreparties aux temps d'habillage et de déshabillage ;
- déterminer la contrepartie lorsque le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail dépasse le temps normal de trajet ;
- mettre en place des astreintes ;
- mettre en place des contrats de travail intermittents et définir les emplois permanents pouvant être pourvus par ce biais ;
- déroger à la durée maximale quotidienne de travail.

L'ordonnance Macron (Ord. 2017-1385 du 22-9-2017 art. 1, 4o et art. 16) renforce la primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche.
(*(Source principale : Actualités Francis Lefebvre, 30/10/2017)*

L'ordonnance 2017-1385 du 22 septembre 2017 prévoit une logique de primauté par domaines, répartis en 3 blocs :
- 13 thèmes « obligatoires » dans lesquels les accords de branche priment de manière impérative sur les accords d'entreprise, sauf garanties au moins équivalentes apportées par ces derniers (bloc no 1) ;
- 4 thèmes « facultatifs » dans lesquels les accords de branche peuvent se reconnaître eux-mêmes une primauté sur les accords d'entreprise postérieurs, et empêcher ainsi toute application des accords d'entreprise dérogatoires, sauf garanties au moins équivalentes apportées par ces derniers (bloc no 2) ;
- pour l'ensemble des autres thèmes, les accords d'entreprise priment sur les accords de branche, même plus favorables (bloc no 3).

Parmi ces 13 thèmes, figurent notamment :
- les salaires minima hiérarchiques,
- les classifications ;
- la mutualisation des fonds de financement du paritarisme et de la formation professionnelle ;
- les garanties collectives de protection sociale complémentaire ;
- certaines mesures relatives à la durée du travail (régime d'équivalences (C. trav. art. L 3121-14), période de référence à retenir pour définir les modalités d'aménagement du temps de travail et organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine (C. trav. art. L 3121-44, 1o), nombre minimal d'heures entraînant la qualification de travailleur de nuit (C. trav. art. L 3122-16), durée minimale du travail à temps partiel (C. trav. art. L 3123-19, al. 1er), taux de majoration des heures complémentaires (C. trav. art. L 3123-21) et augmentation temporaire de la durée du travail à temps partiel (C. trav. art. L 3123-22) ;)
- **certaines mesures relatives aux contrats de travail à durée déterminée (CDD) et aux contrats de travail temporaire (CTT)** : durée totale du contrat (C. trav. art. L 1242-8 modifié ; C. trav. art. L 1251-12 modifié), nombre maximal de renouvellements (C. trav. art. L 1243-13 modifié ; C. trav. L 1251-35 modifié), délai de carence en cas de succession de contrats (C. trav. art. L 1244-3 modifié ; C. trav. art. L 1251-36 modifié) ;
- le recours au travail temporaire au titre des mesures pour l'emploi et la formation professionnelle (C. trav. art. L 1251-7, 1o et 2o) ;
- les conditions de recours au CDI de chantier (C. trav. art. L 1223-8 nouveau) ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai (C. trav. art. L 1221-21) ;

Dans les 13 matières relevant du bloc no 1, un accord d'entreprise peut trouver à s'appliquer s'il assure des garanties au moins équivalentes à celles prévues par l'accord de branche (C. trav. art. L 2253-1 réécrit).
D'après le rapport destiné au Président de la République et annexé à l'ordonnance, l'équivalence doit être appréciée domaine par domaine. [et objectif par objectif]
Dans les 13 matières relevant du bloc no 1, l'accord d'entreprise peut aussi s'appliquer en l'absence d'accord de branche, sous réserve de respecter les dispositions légales et réglementaires d'ordre public.

Enfin, dans un cas isolé, l'ordonnance a retiré un thème du bloc no 3 pour le placer dans le bloc no 1 : il s'agit de la définition de la période de référence à retenir pour définir l'aménagement du temps de travail et

Alain Gandy - Reproduction interdite

organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine. Jusqu'à présent, il résultait de l'article L 3121-44, 1o du Code du travail que cette période de référence était définie en priorité par l'accord d'entreprise si elle n'excédait pas un an. Au-delà, et dans la limite de 3 ans, l'autorisation de la branche était nécessaire. Désormais, la branche l'emporte et sa compétence n'est plus limitée.

Avec les nouveaux accords destinés à répondre aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise ou à préserver ou à développer l'emploi créés par l'ordonnance 2017-1385 du 22 septembre 2017, les employeurs disposent d'un dispositif particulièrement souple pour s'adapter aux évolutions du marché.

Les accords collectifs d'entreprise conclus depuis le 1er septembre 2017 sont rendus publics sur une base en ligne désormais accessible par tous, accessible sur Legifrance.gouv.fr.

Nouveaux accords pour répondre aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise

(Source : Actualités Francis Lefebvre, 08/11/2017)
Les accords de réduction du temps de travail, les accords de maintien de l'emploi, les accords en faveur de la préservation ou du développement de l'emploi et les accords de mobilité professionnelle ou géographique interne qui avaient chacun leur régime propre sont fusionnés en un dispositif unique par l'article 3 de l'ordonnance 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective.
Ces nouveaux accords sont des accords d'entreprise (C. trav. art. L 2254-2, I).

Les accords nationaux interprofessionnels (ANI) :

Un accord professionnel ou interprofessionnel étendu s'applique à tous les employeurs compris dans son champ d'application professionnel et territorial dont les organisations patronales sont représentatives à la signature de l'accord.

Les formalités d'embauche

(Source principale : APCE, agence pour la création d'entreprises)

La déclaration préalable à l'embauche

Autres formalités à effectuer

Obligations à remplir

Les formalités d'embauche simplifiées dans les petites entreprises

La déclaration préalable à l'embauche

Copyright©Alain Gandy
Fidulane
Formation Comptabilité
01 43 24 92 78
www.fidulane.com

La déclaration préalable à l'embauche (DPAE) a été créée pour faciliter les démarches administratives des employeurs. Son utilisation est obligatoire sur l'ensemble du territoire (DOM compris), sauf utilisation de dispositifs simplifiant les formalités d'embauche des petites entreprises.

Elle ne concerne pas les employeurs de salariés saisonniers en agriculture, les entrepreneurs occasionnels de spectacles et les particuliers-employeurs.

Principe

La DPAE permet d'effectuer en une seule démarche les formalités suivantes :

- la demande d'immatriculation de l'employeur à la sécurité sociale en cas de première embauche d'un salarié et d'ouverture ou d'acquisition d'une entreprise employant des salariés,

- la demande d'immatriculation du salarié à la sécurité sociale ou au régime des salariés agricoles s'il s'agit de son premier emploi,

- la demande d'affiliation au régime d'assurance chômage,

- la déclaration nominative du salarié préalablement à son embauche,

- la demande d'adhésion à un service médical du travail,

et la demande pour la visite d'information et de prévention.

Modalités

La DPAE doit être adressée, au plus tôt, dans les 8 jours précédant l'embauche, à l'Urssaf ou à la caisse de mutualité sociale agricole, qui retransmet à son tour les informations à chaque organisme concerné.

Cette déclaration peut être effectuée :

- soit par courrier RAR en retournant un formulaire au "service déclaration d'embauche" de l'Urssaf,
- soit par télécopie,
- soit par internet : www.due.fr, ou sur Net-Entreprises

(Source principale : Décret 2014-628 du 17-6-2014, art ; 4 et 5 : JO 19 p.10126)
Employeurs visés
Sont tenus d'adresser cette déclaration par voie électronique les employeurs dont le personnel relève du régime général de sécurité sociale, autres que les particuliers employant un salarié à leur service, ayant accompli plus de 50 déclarations préalables à l'embauche au cours de l'année civile précédente.
Sanctions
La méconnaissance de l'obligation de déclaration préalable à l'embauche dématérialisée entraîne l'application d'une pénalité égale, par salarié, à 0,5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (CSS art. D 1221-9).

Lorsque le contrat de travail est par la suite transféré à de nouveaux employeurs successifs, ceux-ci n'ont pas à effectuer une nouvelle déclaration préalable puisque c'est le même contrat de travail qui se poursuit (*CA Rouen 1-2-2018 n° 15/00440.*

Les employeurs qui ont recours au titre emploi-service simplifié (TESE) (www.letese.urssaf.fr) ou au chèque emploi associatif (CEA), dans les conditions fixées par la réglementation, sont réputés satisfaire à l'ensemble des formalités liées à l'embauche et à l'emploi de leurs salariés, notamment la déclaration préalable à l'embauche.

Autres formalités à effectuer

Le chef d'entreprise reste tenu d'effectuer lui-même les formalités suivantes.

S'immatriculer auprès d'une caisse de retraite complémentaire (personnel cadre et non cadre)

L'affiliation doit être effectuée auprès d'une institution relevant de l'Agirc-Arrco selon les règles suivantes :

- si une caisse est désignée pour un secteur d'activité : l'entreprise doit obligatoirement y adhérer,
- à défaut, la caisse compétente est celle désignée dans un département (ou arrondissement de Paris).

L'entreprise est tenue d'y adhérer dans les 3 mois de sa constitution, même si elle n'emploie pas de salariés immédiatement. Au-delà, l'adhésion s'effectuera d'office auprès de la caisse d'un des deux groupes chargée des adhésions tardives.

L'entreprise sera adhérente mais n'aura aucune cotisation à verser avant l'embauche d'un premier salarié.

Lors de chaque embauche, l'employeur doit contacter la caisse dont il relève pour lui fournir un certain nombre de renseignements sur le salarié.

Informer l'inspection du travail

La déclaration doit être effectuée à l'occasion de la première embauche par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à l'inspecteur du travail.
La DREETS d'Ile-de-France a mis en ligne un annuaire de l'inspection du travail accessible depuis l'adresse suivante : http://idf.DREETS.gouv.fr/Annuaire-de-l-inspection-du-travail-en-Ile-de-France.

Etablir un contrat de travail ou une lettre d'embauche

Toute embauche en contrat de travail à durée indéterminée doit normalement être accompagnée, dans les deux mois, d'un écrit comportant un certain nombre de mentions. Cette obligation est en principe considérée comme respectée par la remise au salarié du talon-récépissé, reçu à l'occasion de la déclaration unique

d'embauche ou d'un premier bulletin de paye. Cependant, dans un souci de sécurité juridique, il est conseillé de remettre au salarié une lettre d'embauche ou un contrat de travail.

En cas d'embauche d'un salarié en contrat de travail à durée déterminée, la remise d'un contrat de travail écrit est obligatoire. Il doit être transmis au salarié au plus tard dans les 2 jours suivant son embauche.

S'acquitter d'une taxe en cas d'embauche de salarié étranger (hors union européenne)

En cas d'embauche d'un travailleur étranger, l'employeur doit s'acquitter lors de la première entrée en France ou lors de sa première admission au séjour comme salarié, d'une taxe au profit de l'OFII (Office français de l'Immigration et de l'Intégration).

Ouvrir un registre unique du personnel

Tout établissement qui occupe des salariés doit tenir un registre unique du personnel.

L'employeur doit inscrire, lors de l'embauche, sur ce registre :

- les nom, prénom, nationalité, date de naissance et sexe de chaque salarié,

- son emploi, sa qualification, la date de son entrée dans l'établissement,

- pour les travailleurs étrangers : le type et le numéro d'ordre du titre valant autorisation de travail (attention, si le salarié est étranger, d'autres obligations se superposent : se renseigner auprès de l'Office français de l'immigration et de l'intégration, http://www.ofii.fr/), la mention éventuelle "d'apprenti", de "contrat d'insertion professionnelle", de "contrat à durée déterminée", de "travailleur à temps partiel", de "travailleur temporaire" (avec le nom et l'adresse de l'entreprise de travail temporaire) ou encore de "mise à disposition par un groupement d'employeurs", etc.

- la date de sortie de l'établissement.

Ce registre peut être remplacé par un support informatique. *Mais certains logiciels ne font apparaître les salariés qu'une seule fois dans le registre informatisé, même s'ils ont bénéficié de plusieurs contrats de travail au sein de la même entreprise.*

Autres obligations à remplir

Le chef d'entreprise doit en outre remplir certaines obligations notamment :

Tenir un livre de paie ou garder un double des bulletins de paie

L'employeur a le choix entre tenir un livre de paie ou conserver un double des bulletins de paie pendant 5 ans. En pratique, un livre de paie reste cependant nécessaire en cas de contrôle.

Le livre de paye reproduit les mentions du bulletin de paye. Il peut être tenu :

soit sur un registre spécial, pouvant être coté et paraphé par le juge du tribunal d'instance ou par un juge du tribunal de commerce ou par le maire, soit sur un support informatique.

Copyright©Alain Gandy
Fidulane
Formation Comptabilité
01 43 24 92 78
www.fidulane.com

Dans la pratique, lors des contrôles, l'URSSAF demande en général au moins, outre les bulletins de paie, les déclarations annuelles et tableaux récapitulatifs des salaires, les journaux et livres de paie, les documents comptables (bilans, journaux, grands livres, justificatifs de frais, ,…). A fur et à mesure du déroulement du contrôle, l'URSSAF peut demander tout type de document justificatif.

Tenir un registre des observations et mises en demeure

Y figurent les observations et mises en demeure des agents de l'inspection du travail. Ce registre doit être laissé constamment à leur disposition.

Tenir le document unique d'évaluation des risques, appelé également document unique de sécurité.
Il est obligatoire dès le premier salarié.

Il répertorie tous les dangers pour la sécurité et la santé des salariés et analyse les risques. Il doit être communiqué aux membres du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), aux délégués du personnel et aux personnes exposées à un risque pour leur sécurité ou leur santé et également, sur demande, à l'inspection du travail.

Il doit être tenu à jour au minimum tous les ans, à défaut l'employeur encourt une amende pénale, et sa

responsabilité civile peut être mise en jeu.

Etablir un document unique d'évaluation des risques

Les mesures à prendre comprennent :

- Des actions de prévention des risques professionnels ;
- Des actions d'information et de formation ;
- Ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Afficher certaines informations

L'employeur est tenu d'afficher certaines informations. Les principales sont les suivantes :

- Adresse, nom et téléphone de l'inspecteur du travail territorialement compétent,
- Adresse et numéro de téléphone du médecin du travail et des services de secours d'urgence,
- Avis de l'existence d'une convention collective,
- Règlement intérieur s'il en existe un,
- Horaire de travail et durée du repos,
- Interdiction de fumer dans les locaux de l'entreprise,
- Modalités d'accès au document unique d'évaluation des risques.

L'affichage doit être effectué à une place facilement accessible dans les lieux où le travail est effectué.

L'affiche obligatoire en entreprise évolue constamment : affichage des modalités d'accès au document unique, nouvelles consignes incendie en mars 2010, modification du pictogramme sur l'interdiction de fumer en mars 2011, …

Le Code du travail impose aujourd'hui l'affichage obligatoire d'une quinzaine d'informations essentielles dans toutes les entreprises ayant au moins un salarié.

Depuis le 31 juillet 2010, l'accord national sur la lutte contre la violence et le harcèlement impose à tout employeur « d'affirmer, dans un document diffusé à l'ensemble des salariés, que le harcèlement et la violence ne sont pas admis ».

L'ordonnance du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective impose à l'employeur d'informer chaque année les salariés, par tout moyen, de la disponibilité des adresses des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche dont relève l'entreprise sur le site Internet du ministère du travail.

De fait, l'ordonnance laisse l'employeur libre d'utiliser le vecteur d'information qu'il souhaite (courrier, annexe au bulletin de paye, mail, affichage, message sur l'Intranet, etc.).

Par ailleurs, il s'agit d'indiquer au personnel la disponibilité des adresses sur le site du ministère, et pas de donner directement les adresses des syndicats concernés

Les formalités d'embauche simplifiées dans les petites entreprises

Travailleurs étrangers

Sauf cas particuliers, on ne peut pas embaucher en France un salarié étranger à l'Union Européenne s'il ne dispose pas d'une autorisation de travail.

La demande de vérification de l'existence de l'autorisation de travail doit être adressée par courrier électronique à une adresse en général du type : pref-employeurs-etrangers@[département].gouv.fr

(Source principale : FR53.12 p100 Loi de finances pour 2013) - http://www.ofii.fr/
Lorsqu'il embauche un étranger ressortissant d'un Etat tiers à l'UE, l'EEE ou la Suisse ou accueille un tel ressortissant détaché temporairement en France par une entreprise établie à l'étranger, l'employeur doit s'acquitter d'une taxe au profit de l'Office français de l'immigration et de l'intégration (Ofii) dont le taux varie en fonction notamment de la durée du contrat.

La loi modifie le montant de la taxe due en cas de recrutement d'un étranger par contrat de travail d'une durée égale ou supérieure à 12 mois. Celui-ci est porté à 55 % (au lieu de 50 %) du salaire mensuel versé à l'intéressé, dans la limite de 2,5 fois le Smic (C. étrangers art. L 311-15, al. 2 modifié).
Par ailleurs, les employeurs sont désormais exonérés de taxe lorsqu'ils recrutent un ressortissant de l'Union européenne durant la période transitoire prévue, le cas échéant, par le traité d'adhésion à l'Union européenne (UE) de l'Etat dont ils sont ressortissants, au cours de laquelle les intéressés demeurent, par exception, soumis au régime de l'autorisation de travail applicable aux ressortissants d'Etats tiers (C. étrangers art. L 311-15, al. 6 modifié).

Carte BTP
Les entreprises du BTP doivent délivrer à leurs salariés une carte d'identification professionnelle (C. trav. art. L 8291-1). En cas de manquement, l'employeur est passible d'une amende administrative. Le plafond de cette amende est de 4 000 € par salarié, et de 8 000 € en cas de récidive dans un délai de 2 ans (Ord. art. 1, 77o ; C. trav. art. L 8291-2 modifié).

La fixation du salaire - Le contrôle des minima

Règles légales, conventionnelles et contractuelles

SMIC, minimum conventionnel, minimum garanti

(Source principale : http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F2300.xhtml)

Au1er janvier 2021, le taux horaire du SMIC est fixé à 10,25 euros, soit 1 554,62 euros par mois sur la base d'une durée hebdomadaire de travail de 35 heures. A compter du1er octobre 2021, le taux horaire du SMIC est fixé à 10,48 euros, soit 1 589,50 euros par mois sur la base d'une durée hebdomadaire de travail de 35 heures Le SMIC correspond à un salaire horaire minimum en dessous duquel aucun salarié (du secteur privé et du secteur public) ne doit être payé.
Cependant, certaines catégories de travailleurs sont exclues du bénéfice du SMIC (les VRP non soumis à un horaire de travail), et d'autres subissent un abattement sur le SMIC (certains apprentis et salariés mineurs).
Les salariés de moins de 18 ans subissent un abattement fixé à :
- 10% du SMIC pour les salariés ayant 17 ans et moins de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité,
- 20% du SMIC pour les salariés de moins de 17 ans et ayant moins de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité.
Font également l'objet d'un abattement spécifique :
- Les jeunes de moins de 26 ans titulaires d'un contrat de professionnalisation,
- Les jeunes titulaires d'un contrat d'apprentissage.

Le minimum garanti est fixé à 3,65 € au 1er janvier 2021, puis à 3,73 € au 1er octobre 2021.
Le montant du minimum garanti sert notamment à la détermination de la valeur des avantages en nature pour le calcul du salaire minimum en espèces.

Copyright©Alain Gandy
Fidulane
Formation Comptabilité
01 43 24 92 78
www.fidulane.com

Penser aussi aux conventions collectives, aux accords de branche, aux accords d'entreprise ou de groupe

Eléments à prendre en compte dans les salaires minima

Comparaison avec le SMIC ou avec le mini conventionnel

(Source principale : http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F2300.xhtml)

Pour vérifier si le SMIC est bien respecté, il faut inclure dans le calcul, outre le salaire de base, les avantages en nature et les primes liées à la productivité.
Certains avantages et sommes sont exclus du calcul du SMIC, parmi lesquels :
- Les remboursements de frais (y compris la prime de transport),
- Les majorations pour heures supplémentaires,

- Les primes de participation et d'intéressement,
- Les primes d'ancienneté, d'assiduité ou relatives à des conditions particulières de travail (insalubrité),
- Les primes de treizième mois, de vacances, de fin d'année, sauf si elles sont versées par acomptes mensuels.

Le principe « à travail égal, salaire égal »

(Source principale : https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/actualites/A10988)

Le principe « à travail égal, salaire égal » consacré par le droit du travail oblige l'employeur à assurer la même rémunération aux salariés qui effectuent un même travail ou un travail de valeur égale dans l'entreprise.

Il est cependant admis par la jurisprudence, qu'une différence de rémunération est licite si elle repose sur des critères objectifs, matériellement vérifiables et étrangers à tout motif discriminatoire.

Seule une différence entre les salariés se trouvant dans une situation identique peut constituer une atteinte au principe.

Une différence de parcours professionnel ne justifie pas, à elle seule, une différence de traitement (Cass. soc. 4 février 2009 : RJS 4/09 n° 351, Dr. Soc. 2009 p 409 ; Bull. civ. V n° 35).

Une différence d'expérience peut justifier une différence de traitement si elle se fonde sur des éléments concrets.

Le principe de l'égalité Hommes-Femmes

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes : ce principe interdit toute discrimination de salaire fondée sur le sexe. Tous les employeurs et tous les salariés sont concernés, qu'ils relèvent ou non du Code du travail. Les salariés du secteur public sont donc également visés.

En outre, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'employeur doit désormais, chaque année, publier un « Index de l'égalité Femmes-Hommes », établi à partir d'indicateurs précis, et mesurant la situation de son entreprise au regard de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. En fonction du niveau de cet Index, il devra mettre en place des mesures correctives, et, le cas échéant, un plan de rattrapage salarial. À défaut, il peut se voir appliquer une pénalité financière.

L'incidence de la durée du travail sur la paie

Durée légale et conventionnelle

Durée légale du travail

(Source principale : http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F1911.xhtml)

Principe

La durée légale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine civile (ou 1607 heures par an) pour toutes les entreprises, quel
que soit leur effectif.
Sauf dispositions contraires d'un accord collectif, la semaine civile débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures.

Les heures effectuées au-delà de la durée légale sont considérées comme des heures supplémentaires.
Durées maximales de travail
La durée de travail effectif (y compris les éventuelles heures supplémentaires accomplies) ne peut pas dépasser :
- 10 heures par jour,
- 48 heures par semaine (ou jusqu'à 60 heures maximum si des circonstances exceptionnelles qui le justifient),
- 44 heures par semaine en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives (jusqu'à 46 heures maximum, sous conditions).
Des pauses d'une durée minimale de 20 minutes doivent être accordées aux salariés au moins toutes les 6 heures.
Cas particulier des jeunes travailleurs
Pour les jeunes travailleurs, c'est-à-dire les salariés et apprentis âgés de moins de 18 ans, la durée de travail effectif ne peut pas dépasser :
- 8 heures par jour,
- 35 heures par semaine.
Des dérogations sont possibles sous certaines conditions, jusqu'à 5 heures supplémentaires maximum par semaine.
Des pauses d'une durée minimale de 30 minutes doivent être accordées aux jeunes travailleurs au moins toutes les 4 heures et demie.
La durée légale du travail effectif s'applique aux employeurs de droit privé et aux établissements publics à caractère industriel et commercial et à leurs salariés.
Dans certains secteurs d'activité (agriculture, transports routiers, entreprises de travail maritime...), des régimes spéciaux sont applicables.
La durée légale du travail effectif ne s'applique pas aux :
- Cadres dirigeants,
- Mandataires sociaux,
- VRP,
- Concierges d'immeubles d'habitation au service de particuliers
- Employés de maison,
- Assistantes maternelles.
Dans certaines professions et pour des emplois déterminés comportant des périodes d'inactivité, une durée du travail équivalente à la durée légale peut être instituée.
Ces périodes sont rémunérées conformément aux usages ou aux accords collectifs.

(Source principale : http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/duree-du-travail,129/le-travail-du-dimanche,1018.html)
Un employeur ne peut occuper un salarié plus de 6 jours par semaine. Un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 24 heures consécutives (plus 11 heures de repos quotidien) doit donc être respecté. Et, comme le précise l'article L. 3132-3 du Code du travail : « Dans l'intérêt des salariés, le repos hebdomadaire est donné le dimanche. » Il existe cependant plusieurs dérogations permettant d'organiser le travail ce jour-là.

Avec la loi Travail, l'accord de branche est devenu subsidiaire par rapport à l'accord d'entreprise pour déroger à la durée minimale de repos quotidien, notamment pour des activités caractérisées par la nécessité d'assurer une continuité du service ou par des périodes d'intervention fractionnées (C. trav. art. L 3131-2 nouveau).
A défaut d'accord, un décret définit les conditions dans lesquelles il peut être dérogé à cette durée minimale en cas de surcroît exceptionnel d'activité (C. trav. art. L 3131-3 nouveau). A noter que l'article L 3131-1 nouveau du Code du travail, d'ordre public, prévoit qu'une telle dérogation est possible en cas d'urgence.
Le dépassement ne doit toujours pas porter la durée maximale à plus de 12 heures (C. trav. art. L 3121-19 nouveau).

Copyright©Alain Gandy
Fidulane
Formation Comptabilité
01 43 24 92 78
www.fidulane.com

Le temps de travail effectif

(Source principale : http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/N458.xhtml)

- Définition
- Temps de pause et de restauration
- Temps de trajet
- Temps d'habillage et de déshabillage
- Astreintes
- Heures d'équivalence

Définition

Le temps de travail effectif est en principe le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de son employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

Certains temps nécessitent cependant des précisions.

Temps de pause et de restauration

Généralement, le temps consacré à la restauration ainsi que les pauses ne sont pas considérés comme du temps de travail effectif, sauf si le salarié reste effectivement, durant ces périodes, à la disposition de son employeur et qu'il ne peut pas vaquer librement à ses occupations personnelles.

En conséquence, les temps de pause et de restauration ne sont ni pris en compte pour l'appréciation de la durée du travail, ni rémunérés.

Temps de trajet

Le temps de trajet entre le domicile et le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas considéré comme du temps de travail effectif.

Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie en repos ou sous forme financière (article L 3121-4 du Code du travail).

D'autre part, la CJUE a jugé que le temps de déplacement des travailleurs sans lieu de travail fixe ou habituel entre leur domicile et le premier ou dernier client de la journée est du temps de travail au sens de la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 (CJUE 10-9-2015 aff. 266/14, Tyco). Mais ce temps n'a pas a être rémunéré comme (autant que) du temps de travail effectif. Il doit être l'objet d'une contrepartie.

Cette contrepartie est déterminée par accord collectif ou par décision de l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'il en existe.

Temps d'habillage et de déshabillage

Le temps d'habillage et de déshabillage peut être considéré comme du temps de travail effectif si un accord collectif, les usages ou le contrat de travail le prévoient.

Si tel n'est pas le cas, le temps d'habillage et de déshabillage fait toutefois l'objet de contreparties en repos ou sous forme financière :

- lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par la loi, un accord collectif, le règlement intérieur ou le contrat de travail,
- et lorsque l'habillage et le déshabillage doivent se faire dans l'entreprise ou sur le lieu de travail (qui peut être distinct de l'enceinte de l'entreprise, dans le cas d'un chantier, par exemple).

Les contreparties sont définies par accord collectif ou par le contrat de travail.

A noter :

En cas de travaux insalubres et salissants, le temps passé à la douche est rémunéré au tarif normal des heures de travail sans être pris en compte dans le calcul de la durée du temps de travail effectif.

Alain Gandy - Reproduction interdite

La structure d'une fiche de paie

Les différentes zones du bulletin de salaire

Forme, mentions obligatoires, mentions facultatives, mentions interdites.

- Identification de l'employeur (mentions obligatoires)
- Identification de l'employé (mentions obligatoires)
- Eléments de calcul du brut du brut, du net à payer, et du net imposable (mentions obligatoires) Possibilité de regroupement pour les cotisations salariales (perçues par un même organisme collecteur et sur une assiette identique)
- Cotisations patronales (mentions facultatives si récapitulatif annuel)

Le bulletin de paie ne doit pas indiquer l'exercice du droit de grève ni des fonctions de représentant du personnel. La nature et le montant de la rémunération liée à l'activité de représentant du personnel doivent figurer sur une fiche annexée au bulletin de paie. C'est à l'employeur de l'établir et de la fournir au salarié.

Coordonnées de l'employeur		Période concernée par le bulletin de paie
Coordonnées et emploi du salarié, positionnement éventuel dans une convention collective		Adresse du salarié
SALAIRE DE BASE **+ (le cas échéant)** • Prime d'ancienneté • Prime de travail de nuit • Prime de travail le dimanche ou un jour férié • Prime d'assiduité • Prime de vacances • Prime d'insalubrité, de travail pénible, d'éloignement du domicile, … • Maintien de salaire (maladie, …) • Avantage en nature • Indemnité de congés payés • Indemnité de précarité • Heures supplémentaires • Heures complémentaires • Fraction de l'indemnité de licenciement dépassant le minimum légal ou conventionnel, au-delà de certains montants dans certains cas • ../.. **- (le cas échéant)** • Absence (maladie, maternité, paternité, vacances, ou non justifiée, ou…) • IJSS « brutes » (si avancées par l'employeur) **= SALAIRE BRUT** (1)		
COTISATIONS SALARIALES (2) **A déduire du salaire brut** **……**		**COTISATIONS PATRONALES** **……**

Copyright©Alain Gandy
Fidulane
Formation Comptabilité
01 43 24 92 78
www.fidulane.com

AUTRES ELEMENTS A AJOUTER (3) OU A DEDUIRE (4) **+ (le cas échéant)** • Frais professionnels remboursés au salarié • Participation à l'abonnement aux transports en commun • IJSS « nettes » • Indemnité de licenciement (légale ou conventionnelle) ../.. **- (le cas échéant)** • Participation des salariés à l'achat de titres restaurant • Avantage en nature • Acomptes Saisies sur salaire ../..		
NET A PAYER (= 1-2+3-4)		
NET IMPOSABLE		
CUMULS ANNUELS		

Le bulletin de paie clarifié

(Source principale : https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A10406)

Un nouveau modèle de bulletin de paie a été mis en place. Il est obligatoire depuis janvier 2017 pour les employeurs d'au moins 300 salariés, et depuis début 2018 pour tous les employeurs.

Les informations mentionnées sur le bulletin sont simplifiées : la référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale est supprimée, les lignes de cotisation de protection sociale sont regroupées par risque couvert, les autres contributions relevant de l'employeur sont regroupées en une seule ligne.

Afin d'améliorer la lisibilité du bulletin de paie, le décret prévoit la construction d'un référentiel des intitulés de paie, permettant de retenir, pour chaque ligne, la mention la plus compréhensible possible. L'arrêté fixe les libellés obligatoires.

Une information des salariés sur le coût du travail est prévue, en insérant sur le bulletin de paie la somme du salaire brut et des contributions de l'employeur et le montant total des allégements financés par l'État, ayant un impact sur les cotisations sociales.

L'article 10 du décret du 9 mai 2017 supprime l'obligation de mentionner dans le bulletin de paie les taux des cotisations et contributions d'origine légale et conventionnelle à la charge de l'employeur. En conséquence, seuls le montant et l'assiette de ces prélèvements devront figurer sur le bulletin de paie.

Le bulletin de paie électronique

(Source principale : Feuillet rapide fiscal social 36/16 (Loi Travail : paru le 29/07/16)

Actuellement, l'employeur souhaitant remettre un bulletin de paie électronique au lieu du traditionnel bulletin « papier » doit recueillir l'accord de chaque salarié.

Cette logique est inversée depuis le 1er janvier 2017. L'article L 3243-2 modifié du Code du travail autorise l'employeur à procéder à la remise du bulletin de paie sous forme électronique sauf opposition du salarié.

Cette remise devra être faite dans des conditions de nature à garantir non seulement, comme aujourd'hui, l'intégrité des données, mais aussi leur disponibilité pendant une durée fixée par décret et leur confidentialité.

Les données devront également être accessibles dans le cadre du service en ligne associé au compte personnel d'activité.

Mensualisation

(Source principale : Actualités Francis Lefebvre 06/06/2017 | FIL D'INFO DU MODULE PAIE)

Les salariés ne bénéficiant pas de la mensualisation (dont notamment les travailleurs saisonniers, les travailleurs intermittents et les travailleurs temporaires) sont payés au moins deux fois par mois, à 16 jours au plus d'intervalle (C. trav. art. L 3242-3). Pour ces salariés, depuis le 1er janvier 2018, le plafond retenu pour chaque paie est ajusté prorata temporis, en fonction de la périodicité de la paie (CSS art. R 242-2, I modifié)..

La détermination du salaire brut

(Source principale : http://travail-emploi.gouv.fr/ Accueil > Informations pratiques > Les fiches pratiques du droit du travail)

Le salaire est la contrepartie du travail fourni. Le salaire brut comprend l'ensemble des sommes convenues et des avantages accordés par l'employeur : salaire de base, avantages en nature, primes, gratifications, pourboires, ainsi que des majorations prévues par la loi ou les accords collectifs (majoration pour heures supplémentaires, travail de nuit, du dimanche, travail salissant ou pénible...). Il ne comprend pas les remboursements de frais professionnels, les indemnités présentant le caractère de dommages-intérêts (telle l'indemnité de licenciement), ni les sommes versées au titre de l'intéressement ou de la participation.

Le salaire de base

Comment est fixé le salaire de base ?
Le salaire de base est fixé librement entre l'employeur et le salarié, soit par le contrat de travail, soit par décision de l'employeur (usages, directives, barème d'entreprise, notes d'information...) sous réserve du respect de certaines règles légales et conventionnelles. Plusieurs modes de fixation sont possibles : au temps, en fonction de la durée de travail effectif (c'est le mode le plus courant) ; au rendement, en fonction de normes connues et définies préalablement (guelte, travail aux pièces, prime...) ; au forfait.
La fixation au rendement doit respecter certains principes (objectifs atteignables).
Une convention de forfait entre le salarié (le plus souvent cadre) et l'employeur est alors obligatoirement conclue par écrit. Elle doit par ailleurs être précise et quantifiée.
Dans tous les cas, doivent être respectés : les règles relatives au SMIC ; les salaires minimaux et les éléments de rémunération prévus par les conventions ou accords collectifs applicables, ou l'usage éventuellement en vigueur dans l'entreprise ; le principe d'égalité de rémunération entre femmes et hommes ; la non-discrimination (notamment syndicale), principe « à travail égal, salaire égal ».
Le salaire net s'obtient en déduisant du salaire brut les cotisations salariales (cotisations de sécurité sociale, assurance chômage, cotisation de retraite complémentaire, cotisations prévoyance, CSG, CRDS) et la valeur des avantages en nature éventuels. Salaire net et salaire brut figurent sur le bulletin de paie.

Le salaire de base peut-il être modifié ?

Le mode de rémunération et le montant du salaire peuvent être modifiés par accord entre l'employeur et le

salarié. Toute modification unilatérale du salaire par l'employeur constitue une modification du contrat de travail. Le salarié peut la refuser : un tel refus ne constitue pas une faute mais peut motiver un licenciement si l'employeur maintient cette modification contre l'avis du salarié. Lorsque l'employeur envisage de diminuer les salaires à la suite, notamment, de difficultés économiques, il doit en informer chaque salarié concerné, par lettre recommandée avec avis de réception. Le salarié dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître son refus. À défaut de réponse dans ce délai, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée. La réduction négociée du temps de travail associée à une modification du salaire constitue une modification du contrat de travail. Le refus d'une telle modification peut motiver un licenciement pour motif non économique soumis à la procédure de licenciement individuel.

Heures supplémentaires: définition, calcul, majoration, quota.

Tout d'abord, il faut souligner que la loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels fait de l'accord d'entreprise le niveau de droit commun en matière de durée du travail. La primauté de l'accord d'entreprise ou d'établissement sur la convention ou l'accord de branche, qui existait déjà notamment pour la mise en place des forfaits annuels en heures et en jours ou pour aménager le temps de travail sur une période supérieure à la semaine, devient le principe.

(Source principale : http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F2391.xhtml)
Une heure supplémentaire est en principe une heure de travail effectuée par le salarié, à la demande de l'employeur, au-delà de la durée légale, fixée à 35 heures par semaine ou 1607 heures par an.

Mais, selon la jurisprudence, c'est à l'employeur, s'il ne souhaite pas payer d'heures supplémentaires, d'adapter la charge de travail de ses salariés pour que ces derniers ne dépassent pas la durée légale hebdomadaire de travail. Il importe peu, au regard de l'obligation de payer ces heures, que le salarié se soit engagé par avenant à son contrat de travail à solliciter l'autorisation préalable de l'employeur avant d'effectuer des heures supplémentaires (comme c'était le cas dans la 1e espèce), ou que l'employeur ait indiqué dans plusieurs lettres ou courriers électroniques adressés au salarié que celui-ci devait respecter la durée légale de 35 heures par semaine et que les heures supplémentaires devaient faire l'objet d'un accord préalable du supérieur hiérarchique (2e espèce).
(Sources : Feuillet Rapide Fiscal Social 51/18 (paru le 29/11/18) ; Cass. soc. 14-11-2018 n° 17-16.959 FS-PB, Sté ADEIHR AGP c/ M. ; Cass. soc. 14-11-2018 n° 17-20.659 FS-PB, N. c/ Sté Softeam Cadextan)

Autre cas de jurisprudence : Les heures supplémentaires étant comptabilisées par un logiciel de pointage, l'employeur, ainsi informé des heures de travail effectuées, donne son accord au moins implicite à leur réalisation. Ces heures, réalisées au-delà du forfait prévu au contrat, doivent être rémunérées (Cass. soc. 8-7-2020 no 18-23.366 F-D).

Les heures supplémentaires se décomptent par semaine civile (du lundi 0 h au dimanche 24 h, sauf accord collectif différent).
Cependant, un décompte sur une autre période est possible, en cas d'accord collectif, ou même en cas d'aménagement du temps de travail par décision unilatérale de l'employeur (période de 9 semaines pour les entreprises de moins de 50 salariés et 4 semaines pour les autres entreprises (C. trav. art. L 3121-45 nouveau).

Copyright©Alain Gandy

(Source : Feuillet Rapide Fiscal Social 37/20 « Le point sur les seuils de déclenchement des heures supplémentaires », article de Michel MORANDI)

Fidulane
Formation Comptabilité
01 43 24 92 78
www.fidulane.com

D'autre part, l'article L 3121-48 du Code du travail, qui définit ainsi le régime législatif des horaires individualisés, indique que les heures effectuées au cours d'une même semaine au-delà de la durée légale ou conventionnelle ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires pourvu qu'elles résultent du libre choix du salarié. Ce dispositif est complété par l'article R 3121-304 du Code du travail qui définit les conditions d'appréciation des heures supplémentaires dont le cadre reste hebdomadaire, mais dont le seuil de déclenchement varie. En l'absence d'accord d'entreprise ou de branche, les reports d'horaires d'une semaine à une autre ne peuvent dépasser 3 heures et le cumul de ces reports est limité à 10 h.
Autrement dit, les heures supplémentaires s'apprécient au-delà de 38 heures hebdomadaires et à partir de la 36e heure quand le cumul de 10 h est atteint. Un accord collectif peut faire varier ces curseurs avec comme seule limite maximale hebdomadaire le seuil de 48 h, ce qui pourrait aboutir à faire disparaître toute heure supplémentaire si le seuil de 10 h en cumul était lui aussi augmenté.

Principe

Les heures supplémentaires sont accomplies dans la limite d'un contingent annuel, fixé par convention ou accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, convention ou accord de branche.
A défaut d'accord collectif, c'est le contingent réglementaire d'heures supplémentaires qui s'applique, fixé annuellement à 220 heures par salarié.
Des heures supplémentaires peuvent aussi être accomplies au-delà du contingent annuel si une convention ou un accord collectif le prévoit. Cet accord fixe alors les conditions d'accomplissement de ces heures supplémentaires.

Information du comité social et économique
En cas d'application du contingent réglementaire d'heures supplémentaires, le comité social et économique est consulté au moins une fois par an, sur les modalités
de son utilisation et de son éventuel dépassement.
En cas d'application d'un contingent d'heures supplémentaires fixé par convention ou accord collectif, le comité social et économique (ou à défaut les délégués du CSE s'il en existe) est informé de son utilisation et donne son avis sur l'accomplissement d'heures supplémentaires au-delà du contingent annuel.

Salariés concernés
Les salariés concernés par ce contingent sont :
- les ouvriers, employés et agents de maîtrise,
- les salariés itinérants non cadres et les cadres intérimaires n'ayant pas signé de convention individuelle de forfait ou qui sont régis individuellement par une convention de forfait établie en heures sur une base hebdomadaire ou mensuelle,
- les cadres occupés selon l'horaire collectif.

Les salariés exclus de ce dispositif sont :
- les cadres dirigeants,
- les cadres intermédiaires ayant signé une convention individuelle de forfait sur une base annuelle en heures ou en jours,
- les salariés non assujettis à la réglementation de la durée du travail.

Incidence des jours fériés chômés
(Source : Feuillet rapide fiscal social 43/13)

Sauf usage ou stipulation conventionnelle contraire, les jours fériés chômés ne peuvent être assimilés à du temps de travail effectif. Pour déterminer le nombre d'heures supplémentaires ouvrant droit à majoration, il n'est donc pas tenu compte des heures non travaillées en raison du jour férié (Cass. soc. 1-12-2004 n° 02-21.304 : OA-I-18830).
De même, les heures correspondant au jour férié chômé ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires et n'ouvrent pas droit à la contrepartie obligatoire en repos.
Les heures correspondant à la journée de solidarité, dans la limite de 7 heures, ne s'imputent pas sur le contingent annuel et n'ouvrent pas droit à la contrepartie obligatoire en repos.
Pour les salariés à temps partiel, les heures correspondant à la journée de solidarité ne sont pas prises en compte, dans la limite déterminée n° 7, pour l'application des dispositions limitant le nombre des heures complémentaires ou prescrivant une majoration de l'horaire contractuel en cas d'accomplissement régulier d'heures complémentaires.

Les heures supplémentaires ouvrent droit à une majoration de salaire de :
- 25 % pour les 8 premières heures (de la 36è à la 43è heure),
- 50 % pour les heures suivantes.

Un taux de majoration différent, qui ne peut être inférieur à 10 %, peut être prévu par convention ou accord collectif.
C'est l'accord d'entreprise qui prévaut désormais (depuis la loi Travail) pour fixer le taux de majoration des heures supplémentaires. L'accord de branche ne s'applique plus qu'à défaut d'accord d'entreprise. Dans les deux cas, le taux ne peut pas être inférieur à 10 % (C. trav. art. L 3121-33 nouveau).
L'accord d'entreprise, ou à défaut, de branche peut également déterminer une période de 7 jours consécutifs pour le décompte des heures supplémentaires (C. trav. art. L 3121-32 nouveau). En l'absence d'accord, la semaine débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures (C. trav. art. L 3121-35 nouveau).

La base de calcul des heures supplémentaires est constituée, selon la jurisprudence, par le salaire versé en contrepartie directe du travail fourni.

Contrepartie en repos

Alain Gandy - Reproduction interdite

Les heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent annuel (fixé par accord collectif ou à 220 heures) donnent lieu obligatoirement à une contrepartie en repos.

Une convention ou un accord collectif peut aussi prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement et des majorations des heures supplémentaires, accomplies dans la limite du contingent annuel, par un repos compensateur de remplacement équivalent à cette rémunération majorée : ainsi, une heure supplémentaire susceptible d'être payée 150 % donne lieu à un repos compensateur de 150 % également, soit une heure et demie.
Les heures supplémentaires donnant lieu à un tel repos compensateur de remplacement ne s'imputent pas sur le contingent annuel.
Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, ce remplacement peut être mis en place par l'employeur à condition que le comité social et économique ne s'y oppose pas.
Sauf disposition conventionnelle contraire, les salariés sont informés du nombre d'heures de repos compensateur de remplacement et de contrepartie obligatoire en repos dont ils disposent par un document annexé à leur bulletin de paye.

Durée de la contrepartie obligatoire en repos
Lorsqu'il est fait application d'un contingent annuel d'heures supplémentaires fixé par accord collectif, cet accord fixe les caractéristiques et les conditions de prise des contreparties obligatoires en repos aux heures supplémentaires accomplies au-delà de ce contingent.
Lorsqu'il est fait application du contingent annuel réglementaire, la contrepartie obligatoire en repos due pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà de ce contingent est fixée à :
- 50 % pour les entreprises de 20 salariés au plus,
- 100 % pour les entreprises de plus de 20 salariés.
Le droit à repos est ouvert dès lors que la contrepartie obligatoire ainsi calculée atteint 7 heures.
Exercice du droit à contrepartie obligatoire en repos
Lorsque des droits à contrepartie obligatoire en repos sont ouverts, les repos doivent être pris dans les 2 mois qui suivent, sous réserve des impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise.
Les contreparties en repos peuvent être prises par journée ou demi-journée.
Les demandes doivent être formulées au moins une semaine à l'avance. Dans les 7 jours qui suivent, l'employeur fait connaître :
- soit son accord,
- soit, après consultation des délégués du personnel, les impératifs de fonctionnement qui motivent un report de la demande, et propose une nouvelle date de repos dans un délai de 2 mois.
L'absence de demande de repos, par un salarié y ayant droit, n'entraîne pas la perte de son droit.
L'employeur lui demande de prendre ses repos dans un délai d'un an maximum.
Le salarié, dont le contrat de travail prend fin, avant qu'il ait pu bénéficier des repos auxquels il avait droit, ou avant qu'il ait acquis des droits suffisants pour pouvoir en bénéficier, reçoit une indemnité dont le montant correspond à ses droits.

Copyright©Alain Gandy
Fidulane
Formation Comptabilité
01 43 24 92 78
www.fidulane.com

Aménagement du temps de travail

Un accord collectif d'aménagement du temps de travail peut permettre la répartition du travail à temps plein sur une période allant jusqu'à l'année.

(Source principale : Actualités Francis Lefebvre, 13/03/12)
L'article 45 de la loi relative à la simplification du droit et à l'allègement de démarches administratives insère dans le Code du travail un article L 3122-6 aux termes duquel la mise en place d'une répartition des horaires sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année ne constitue pas une modification du contrat de travail lorsqu'elle est prévue par accord collectif.

Par ailleurs, il a également été jugé que l'employeur peut organiser la durée du travail sous forme de périodes de travail et imposer unilatéralement la répartition du travail sur une période n'excédant pas quatre semaines, en l'absence d'accord collectif. La mise en place d'une telle répartition des horaires ne constitue pas une modification du contrat de travail requérant l'accord exprès du salarié. (Cass. soc. 11-5-2016 n° 15-10.025).

Ce nouvel article L 3122-6 dispose, dans son alinéa 2, que les **salariés à temps partiel ne sont pas concernés**, mais d'autres dispositifs d'aménagement les concernant existent.

Cette exclusion se justifie par le fait que, dans le cas particulier des salariés à temps partiel, le temps de travail et sa répartition sont, de droit, une clause contractuelle sur laquelle l'accord collectif ne saurait avoir aucune prise

(Sources : FR Francis Lefebvre 36/16, loi Travail art 8 et 12)

A défaut d'un accord de branche dans ce domaine, un aménagement du temps de travail sur une période plus ou moins longue par accord d'entreprise est possible.
Pour les spécificités concernant le décompte des heures supplémentaires, voir Code travail art. L 3121-41 et L 3121-44 nouveaux.
En l'absence d'accord collectif, l'employeur peut, par une décision unilatérale, mettre en place un aménagement du temps de travail sur 9 semaines pour les entreprises de moins de 50 salariés et 4 semaines pour les autres entreprises (C. trav. art. L 3121-45 nouveau).

(Source principale : https://www.travail.gouv.fr/; FR Francis Lefebvre 36/16, loi Travail)

Même en l'absence de section syndicale d'entreprise, des possibilités de négocier un tel accord existent :

Quels salariés pour négocier ?
En principe, les délégués syndicaux - désignés par les organisations syndicales représentatives dans les établissements d'au moins 50 salariés - prennent part aux négociations menées avec l'employeur. La délégation de chacune des organisations représentatives appelées à participer à des négociations dans l'entreprise comprend obligatoirement le délégué syndical de l'organisation dans l'entreprise ou, en cas de pluralité de délégués, au moins deux délégués syndicaux.

Sous peine d'encourir des sanctions pour discrimination syndicale, l'employeur doit inviter à la négociation toutes les organisations syndicales représentatives présentes dans l'entreprise (et non certaines d'entre elles).

Chaque organisation syndicale peut compléter sa délégation avec des salariés de l'entreprise. A défaut d'accord avec l'employeur, le nombre de salariés, par délégation, ne peut excéder celui des délégués syndicaux. Sauf dans les entreprises n'ayant qu'un seul délégué syndical : dans ce cas, deux salariés peuvent participer à la négociation.

Le temps passé à la négociation est payé comme temps de travail et, si l'employeur est à l'initiative des discussions, n'est pas décompté du crédit d'heures dont les délégués syndicaux disposent.

Pour être valide, l'accord d'entreprise ou d'établissement devra être signé par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives représentant plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections (C. trav. art. L 2232-12 modifié, al. 1). **Si ces organisations syndicales représentant plus de 30 % des suffrages exprimés, mais pas plus de 50 % des suffrages exprimés, un ou plusieurs de ces syndicats – et, depuis les ordonnances Macron, l'employeur, peuvent demander qu'une consultation des salariés soit organisée pour valider l'accord**.
En outre, l'élaboration du protocole fixant les modalités de ce référendum n'est plus réservée aux syndicats signataires.*(Ord. 2017-1385 du 22-9-2017 art. 10)*

Dans les entreprises dont l'effectif habituel est inférieur à 11 salariés, depuis les ordonnances Macron, l'employeur peut proposer directement aux salariés un projet d'accord qui porte sur l'ensemble des thèmes ouverts à la négociation d'entreprise (C. trav. art. L 2232- 21, al. 1er nouveau), sous réserve des dispositions d'ordre public des lois et règlements en vigueur. Pour être considéré comme un accord valide, le projet d'accord doit être ratifié à la majorité des 2/3 du personnel (C. trav. art. L 2232-22 nouveau). (Sources : Actualités *Francis Lefebvre du 30/10/2017,* Ord. 2017-1385 du 22-9-2017 art. 8).

Entreprises de moins de 11 à 20 salariés sans élus
(Sources : Actualités Francis Lefebvre du 30/10/2017, Ord. 2017-1385 du 22-9-2017 art. 8, CE 1-4-2019 n° 417652, CGT-FO).
Le recours au référendum sur la base d'un projet d'accord proposé par l'employeur est également possible dans les entreprises de 11 à 20 salariés dépourvues de CSE (C. trav. art. L 2232-23 nouveau).

Dans les entreprises de 11 (ou 21 si pas d'élus) à 49 salariés
(Sources : Actualités Francis Lefebvre du 30/10/2017, Ord. 2017-1385 du 22-9-2017 art. 8).
L'accord d'entreprise ou d'établissement peut être négocié, conclu et révisé (C. trav. art. L 2232-23-1, I, al. 1 à 3 nouveau) :
- soit par un ou plusieurs salariés expressément mandatés par un ou plusieurs syndicats représentatifs dans la branche ou, à défaut, par un ou plusieurs syndicats représentatifs au niveau national et interprofessionnel, peu importe qu'il(s) soi(en)t membre(s) ou non de la délégation du personnel du CSE ;
- soit par un ou des membres de la délégation du personnel du CSE.

Il résulte de ce dispositif que dans les entreprises de 11 à 49 salariés, comptant un ou plusieurs élus, l'employeur dispose de 2 options : négocier directement avec les élus, sans être tenu d'avertir les syndicats de son intention d'engager des négociations afin que, le cas échéant, ces syndicats mandatent des élus ou des salariés (ils ne pourront alors mandater qu'un seul salarié : C. trav. art. L 2232-23-1, I, al. 2 nouveau), ou négocier directement avec un salarié mandaté. Contrairement à la logique antérieure, l'employeur n'a donc plus à observer un ordre de priorité entre ses différents interlocuteurs mais pourra choisir l'option qui lui conviendra le mieux.

L'ordonnance « Macron » 2017-1385 du 22-9-2017 art. 8 consacre donc la fin de la priorité au mandatement et aux élus dans les entreprises de moins de 50 salariés et permet aux TPE de conclure des accords directement avec le personnel en l'absence de toute représentation du personnel.

Les dispositions permettant la conclusion d'accords collectifs en l'absence de délégués syndicaux ont été modifiées par la loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, article 95. Cette loi (dite loi « El Kohmri ») supprime la condition d'approbation par une commission paritaire de branche ; cette approbation était nécessaire en cas d'accord conclu avec des élus non mandatés. Les accords devront uniquement être transmis pour information à cette commission, l'accomplissement de cette formalité n'étant pas un préalable au dépôt et à l'entrée en vigueur des accords (C. trav. art. L 2232-22 modifié).

Accord de performance collective

Source : https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31602
Un accord de performance collective peut être conclu. Il vise à aménager la durée du travail et la rémunération des salariés. Il est signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives majoritaires dans l'entreprise. L'accord peut prévoir des dispositions contraires aux clauses du contrat de travail. Elles s'imposent alors au salarié. Si le salarié refuse que ces dispositions lui soient appliquées, l'employeur peut le licencier.

Décompte et suivi des heures de travail

Source : FR 50/16 (paru le 25/11/16)
L'employeur doit tenir à la disposition de l'inspection du travail pendant une durée d'un an, y compris dans le cas d'horaires individualisés, les documents existant dans l'entreprise ou l'établissement permettant de comptabiliser les heures de travail accomplies par chaque salarié (C. trav. art. D 3171-16).

L'article 6 du décret 2016-1553 du 18 novembre 2016 modifie cet article et précise que les documents doivent être conservés pendant une durée équivalente à la période de référence en cas d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à l'année.

Copyright©Alain Gandy
Fidulane
Formation Comptabilité
01 43 24 92 78
www.fidulane.com

Informations à annexer à la paie en cas d'horaires différents de l'horaire collectif

(Source principale : Code du Travail)

Article D3171-12 Modifié par Décret n°2008-1132 du 4 novembre 2008 - art. 3

Lorsque des salariés d'un atelier, d'un service ou d'une équipe ne travaillent pas selon le même horaire collectif de travail affiché, un document mensuel, dont le double est annexé au bulletin de paie, est établi pour chaque salarié.
Ce document comporte les mentions prévues à l'article D. 3171-11 ainsi que :
1° Le cumul des heures supplémentaires accomplies depuis le début de l'année ;
2° Le nombre d'heures de repos compensateur de remplacement acquis en application de l'article L. 3121-24 et la contrepartie obligatoire en repos
3° Le nombre d'heures de repos compensateur et de contrepartie obligatoire en repos effectivement prises au cours du mois ;
4° Le nombre de jours de repos effectivement pris au cours du mois, dès lors qu'un dispositif de réduction du

temps de travail par attribution de journées ou de demi-journées de repos dans les conditions fixées par les articles L. 3122-2 et D. 3122-7-1 s'applique dans l'entreprise ou l'établissement.

Article D3171-11 -Modifié par Décret n°2008-1132 du 4 novembre 2008 - art. 3

A défaut de précision conventionnelle contraire, les salariés sont informés du nombre d'heures de repos compensateur de remplacement et de contrepartie obligatoire en repos portés à leur crédit par un document annexé au bulletin de paie. Dès que ce nombre atteint sept heures, ce document comporte une mention notifiant l'ouverture du droit à repos et l'obligation de le prendre dans un délai maximum de deux mois après son ouverture.

Le travail à temps partiel, les heures complémentaires, et les compléments d'heures.

Heures complémentaires et majorations

Est à temps partiel tout salarié dont le nombre d'heures inscrit au contrat de travail est inférieur à la durée du travail applicable dans l'entreprise.

La durée minimale est, sauf exceptions (CDD de remplacement, CDD de 7 jours et moins, demande du salarié) de 24 heures par semaine (ou l'équivalent sur une autre période que le mois le cas échéant). Une dérogation est possible en cas de demande écrite et motivée du salarié, ou par accord de branche étendu. Pour les contrats de travail en cours d'une durée inférieure, les salariés concernés bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'un emploi d'une durée supérieure correspondant à leur catégorie professionnelle ou équivalent.

La durée du travail à temps partiel s'apprécie dans le cadre de la semaine ou du mois (par exemple, un contrat de travail peut prévoir un horaire de 30 heures par semaine ou 130 heures par mois). Elle peut également s'apprécier sur l'année, dans le cadre d'un temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année par accord collectif.

Les salariés ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année dont le nombre est inférieur à 218 jours, ne peuvent être considérés comme salariés à temps partiel (Cass. soc. 27-3-2019 n° 16-23.800 FS-PB).

Les heures complémentaires sont les heures effectuées au-delà de la durée fixée par le contrat de travail mais dans la limite de la durée légale (soit 35 heures par semaine) ou conventionnelle applicable dans l'entreprise.

Elles sont limitées au cours d'une semaine, d'un mois ou de la période sur laquelle s'effectue la répartition du temps de travail, en application de l'accord collectif applicable dans l'entreprise :

- au dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue au contrat, calculée, le cas échéant, sur la période de référence prévue par l'accord collectif,
- au tiers de la durée du travail fixée au contrat lorsqu'un accord d'entreprise ou un accord de branche étendu le prévoit.

Les heures complémentaires sont majorées de 10 %, et 25% au-delà du dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat de travail.

Toutefois, la loi de sécurisation de l'emploi prévoit que les conventions ou accords de branche étendus puissent fixer un taux de majoration différent de 25 % pour les heures complémentaires effectuées au-delà du dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat de travail, à condition que ce taux ne soit pas inférieur à 10%.

Alain Gandy - Reproduction interdite

Refus du salarié

Le refus d'effectuer des heures complémentaires ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement :

- pour les heures au-delà des limites fixées par le contrat de travail,
- à l'intérieur des limites fixées par le contrat dès lors que le salarié est informé moins de 7 jours (ou 3 jours si un accord de branche ou d'entreprise prévoit ce délai) avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.
- Ou pour les heures effectuées non conformes à l'article L3123-15 suivant :
  « Lorsque, pendant une période de douze semaines consécutives ou pendant douze semaines au cours d'une période de quinze semaines, l'horaire moyen réellement accompli par un salarié a dépassé de deux heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de sept jours et sauf opposition du salarié intéressé. L'horaire modifié est égal à l'horaire antérieurement fixé auquel est ajoutée la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement accompli. » (Voir aussi Cass. soc. 04-11-2015 n°14-16.338).
  Ce dépassement se calcule en fonction de l'horaire moyen réalisé par le salarié sur toute la période de référence. (Cass. soc. 4-11-2015 n° 14-16.338)

<u>Précision sur le délai de prévenance de 7 jours</u>

Source : FR 50/16 (paru le 25/11/16)
Le délai légal de prévenance de 7 jours ouvrés (sauf s'il est déterminé par une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche étendu, auquel cas il peut être fixé à un autre niveau, sans pouvoir être inférieur à 3 jours ouvrés) à respecter avant toute modification de la répartition du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois n'est applicable qu'en cas de décision unilatérale de l'employeur et non lorsque la modification intervient avec l'accord exprès du salarié.

Cass. soc. 9-11-2016 n° 15-19.401 FS-PBR.

Copyright©Alain Gandy
Fidulane
Formation Comptabilité
01 43 24 92 78
www.fidulane.com

<u>Extraits de jurisprudence :</u>

- Lorsque le recours à des heures complémentaires a pour effet de porter la durée du travail d'un salarié à temps partiel au niveau de la durée légale ou conventionnelle, le contrat de travail à temps partiel doit, à compter de la première irrégularité, être requalifié en contrat de travail à temps plein (Cass. soc. 27-9-2017 n° 16-13.926 F-D). La durée légale du travail doit être appréciée sur la semaine (Cass. soc. 15-9-2021 n° 19-19.563 FS-PB).

- Le non-respect du délai de prévenance par l'employeur entraîne la requalification du contrat de travail du salarié à temps partiel en contrat à temps plein en cas de changements incessants de ses horaires de travail mais pas lorsque la modification est isolée. *(Cass. soc. 27-3-2019 n° 16-28.774 FS-PB, Sté Zeus sécurité c/ K. Cass. soc. 27-3-2019 n° 17-21.543 FS-PB, D. c/ Sté Limpa nettoyages)*
  La Haute Juridiction confirme qu'en cas de modifications incessantes des horaires de travail à temps partiel contraignant le salarié à se tenir en permanence à la disposition de son employeur, le contrat doit être requalifié à temps plein (Cass. soc. 16-5-2007 n°05-40.483 F-D : RJS 7/07 n° 902, & Cass. soc. 9-12-2020 no 19-15.897 F-D).

Les compléments d'heures

Source : Article L3123-22 du code du Travail

Les compléments d'heures ne sont pas des heures complémentaires

Une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir la possibilité, par un avenant au contrat de travail, d'augmenter temporairement la durée de travail prévue par le contrat.

La convention ou l'accord :

1° Détermine le nombre maximal d'avenants pouvant être conclus, dans la limite de huit par an et par salarié, en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné ;

2° Peut prévoir la majoration salariale des heures effectuées dans le cadre de cet avenant ;

3° Détermine les modalités selon lesquelles les salariés peuvent bénéficier prioritairement des compléments d'heures.

Les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant donnent lieu à une majoration salariale qui ne peut être inférieure à 25 %.

Le temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année

(Source principale : Circulaire DGT no 20 du 13 novembre 2008 relative à la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail -Bulletin officiel du ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité 30 décembre 2008 -
http://travail-emploi.gouv.fr/ Accueil > Informations pratiques > Les fiches pratiques du droit du travail > Durée du travail)
.
Pour permettre aux salariés dont l'horaire de travail à temps partiel varie sur tout ou partie de l'année, de bénéficier des mêmes garanties que les salariés à temps partiel de droit commun, la loi a intégré ces nouvelles modalités d'aménagement du temps travail dans les articles L. 3123-1 et suivants du code du travail. Le temps partiel « aménagé » sur tout ou partie de l'année, prévu par la loi, nécessite pour sa mise en oeuvre une convention ou un accord collectif et un contrat de travail écrit qui doit comprendre un certain nombre de clauses obligatoires.

1. **Mise en place du temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année**

Le temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année a pour objet de permettre, dans certaines limites, sur tout ou partie de l'année, de faire varier la durée du travail hebdomadaire ou mensuelle fixée dans le contrat de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.
Il ne peut être désormais instauré que par une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche.
L'accord collectif mentionne les conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaires de travail, les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période ainsi que les modalités de communication et de modification de la répartition de la durée et des horaires de travail.
Les conditions d'aménagement du temps de travail prévues aux points 1.1 à 1.4 de la fiche relative à l'aménagement du temps de travail s'appliquent dans le cadre d'un temps partiel aménagé sur l'année. Les heures complémentaires, dont le volume est dans ce cas constaté, en fin de période, ne peuvent avoir pour effet de porter la durée de travail du salarié au niveau de la durée légale de 35 heures en moyenne sur la période de plusieurs semaines ou de 1 607 heures sur l'année.
Par ailleurs, les salariés à temps partiel aménagé peuvent bénéficier au même titre que les salariés à temps plein de l'octroi de jours de repos dans les conditions fixées par l'accord collectif aménageant le temps de travail sur tout ou partie de l'année.

Depuis la loi Travail, accord collectif d'entreprise, pour être valide, doit être majoritaire. Il doit ainsi être signé par des syndicats ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés ou, à défaut, être validés par une majorité de salariés lors d'un référendum

2. Un contrat de travail écrit doit être établi

Les mentions obligatoires de ce contrat concernent la qualification du salarié, les éléments de sa rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail ainsi que les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat.
. .
La loi renvoie désormais aux partenaires sociaux le soin de déterminer les modalités de communication et de modification de la répartition de la durée et des horaires de travail. Il peut s'agir notamment de prévoir la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification et les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiquées par écrit au salarié.
Un lissage de la rémunération sur l'année est possible. Dans ce cas, la rémunération versée mensuellement aux salariés sera indépendante de l'horaire réel et sera calculée dans les conditions prévues par l'accord collectif.

3. Réajustement de la durée de travail prévue au contrat en cas d'heures complémentaires effectuées régulièrement

Tout comme le temps partiel de droit commun, la loi prévoit un mécanisme de réajustement de la durée de travail prévue au contrat lorsqu'un salarié à temps partiel dont l'horaire varie sur tout ou partie de l'année effectue régulièrement des heures complémentaires (voir ci-dessous).

4. Régime des interruptions d'activité

Les nouvelles dispositions législatives relatives au temps partiel « aménagé » sont soumises aux règles de droit commun relatives aux interruptions d'activité.
Les horaires de travail répartis sur tout ou partie de l'année ne peuvent comporter au cours d'une même journée plus d'une interruption d'activité ou une interruption d'activité supérieure à deux heures. Seul un accord collectif peut déroger, sous certaines conditions, à ce principe notamment en prévoyant des contreparties spécifiques pour tenir compte des exigences propres à l'activité exercée.

5. Régime des heures complémentaires

La loi prévoit que le salarié à temps partiel dont l'horaire de travail varie sur tout ou partie de l'année peut effectuer un certain nombre d'heures complémentaires pendant la période définie par l'accord collectif conformément à l'article L. 3122-2.
Le volume d'heures complémentaires ne peut excéder le dixième de la durée contractuelle dans la limite du tiers de cette durée que si un accord collectif le prévoit. Dans ce cas, l'accord doit comporter des clauses obligatoires concernant, d'une part, les garanties relatives à la mise en oeuvre, pour les salariés à temps partiel, des droits reconnus aux salariés à temps complet, et notamment l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation et, d'autre part, une période minimale de travail continue et la limitation du nombre d'interruptions d'activité au cours d'une même journée.
Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail accomplie par un salarié au niveau de la durée légale du travail – c'est-à-dire 35 heures sur la période supérieure à la semaine définie par l'accord collectif dans la limite de l'année ou 1 607 heures si cette période est annuelle – ou à la durée fixée conventionnellement.
Chacune des heures complémentaires effectuées au-delà du dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle calculée, le cas échéant, sur la période prévue par accord collectif conformément à l'article L. 3122-2, est majorée de 25 %

6.Heures supplémentaires et majorations

Dans le cadre du travail à temps partiel annualisé uniquement, lorsque le salarié effectue des semaines à temps plein, il peut effectuer des heures supplémentaires.

Leur rémunération est majorée de 25 % pour les huit premières heures et de 50 % au-delà.

Elles s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Elles s'imputent également sur le contingent annuel d'heures complémentaires qui ne devra pas dépasser un dixième de la durée annuelle fixée au contrat (ou un tiers lorsqu'un accord de branche étendu le prévoit).

Alain Gandy - Reproduction interdite

Le travail en soirée

Ni travail de jour ni travail de nuit, le travail en soirée permet aux commerces de détail de certaines zones d'occuper leurs salariés jusqu'à minuit, mais en contrepartie de substantiels avantages, notamment salariaux.

Loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, art. 254

L'incidence du travail de nuit

(Source principale : http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/duree-du-travail,129/le-travail-de-nuit,1017.html)

Synthèse

Le recours au travail de nuit est en principe exceptionnel. Il doit prendre en compte les impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs et doit être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale. C'est pourquoi il doit être mis en place sous certaines conditions. Le travail de nuit se situe entre 21 heures et 6 heures (ou dans la tranche horaire définie par un accord collectif applicable à l'entreprise). Pour être considéré comme travailleur de nuit, le salarié doit travailler avec une certaine régularité pendant ces périodes. Il bénéficie alors de différents droits et garanties : limitation de la durée du travail, repos obligatoire, compensations, accès prioritaire au travail de jour, surveillance médicale particulière, prise en compte des obligations familiales.

A savoir

Tout salarié, homme ou femme, peut travailler la nuit. Seule exception : les jeunes de moins de 18 ans pour lesquels le travail de nuit est, en principe, interdit. A noter que des mesures particulières de protection s'appliquent à la femme enceinte travaillant de nuit et que certains salariés du secteur des transports relèvent de dispositions particulières.

Pour le travail de nuit, l'article 8 de la loi Travail applique le principe de primauté de l'accord de l'entreprise sur l'accord de branche dans 3 domaines : la mise en place du travail de nuit, le dépassement de la durée quotidienne maximale de 8 heures pour certaines activités et l'augmentation de la durée maximale hebdomadaire de travail jusqu'à 44 heures sur 12 semaines consécutives (C. trav. art. L 3122-15, L 3122-17 et L 3122-18 nouveaux).

Auparavant, ces deux niveaux de négociation étaient jugés équivalents. Toutefois, le nombre minimal d'heures entraînant la qualification de travailleur de nuit et la période de référence peuvent toujours être fixés par accord de branche étendu (C. trav. art. L 3122-16 nouveau).

Sommaire

- Le travailleur de nuit : quelle définition ?
- Quelles sont les durées maximales du travail de nuit ?
- Le travail de nuit : dans quelles conditions ?
- Quelles sont les contreparties et les garanties accordées aux travailleurs de nuit ?
- Quels sont les moyens d'action du médecin du travail ?

Le travailleur de nuit : quelle définition ?

Est considéré comme travailleur de nuit tout salarié - homme ou femme - qui accomplit, pendant la période de nuit (21 h - 6 h ou période fixée par accord) :

- soit, selon son horaire de travail habituel, au minimum trois heures dans la période de nuit, à raison de deux fois par semaine au moins ;
- soit, un nombre minimal d'heures de travail pendant une « période de référence ». Ce nombre minimal d'heures de travail de nuit et la période de référence sont fixés par accord collectif étendu. À défaut d'accord, le nombre minimal est de 270 heures accomplies pendant une période de 12 mois consécutifs.

Une autre période de 9 heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures mais comprenant, en tout état de cause, l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures, peut être substituée à la période « 21 heures / 6 heures », par une convention ou un accord collectif étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement. A défaut d'accord et lorsque les caractéristiques particulières de l'activité de l'entreprise le justifient, cette substitution peut être autorisée par l'inspecteur du travail après consultation des délégués syndicaux et avis du comité social et économique ou des délégués du personnel s'ils existent.

Le travail de nuit présente un certain nombre de spécificités, notamment en termes de conditions d'organisation et de garanties pour le travailleur de nuit.

Dans certains secteurs d'activité (production presse, radio, télévision, production et exploitation cinématographique, spectacles vivants, discothèque), la période de travail de nuit est fixée entre 24 heures et 7 heures. Une autre période de travail de nuit peut être fixée par une convention ou un accord collectif de branche étendu, un accord d'entreprise ou d'établissement, à condition de comprendre l'intervalle 24 heures/5 heures.

Quelles sont les durées maximales du travail de nuit ?

- La durée quotidienne du travail d'un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures consécutives. Néanmoins, il peut être dérogé à cette durée maximale, dans la limite de 12 heures :
- par une convention ou un accord collectif de branche étendu ou par une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement, qui peut prévoir une dérogation à la durée maximale de 8 heures pour les salariés exerçant les activités énumérées à l'article R. 3122-9 du Code du travail ;
- lorsqu'il est fait application des dispositions des articles L. 3132-16 et suivants du code du travail relatifs aux équipes de suppléance ;
- en cas de circonstances exceptionnelles, sous réserve d'une autorisation de l'inspecteur du travail, donnée après consultation des représentants du personnel. Les salariés doivent bénéficier, dans les plus brefs délais, d'un repos d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures effectuées en application de la dérogation.

Les circonstances visées sont définies comme étant étrangères à l'employeur, anormales ou imprévisibles ou encore, dues à des événements exceptionnels dont les conséquences ne pouvaient être évitées (intempéries…).

- La durée hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 40 heures. Une convention ou un accord de branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut porter cette limite à 44 heures, lorsque les caractéristiques propres à l'activité du secteur le justifient.
  À défaut de convention ou d'accord de branche étendu, un décret peut fixer la liste des secteurs pour lesquels cette durée est fixée entre 40 et 44 heures.

Tout travail entre 20 h et 6 h est interdit pour les enfants et les adolescents de moins de 16 ans et entre 22 h et 6 h pour les jeunes de moins de 18 ans, qu'ils soient salariés ou stagiaires. À titre exceptionnel, des dérogations peuvent néanmoins être accordées pour certains secteurs définis.

Le travail de nuit : dans quelles conditions ?

Le recours au travail de nuit doit :

- Etre exceptionnel ;
- Prendre en compte les impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs ;
- Etre justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale.

La mise en place du travail de nuit ou son extension à de nouvelles catégories de salariés doit être prévue par convention ou accord collectif de branche étendu ou par accord d'entreprise ou d'établissement. Cet accord doit contenir :

- Les justifications du recours au travail de nuit ;
- Les contreparties sous forme de repos compensateur et, le cas échéant, de compensation salariale ;
- Des mesures destinées à améliorer les conditions de travail des salariés et à favoriser l'articulation entre activité nocturne et exercice de responsabilités familiales et sociales (moyens de transport…) ;
- Des dispositions propres à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment par l'accès à la formation ;
- L'organisation des temps de pause.

À défaut d'accord, l'entreprise peut demander l'autorisation à l'inspecteur du travail, à titre dérogatoire et sous certaines conditions, d'affecter des salariés sur des postes de nuit.

Quelles sont les contreparties et les garanties accordées aux travailleurs de nuit ?

Les contreparties doivent être données sous forme de repos compensateur et, le cas échéant, de compensation salariale. C'est la convention ou l'accord collectif applicable à l'entreprise où le travail de nuit est organisé, qui prévoit les mesures, notamment financières, destinées à compenser les contraintes du travail de nuit.

Par ailleurs, les travailleurs de nuit bénéficient de certaines garanties :

- Protection médicale particulière sous forme d'un examen par le médecin du travail préalable à l'affectation à un poste de nuit et à intervalles réguliers d'une durée ne pouvant dépasser 6 mois ;
- Possibilité d'être affecté temporairement ou définitivement sur un poste de jour si l'état de santé du travailleur de nuit - constaté par le médecin du travail - l'exige. Ce nouveau poste doit correspondre à sa qualification et être aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé ;
- Protection contre le licenciement. L'employeur ne peut en effet prononcer la rupture du contrat de travail du travailleur de nuit du fait de son inaptitude sauf s'il justifie par écrit :
- Soit de l'impossibilité de proposer un poste de reclassement au salarié,
- Soit du refus du salarié d'accepter ce changement de poste ;
- Information, particulièrement des femmes enceintes et des travailleurs vieillissant, des incidences potentielles du travail de nuit sur la santé.

La salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, qui travaille de nuit, est affectée sur sa demande à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse et pendant la période du congé postnatal. Elle est également affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. Cette période peut être prolongée pendant le congé postnatal et après son retour de ce congé pour une durée n'excédant pas un

Alain Gandy - Reproduction interdite

mois lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de la salariée.
Le changement d'affectation n'entraîne aucune diminution de la rémunération. Une femme salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, travaillant la nuit, doit, sur sa demande ou celle du médecin du travail, être affectée sur un poste de jour si le poste est incompatible avec son état. Le changement d'affectation ne doit pas conduire à une baisse de rémunération.
Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi, le contrat de travail est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité et éventuellement durant la période complémentaire qui suit la fin de ce congé en application de l'article L. 1225-9 du Code du travail (c'est-à-dire pendant une durée maximale d'un mois suivant le retour du congé postnatal). et la salariée bénéficie d'une garantie de rémunération. La salariée bénéficie alors, pendant la suspension de son contrat de travail, d'une garantie de rémunération, composée de l'allocation journalière prévue à l'article L. 333-1 du Code de la sécurité sociale et d'une indemnité complémentaire à la charge de l'employeur, calculée selon les mêmes modalités que celles prévues à l'article L. 1226-1 du Code du travail, à l'exception des dispositions relatives à l'ancienneté.

Quels sont les moyens d'action du médecin du travail ?

S'agissant du travail de nuit et dans le cadre de sa mission de surveillance médicale des salariés, le médecin du travail dispose de moyens particuliers :

- information de toute absence pour cause de maladie des travailleurs de nuit ;
- analyse des éventuelles répercussions sur la santé des conditions du travail nocturne et rédaction d'un rapport annuel d'activité traitant du travail de nuit ;
- consultation avant toute décision importante relative à la mise en place ou à la modification de l'organisation du travail de nuit.

Maintien des primes de travail de nuit
(Source principale : actualités Francis Lefebvre19/09/12)
Les primes de travail de nuit habituel doivent être maintenues les jours fériés chômés
Cass. soc. 27 juin 2012 n° 10-21.306 (n° 1618 FS-PB), Desrues c/ Sté GLS
Lorsqu'un salarié travaille la nuit de manière habituelle, les primes de travail de nuit correspondent à un élément de rémunération n'ayant pas un caractère exceptionnel et doivent être maintenues les jours fériés chômés.

La loi Travail permet d'aménager les conditions du travail de nuit par accord collectif.

Les jours fériés

(Source principale : http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/conges-et-absences-du-salarie,114/les-jours-feries-et-les-ponts,7747.html)

Synthèse
Les jours fériés sont les jours de fêtes légales énumérés par le Code du travail : 1er janvier, lundi de Pâques, 1er mai, 8 mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, Assomption (15 août), Toussaint, 11 novembre, 25 décembre. Aucune disposition légale ne prévoit le chômage obligatoire des journées de pont. L'employeur peut toutefois accorder un repos d'un ou de deux jours entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire ou un jour précédant les congés payés. S'il est octroyé, ce repos doit être payé.
D'autres jours fériés peuvent exister dans une région, une localité ou dans certains secteurs d'activité. C'est le cas, par exemple, en Alsace (vendredi saint et 26 décembre) ou dans le secteur de la couture parisienne (25 novembre).

Les jours fériés sont-ils chômés ?
Seul le 1er mai est obligatoirement chômé pour tous les salariés. Par exception, il est possible de travailler le 1er mai dans les établissements et les services qui ne peuvent interrompre leur activité (transports, usines à feu continu, Hôpitaux...).
Les autres jours fériés peuvent être travaillés, sauf dispositions conventionnelles. Le repos des jours fériés n'est obligatoire que :
- Pour les jeunes salariés et apprentis de moins de 18 ans. Toutefois, dans les secteurs pour lesquels les caractéristiques particulières de l'activité le justifient (voir liste ci-dessous), une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut définir les conditions dans lesquelles il peut être dérogé à cette

interdiction, sous réserve que les jeunes mineurs concernés (apprentis ou non) par ces dérogations bénéficient des dispositions relatives au repos hebdomadaire ;
- Si la convention collective applicable à l'établissement prévoit le chômage de tous ou de certains jours fériés.
Les secteurs dans lesquels les caractéristiques particulières de l'activité justifient qu'il puisse être dérogé à l'interdiction du travail des jeunes et des apprentis de moins de 18 ans les jours fériés sont les suivants : hôtellerie ; restauration ; traiteurs et organisateurs de réception ; cafés, tabacs et débits de boisson ; boulangerie ; pâtisserie ; boucherie ; charcuterie ; fromagerie crèmerie; poissonnerie ; magasins de vente de fleurs naturelles, jardineries et graineteries ; établissements des autres secteurs assurant à titre principal la fabrication de produits alimentaires destinés à la consommation immédiate ou dont l'activité exclusive est la vente de denrées alimentaires au détail.

Les jours fériés sont-ils récupérés ?
La loi interdit la récupération des jours fériés chômés.

Comment les jours fériés sont-ils rémunérés ?
Les jours fériés chômés
Si le jour férié chômé tombe un jour de repos habituel dans l'entreprise : il n'a aucune incidence particulière sur le salaire (pas de paiement en supplément) et il n'ouvre pas droit à un repos complémentaire.
Si le jour férié chômé tombe un jour qui aurait dû être travaillé :
-pour le 1er mai, le salaire habituel est maintenu quelle que soit l'ancienneté des salariés ;
-pour les autres jours fériés, la loi prévoit que le salaire habituel est maintenu pour les salariés qui remplissent la condition suivante :

- Avoir trois mois d'ancienneté dans l'entreprise

(Avant la loi de simplification du droit adoptée le 29/02/2012, il fallait remplir 2 autres conditions :
- *Avoir travaillé effectivement 200 heures dans les deux mois précédant le jour férié,*
- *Avoir été présent le dernier jour de travail qui précède le jour férié et le premier jour de travail qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence préalable accordée. Certaines conventions collectives pouvaient prévoir des dispositions plus favorables.)*

-Aucune condition d'ancienneté n'est requise pour les salariés intérimaires.
Pour les salariés à temps partiel, l'obligation de travail est calculée au prorata.
Les jours fériés travaillés
Le 1er mai, les heures travaillées sont majorées à 100 %. Pour les autres jours fériés, la loi ne prévoit aucune majoration de salaire mais certaines conventions collectives peuvent contenir des dispositions plus favorables.

Que se passe-t-il si un jour férié tombe pendant les congés payés ?
S'il s'agit d'un jour ouvrable et :
-chômé dans l'entreprise : il n'est pas décompté sur les congés payés ;
-travaillé dans l'entreprise : il est décompté au titre des congés payés.
Les ponts : comment sont-ils organisés ?
Une journée de pont précédant ou suivant un jour férié peut être prévue dans l'entreprise. Cette pratique ne fait l'objet d'aucune réglementation. La décision est prise au niveau de chaque entreprise ou établissement par l'employeur et constitue une modification temporaire de l'horaire hebdomadaire. Elle est soumise à consultation du comité social et économique ou, à défaut, des délégués du personnel. L'horaire modifié doit être affiché et une copie de cet horaire est transmise à l'inspecteur du travail.

Les heures chômées du fait d'un pont sont-elles récupérables ?
Le Code du travail précise que les heures perdues à l'occasion d'un pont peuvent être récupérées. Cette récupération est décidée par l'employeur et s'impose aux salariés.

Quelles sont les modalités de récupération ?
Les heures perdues ne peuvent être récupérées que dans les 12 mois précédant ou suivant leur perte. Les heures de récupération ne peuvent être réparties uniformément sur toute l'année. Elles ne peuvent augmenter la durée du travail de plus d'une heure par jour ni de plus de 8 heures par semaine. Avant la récupération, l'employeur doit informer l'inspecteur du travail des modalités de la récupération.
Il peut être dérogé, par convention ou accord collectif étendu(e) ou accord d'entreprise, aux modalités de récupération des heures de travail perdues.

Comment sont rémunérées les heures de récupération ?
Les heures de récupération d'un pont sont des heures normales de travail dont l'exécution a été différée : elles sont donc payées au tarif normal, sans majoration.

Les primes, les gratifications

Il est souhaitable de ne pas inclure dans le salaire de base les éléments qui s'ajoutent à celui-ci pour former le salaire brut, tels que les primes, afin de justifier clairement qu'ils sont bien inclus dans le salaire brut.

(Source principale : http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F2301.xhtml)

Principe
Les primes et les gratifications viennent en complément du salaire, et sont soumises au principe "à travail égal, salaire égal". Certaines ont le caractère de salaire lorsque leur versement est obligatoire. C'est le cas

lorsque le versement est prévu :
- Dans le contrat de travail,
- Par un accord collectif, un usage ou un engagement unilatéral de l'employeur.
En l'absence de versement obligatoire, les primes ont le caractère de libéralité. Elles ne constituent donc pas un élément du salaire.
Pour être considérées comme du salaire, les primes doivent être générales (concerner au moins une catégorie de salariés), constantes (caractères répétitif), et fixes (mode de calcul prédéterminé). Les primes et gratifications qui ne satisfont pas ces critères sont considérées juridiquement comme des libéralités, et l'employeur peut librement décider de les verser.

Elément du salaire
Les primes et gratifications qui constituent un élément du salaire sont versées et calculées en fonction des accords ou des engagements qui les prévoient.
Parmi ces sommes versées, constituent un élément du salaire notamment :
- Les primes et gratifications annuelles (par exemple : primes de fin d'année, de 13ème mois, de vacances, de bilan, de participation...),
- Les primes relatives au rattrapage du coût de la vie (primes de vie chère, primes de productivité...),
- Les primes relatives aux qualités personnelles (primes d'assiduité, de ponctualité, d'ancienneté...),
- Les primes relatives à certaines conditions de travail (primes de pénibilité, primes pour travaux dangereux et insalubres, primes d'astreinte...),

Primes hors salaire
Les primes et gratifications ne constituent pas un élément du salaire dès lors que l'employeur décide en toute liberté de la possibilité de les verser ou non, et d'en fixer librement le montant (par exemple : prime de résultats ou bonus au montant variable à la discrétion de l'employeur).

Primes et temps partiel

Temps partiel et primes forfaitaires : pas de proratisation en l'absence de modalités conventionnelles spécifiques
(Cour de cassation du 11 avril 2018, pourvoi n°15-23757pourvoi n°15-23758 pourvoi n°15-23759 pourvoi n°15-23760)

Les congés payés

Acquisition des congés payés

(Source principale : http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/conges-et-absences-du-salarie,114/les-conges-payes,1035.html)

Synthèse

Tout salarié a droit à des congés payés, dès lors qu'il a travaillé. Chaque mois de travail ouvre droit à un congé de 2,5 jours ouvrables. C'est l'employeur qui organise, selon certaines règles, les départs en congés. Pendant les congés :

- L'employeur verse au salarié une indemnité de congés payés,
- Si le salarié tombe malade, la durée des congés n'est pas en principe prolongée,
- S'il y a un jour férié habituellement chômé, la durée des congés est prolongée d'une journée.

A savoir

Pendant ses congés payés, le salarié n'a pas le droit de travailler pour le compte d'un autre employeur ni d'avoir une quelconque activité rémunérée.

Des congés supplémentaires sont prévus pour enfant(s) à charge de moins de 15 ans (2 jours par enfant à charge, sans pouvoir excéder la durée maximale du congé annuel prévu à l'article L. 3141-3, avec cas particulier si si le congé légal n'excède pas six jours).

Sommaire

- Qui a droit aux congés payés ?
- Qu'appelle-t-on période de référence ?
- Comment calculer le nombre de jours de congés ?
- « Jour ouvrable » : de quoi s'agit-il ?
- A quel moment prendre les congés payés ?
- À quelle date prendre les congés payés ?
- Dans quels cas le salarié a-t-il droit à des congés supplémentaires ?
- Quelle est l'incidence de l'absence pour maladie sur le droit aux congés payés ?
- Quelles sont les conséquences de la maladie durant les congés payés ?

Qui a droit aux congés payés ?

Tout salarié y a droit, quels que soient son emploi, sa catégorie ou sa qualification, la nature de sa rémunération et son horaire de travail. Le salarié à temps partiel a les mêmes droits que le salarié à temps complet.

Aucune durée minimale de présence n'est exigée.
Avant la loi de simplification du droit adoptée le 29/02/2012, le salarié devait avoir effectué chez le même employeur au minimum 10 jours de travail effectif ou assimilé pour s'ouvrir droit à des congés payé. Et avant la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 (JO du 21), le salarié devait justifier, au cours de la période de référence (en principe, 1er juin/31 mai), d'au moins un mois de travail effectif chez le même employeur pour s'ouvrir droit à des congés payés.

- Les salariés intérimaires perçoivent une indemnité de congés payés quelle que soit la durée de la période travaillée.
- Les salariés sous contrat de travail à durée déterminée perçoivent une indemnité compensatrice de congés payés dès lors que le régime de congés payés applicable dans l'entreprise ne leur permet pas une prise effective de ces congés.

Qu'appelle-t-on période de référence ?

La période de référence commence le 1er juin de l'année civile précédente et se termine le 31 mai de l'année civile en cours.
Une autre date peut être fixée par convention ou accord collectif de travail.

Dans les professions du bâtiment et des travaux publics et les professions relevant de caisses de congés payés, la période de référence est comprise entre le 1er avril et le 31 mars.

Comment calculer le nombre de jours de congés dus ?

Le salarié a droit à 2 jours 1/2 de congés par mois de travail effectif, c'est-à-dire 30 jours ouvrables de repos (5 semaines) pour une année complète de travail (du 1er juin au 31 mai).
Toutefois, l'employeur peut effectuer le calcul en jours ouvrés. (*Source principale : FR 25.15).* Sont assimilées à un mois de travail effectif les périodes équivalentes à 4 semaines ou à 24 jours de travail.
Certaines périodes d'absence sont considérées comme périodes de travail effectif, notamment :

- Les périodes de congés payés ;
- Les contreparties obligatoires en repos prévues par l'article L. 3121-11 du Code du travail ;
- Les périodes de congé de maternité et d'adoption ;
- Les périodes d'arrêt de travail pour maladie professionnelle ou accident du travail dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an (1);
- La journée d'appel de préparation à la défense ;
- Les périodes de congé de formation ;
- Les périodes assimilées conventionnellement à ces situations.

Les jours de repos accordés au titre de l'accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2 du Code du travail (sur l'objet de ces accords, voir précisions ci-dessus) sont assimilés à du temps de travail effectif pour le calcul des droits aux congés payés.

(1) Dans un arrêt du 03/07/2012 (Cass. soc. n° 08-44.834), la Cour de cassation revient sur sa jurisprudence en considérant que les périodes d'absence d'un salarié à la suite d'un accident de trajet sont assimilées à du temps de travail effectif et ouvrent droit à congés payés.
D'autre part, un tribunal administratif a condamné l'Etat à réparer le préjudice subi par un salarié du fait de la non-conformité de l'article L 3141-5 du Code du travail à la directive 2003-88/CE, en ce qu'il n'assimile pas les absences pour maladie à du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés. (TA Clermont-Ferrand 6-4-2016 n° 1500608). Cependant la Cour de Cassation estime que le droit français ne peut pas être écarté par le juge français (Cass. soc. 2-6-2016 n° 15-11.422, Cass. soc. 22-6-2016 n° 15-20.111).

, Cass. soc. 22-6-2016 n° 15-20.111

En cas d'absence pendant la période de référence, le décompte en jours ouvrables des congés s'effectue suivant la règle la plus favorable au salarié, soit :

- Décompte par mois de travail effectif : 2 jours 1/2 de congés ;
- Décompte en semaines : 4 semaines de travail ouvrent droit à 2 jours 1/2 de congés ;
- Décompte en jours : octroi de 2 jours 1/2 de congés pour une période de 24 jours de travail (horaire sur 6 jours) ou 22 jours (horaire sur 5 jours 1/2) ou 20 jours (horaire sur 5 jours).
  Lorsque le nombre de jours de congés acquis n'est pas entier, la durée du congé est portée au nombre immédiatement supérieur (par exemple, 26,5 jours de congés sont arrondis à 27 jours).

La durée des périodes de chômage partiel est prise en compte en totalité pour le calcul de la durée des congés payés. Cette disposition s'applique à compter de la période de référence en cours au 8 octobre 2009 ; prévue par l'accord national interprofessionnel (ANI) du 8 octobre 2009 (agréé par l'arrêté du 15 décembre 2009, JO du 27), en vigueur jusqu'au 31 décembre 2010, elle s'impose à tous les employeurs compris dans le champ d'application territorial et professionnel de cet accord.
L'employeur ne peut déduire du congé annuel certaines absences du salarié (absences autorisées, congés de maternité, paternité et adoption, maladie, accident, chômage, préavis, période militaire obligatoire) (C. trav. art. D 3141-3).

Copyright©Alain Gandy
Fidulane
Formation Comptabilité
01 43 24 92 78
www.fidulane.com

<u>« Jour ouvrable » : de quoi s'agit-il ?</u>

Sont considérés comme jours ouvrables tous les jours de la semaine à l'exception :

- Du jour de repos hebdomadaire légal (dimanche en principe) ;
- Des jours reconnus fériés par la loi et habituellement non travaillés dans l'entreprise.
  En revanche, le second jour de la semaine, non travaillé du fait de la répartition de l'horaire de travail sur 5 jours, est également un jour ouvrable.

La prise des congés payés

<u>A quel moment prendre les congés payés ?</u>

En l'absence de dispositions conventionnelles ou d'usage, l'employeur fixe, après consultation des représentants du personnel, la période ordinaire des congés dans l'entreprise.
Cette période, qui inclut celle s'écoulant du 1er mai au 31 octobre, doit être portée à la connaissance du personnel, par voie d'affichage, 2 mois au moins avant son ouverture.
Les dates de congé doivent être communiquées à chaque salarié au moins un mois avant son départ (C. trav.

art. D 3141-6).
Les congés acquis au titre de l'année de référence antérieure doivent être épuisés au 30 avril de l'année en cours. Le report de congés d'une année sur l'autre n'est généralement pas admis sauf cas particuliers :

- La 5e semaine peut faire l'objet de reports, sur six années au maximum, en vue d'un congé sabbatique ou d'un congé pour la création d'une entreprise ou pour l'exercice de responsabilités de direction au sein d'une entreprise répondant aux critères de jeune entreprise innovante ;
- Si, en vertu d'une disposition légale, la durée du travail d'un salarié est décomptée à l'année, une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement peut prévoir que les congés ouverts au titre de l'année de référence peuvent faire l'objet de reports. Dans ce cas, les reports de congés peuvent être effectués jusqu'au 31 décembre de l'année suivant celle pendant laquelle la période de prise de ces congés a débuté.

Enfin, des aménagements sont possibles, si salariés et employeurs en sont d'accord, pour les salariés expatriés, les salariés des départements ou des régions d'outre-mer ou les salariés étrangers qui travaillent en France.

- Les salariés peuvent affecter à leur compte épargne-temps, dans les conditions prévues par l'accord collectif applicable dans leur entreprise, tout ou partie de leur congé annuel excédant 24 jours ouvrables.
- A leur retour de leur congé de maternité ou d'adoption, les salarié(e)s ont droit à leur congé payé annuel, quelle que soit la période de congé payé retenue, par accord collectif ou par l'employeur, pour le personnel de l'entreprise. Ainsi, les salarié(e)s dont le congé de maternité ou d'adoption aura coïncidé avec la période de prise des congés payés applicable dans l'entreprise, pourront tout de même prendre leurs congés payés à leur retour dans l'entreprise, même si ladite période a expiré.

À quelle date prendre les congés payés ?

Afin d'éviter un temps de présence trop long avant de pouvoir bénéficier des premiers congés, l'article L 3141-12 du Code du travail est modifié (Loi Travail) et prévoit la possibilité de prendre des congés dès l'embauche et non plus dès l'ouverture des droits. Cette disposition, qui relève de l'ordre public, s'applique sans préjudice des règles de détermination de la période de prise des congés et de l'ordre des départs notamment.

En l'absence de dispositions conventionnelles ou d'usage, l'ordre des départs en congé est fixé par l'employeur après avis des représentants du personnel, s'ils existent, et compte tenu de la situation de famille des bénéficiaires et de leur activité chez un autre employeur.

Cas particuliers

- Les conjoints et les personnes liées par un pacte civil de solidarité (PACS) qui travaillent dans la même entreprise ont droit à un congé simultané.
- Les salariés nouvellement embauchés peuvent, avec l'accord de l'employeur, prendre les congés qu'ils ont acquis sans attendre la fin de la période de référence.

L'ordre et la date du départ doivent être communiqués par l'employeur à chaque salarié et affichés au moins deux mois à l'avance avant l'ouverture de la période.
Une fois fixée, cette date s'impose. Sauf circonstances exceptionnelles, et à défaut d'accord, elle ne peut être modifiée ni par l'employeur ni par le salarié dans le mois précédant la date prévue. La notion de « circonstances exceptionnelles » n'est pas définie par la loi ; en cas de litige, c'est aux tribunaux qu'il appartiendra d'apprécier l'existence ou non de telles circonstances (à titre d'illustration, on peut se reporter, par exemple, à l'arrêt de la Cour de cassation du 15 mai 2008).
Le salarié ne saurait prendre ses congés à une date ou pour une durée fixée unilatéralement par lui et partir sans une autorisation préalable de l'employeur.

La répartition des congés doit respecter les règles suivantes :

- Un maximum de 24 jours ouvrables peut être pris d'affilée (sauf dans certaines circonstances, la 5e semaine doit être donnée à part) ;
- Le congé payé ne dépassant pas douze jours ouvrables doit être continu ;
- Un congé de plus de 12 jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'accord du salarié (ou des délégués du personnel s'il s'agit d'une fermeture de l'entreprise). Dans ce cas, 12 jours de congés doivent être pris en continu entre deux repos hebdomadaires entre le 1er mai et le 31 octobre, sauf accord collectif permettant la prise de tout ou partie de ces 12 jours en dehors de cette période ;
- L'employeur peut imposer le fractionnement de la 5e semaine, pour permettre une fermeture de l'entreprise.

Dans quels cas le salarié a-t-il droit à des congés supplémentaires ?

Fractionnement des congés

Selon l'article L 3141-19 du Code du travail, lorsque l'employeur entend fractionner le congé principal, il doit obtenir l'accord du salarié. Toutefois, depuis l'entrée en vigueur de la loi 2016-1088 du 8 août 2016, dite « loi Travail », cet accord n'est pas nécessaire en cas de fermeture de l'entreprise. Ces dispositions légales sont d'ordre public.

La Cour de cassation exige un accord exprès du salarié au fractionnement et à l'éventuelle renonciation aux jours de congés supplémentaires induits par le fractionnement. (*Cass. soc. 5-5-2021 n° 20-14.390 FS P, Sté Sofrabrick c/ B)*.

Le fractionnement du congé principal de 24 jours ouvre droit à des jours de congés supplémentaires lorsqu'une partie du congé est prise en dehors de la période légale (1er mai-31 octobre) :

- Si le salarié prend, en dehors de cette période, entre 3 et 5 jours de congés, il lui est dû un jour ouvrable supplémentaire ;
- S'il prend 6 jours et plus, il lui est dû 2 jours ouvrables supplémentaires.

Le droit à des jours de congés payés supplémentaires naît du seul fait de leur fractionnement, que ce soit le salarié ou l'employeur qui en ait pris l'initiative, peu important que les congés aient été pris par anticipation (Cass. soc. 15-6-2018 n° 17-14.957 F-D).

Employeurs et salariés peuvent toutefois déroger à cette règle, soit après accord individuel du salarié, soit par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement. L'employeur peut alors autoriser le fractionnement des congés en le subordonnant à une renonciation du congé supplémentaire.

Selon une réponse ministérielle (JOAN du 19/10/2010), les dispositions relatives aux jours supplémentaires en cas de fractionnement sont susceptibles de s'appliquer aux congés payés reportés du fait de la maladie ou de la maternité. « Ainsi, si les congés payés reportés sont pris durant la période légale, ils ne donneront pas lieu à des jours de congé supplémentaires. En revanche, si le salarié et l'employeur conviennent de fixer la date des jours de congés payés reportés en dehors de la période légale, des jours de congé supplémentaires seront accordés au salarié et calculés selon la méthode prévue à l'article L. 3141-19 du code du travail. »

Il n'y a pas de jour supplémentaire dû pour fractionnement de la 5e semaine.

Jours de congés supplémentaires

Certains évènements ouvrent doit à des jours de congés supplémentaires :
- Mariage (et PACS depuis Loi 2014-873 du 4 août 2014 art. 21) : 4 jours
- Des jours supplémentaires sont également prévus pour les naissances (non cumulables avec le congé maternité), et pour les décès de proches.

Jeunes salariés

Certaines catégories de salariés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient, sous certaines conditions, de congés supplémentaires.

- Les salariés de moins de 21 ans, au 30 avril de l'année précédente, bénéficient de 2 jours de congé supplémentaire par enfant à charge. Ce congé est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas 6 jours.

- Les salariés de plus de 21 ans, au 30 avril de l'année précédente, bénéficient également de 2 jours de congé supplémentaire par enfant à charge, sans que le cumul du nombre des jours de congé supplémentaire et de congé annuel ne puisse excéder la durée maximale du congé annuel, soit 30 jours.

Est réputé enfant à charge :
- L'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours
- Et tout enfant sans condition d'âge dès lors qu'il vit au foyer et qu'il est situation de handicap.

Congés conventionnels

Des conventions collectives prévoient l'attribution de congés supplémentaires liés à l'ancienneté du salarié.

Comment décompter les jours de congés payés en jours ouvrables ?

Les jours de congés sont décomptés à partir du jour où le travail aurait normalement été repris.

Exemples
(Source principale : Feuillet rapide Francis Lefebvre n°26.11)
Exemples. - a) Salarié travaillant 5 jours par semaine. - Un salarié travaillant du lundi au vendredi s'absente :

- Un vendredi soir pour revenir le lundi, 10 jours après : il prend 6 jours ouvrables de congé ;

- Un jeudi soir pour revenir le lundi, 11 jours après : il prend 8 jours ouvrables de congés (car les deux samedis sont des jours ouvrables dans ce cas).

b) Salarié travaillant 4 jours par semaine. - Un salarié qui travaille les lundi, mardi, jeudi et vendredi prend 6 jours ouvrables de congés lorsqu'il s'absente une semaine. Supposons que ce salarié parte en congés un mardi soir et reprenne son travail 13 jours après, c'est-à-dire un lundi matin : le premier mercredi ne compte pas comme jour ouvrable mais les autres jours non travaillés (samedi, mercredi, samedi) sont des jours ouvrables : en conséquence, le salarié aura pris 9 jours ouvrables de congés.

c) Salarié travaillant 2,5 jours par semaine. - Soit un salarié travaillant les lundi, mardi et mercredi matin. Ce salarié prend 6 jours ouvrables de congés lorsqu'il s'absente une semaine. S'il s'absente du mercredi après-midi au mercredi matin suivant, il ne prend que 2 jours ouvrables de congés, puisque son travail aurait dû reprendre le lundi seulement (et donc seuls les lundi et mardi sont des jours de congés). En revanche, s'il s'absente du mercredi après-midi au lundi 12 jours après, il aura pris 6 jours ouvrables de congés. Enfin, si ce salarié s'absente du mardi soir au lundi suivant, il prend 4 jours ouvrables de congés.

Copyright©Alain Gandy

d) Soit un salarié travaillant du lundi au vendredi, partant en congé le vendredi 1er juillet au soir et revenant le lundi 1er août au matin. Le jeudi 14 juillet n'est pas décompté comme jour de congé. En pratique, ce salarié sera considéré comme ayant pris 23 jours ouvrables de congés (et non 24).

Fidulane
Formation Comptabilité
01 43 27 32 78
www.fidulane.com

Quelle est l'incidence de l'absence pour maladie sur le droit aux congés payés ?

Les absences pour maladie non professionnelle ne ouvrent pas droit à des congés payés (en dépit du droit communautaire), sauf dispositions conventionnelles contraires.
En revanche, l'employeur ne saurait déduire du congé annuel les jours d'absence pour maladie.

Quelles sont les conséquences de la maladie durant les congés payés ?

- Le salarié tombe malade pendant ses congés
  Le salarié doit reprendre le travail à la date prévue (sous réserve, évidemment, que son arrêt de travail ait pris fin) : il ne peut exiger que son congé soit prolongé de la durée de la maladie ou qu'il soit reporté.

Pendant cette période, le salarié cumule son indemnité de congés payés calculée normalement avec les indemnités journalières de maladie versée par la Sécurité sociale. En revanche, il ne perçoit pas le complément de rémunération versé par l'employeur en cas de maladie.

- Le salarié est absent pour maladie au moment du départ en congés
  Le salarié peut demander le report de ses congés lorsque son arrêt de travail prend fin avant que soit close la période des congés payés. L'employeur décide alors des dates du congé reporté. À défaut d'accord ou de disposition conventionnelle, lorsque l'arrêt de travail prend fin après la clôture de la période des congés payés légale ou conventionnelle, le salarié bénéficie désormais d'un droit au report de ses congés payés annuels, lorsqu'il a été empêché de les prendre en raison d'absences liées à une maladie, un accident du travail ou une maladie professionnelle. Comme le précise la Cour de cassation (arrêt du 24 février 2009) : « Eu égard à la finalité qu'assigne aux congés annuels la directive CE 2003-88 du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, lorsque le salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés payés annuels au cours de l'année prévue par le Code du travail ou une convention collective en raison d'absences liées à une maladie, un accident du travail ou une maladie professionnelle, les congés payés acquis doivent être reportés après la date de reprise du travail ».

Les salariés de retour d'un congé de maternité ou d'adoption ont droit à leur congé payé annuel, quelle que soit la période de congé payé retenue, par accord collectif ou par l'employeur, pour le personnel de l'entreprise.

Report des congés payés

(Source principale : FR Francis Lefebvre n°25/15)

Les congés payés doivent être pris en principe pendant la période des congés, sous peine d'être perdus. Ni l'employeur ni le salarié ne peuvent exiger le report de tout ou partie des congés sur l'année suivante. Toutefois, la loi et la jurisprudence prévoient certaines dérogations à ce principe, notamment en cas de congé de maternité ou d'adoption (C. trav. art. L 3141-2), d'accord d'annualisation du temps de travail (C. trav. art. L 3141-21) ou de maladie ou d'accident du travail (voir n° 27 s.).

Le salarié peut également choisir de capitaliser des jours de congés dans le cadre d'un congé pour création d'entreprise ou d'un congé sabbatique. Dans ce cas, les congés payés dus au-delà de 24 jours ouvrables sont reportés jusqu'à son départ en congé, dans la limite de 6 ans maximum. Ainsi, un salarié pourra reporter au maximum 36 jours ouvrables (6 jours × 6 ans), afin de percevoir l'indemnité compensatrice correspondante, au moment de son départ en congé pour création d'entreprise ou sabbatique.
La capitalisation des jours de congés peut également se faire dans le cadre de l'utilisation d'un compte épargne-temps pour les congés payés dus au-delà de 24 jours ouvrables.

Il arrive enfin fréquemment que des usages d'entreprise autorisent le report des congés payés d'une année sur l'autre, cette faculté pouvant être également prévue par la convention collective applicable à l'entreprise. En outre, les parties peuvent se mettre d'accord pour que le salarié cumule ses congés sur plusieurs années, notamment lorsqu'il est étranger, expatrié ou originaire des DOM.
En tout état de cause, l'entreprise ne peut supprimer des jours de congés anciens sans avoir préalablement mis en demeure le salarié de prendre ses congés.

Unifiant sa jurisprudence en la matière, la Cour de cassation décide que, sauf disposition contraire, il appartient à l'employeur de prouver qu'il a bien mis le salarié en mesure de prendre ses congés, que ces derniers soient d'origine légale ou conventionnelle (Cass. soc. 21-9-2017 n° 16-18.898 FS-PB).

Le paiement des congés payés : loi du maintien et du dixième

(Source principale : http://www.lentreprise.com/remuneration/comment-se-calcule-l-indemnite-de-conges-payes-3054.html)

Comment se calcule l'indemnité de congés payés ?

Ce calcul peut se faire de deux façons : selon la règle du maintien du salaire ou bien selon celle dite « du dixième »
Source principale : D. Rovira, Ph. Flamand et Anne Alcaraz (avocat) | LEntreprise.com | Mis en ligne le15/12/2006

L'indemnité de congés payés, qui permet de rémunérer le salarié durant ses congés, se calcule selon deux méthodes. On retient, au final, le calcul le plus favorable au salarié.

- **Règle du maintien du salaire** :

L'employeur verse au salarié durant ses congés un salaire identique à celui qu'il aurait perçu s'il avait travaillé durant cette période. Cette règle est en général plus avantageuse lorsque le salarié est récemment passé du temps partiel au temps plein ou a récemment obtenu une augmentation.
Le salaire pris en considération - qui comprend les mêmes éléments de rémunération que ceux retenus pour la règle du dixième - est celui du mois précédant le congé ; toutefois, si une augmentation générale des salaires intervient dans l'entreprise pendant les congés, elle est appliquée à l'intéressé.
En cas de **fermeture** de l'établissement, est prise en compte, selon la chambre criminelle de la Cour de cassation, la durée de travail pratiquée au cours de la période précédant le congé, alors que la chambre sociale retient l'horaire moyen.
Source principale : Feuillets rapides Francis Lefebvre n°26.11

- **Règle dite « du dixième** » :
L'employeur verse, pour les trente jours de congés annuels, une indemnité égale à un dixième de la totalité des sommes brutes perçues par le salarié durant la période de référence (1er juin-31 mai). Cette indemnité doit tenir compte de tous les éléments de rémunération (salaire de base et les accessoires du salaire) : salaire brut, commissions, pourboires, avantages en nature, primes (ancienneté, rendement, travail de nuit, …), majorations de salaire (heures supplémentaires, 1er mai, jours fériés…), indemnités pour congé de maternité, accident du travail ou maladie professionnelle, ou salaires versés lors d'absences assimilées à du travail effectif (formation, congés pour événements familiaux).
Sont exclus : les remboursements de frais, primes couvrant à la fois une période de travail effectif et la période de vacances (notamment prime trimestrielle ou treizième mois, primes d'intéressement, de vacances, certaines primes d'assiduité et de rendement dès lors qu'elles sont allouées globalement pour l'ensemble de l'année ou indemnisent déjà une période de congés payés).
Sont exclues aussi les primes liées aux conditions de travail et assimilables à des indemnités pour frais professionnels (ex : prime de salissure couvrant des frais), les primes indemnisant un risque exceptionnel, ainsi que les gratifications exceptionnelles dont ni le versement ni le montant ne sont garantis au salarié.
Si les salariés disposent de plus de cinq semaines de congés payés, leur indemnité sera proportionnée.
(Source principales : http://prudhommesisere.free.fr/conges/ficheconges.htm & Feuillets rapides Francis Lefebvre n°25/15)

•Une prime de panier ayant pour objet de compenser le surcoût du repas consécutif à un travail posté, de nuit ou selon des horaires atypiques constitue, nonobstant son caractère forfaitaire et le fait que son versement ne soit soumis à la production d'aucun justificatif, un remboursement de frais et non un complément de salaire. N'ont pas à être incluses dans l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés les primes de panier, de jour et de nuit, versées par l'employeur, la première en vertu d'un usage, la seconde en application de la convention collective, ayant un tel objet (Cass. soc. 28-6-2018 n° 17-11.714 FS-PB).

Copyright©Alain Gandy
Fidulane
Formation Comptabilité
01 43 24 92 78
www.fidulane.com

Même en cas de maintien de salaire, les jours de congés payés pris doivent figurer sur le bulletin de paie afin de limiter tout risque de litige. Il en va de même des éventuels jours de RTT, de contrepartie en repos et de repos compensateur, ou de toute autre absence même si elle donne lieu à paiement intégral du salaire.

La période de congé annuel doit figurer sur le bulletin de salaire en précisant :

- Les dates de congé ;
- Le montant de l'indemnité correspondante.

Dans certains secteurs professionnels, l'adhésion à une caisse des congés payés est obligatoire.

Les secteurs concernés sont le bâtiment et les travaux publics, les intermittents du spectacle, les dockers, certains transports de longue distance.
Les employeurs concernés doivent calculer les cotisations sociales (charges patronales exclusivement) sur les salaires, et les verser à la caisse concernée. C'est alors cette caisse qui verse aux salariés les indemnités de congés payés.

Les salariés qui relèvent d'une caisse de congés payés sont directement indemnisés par cette caisse (bâtiment et travaux publics, intermittents du spectacle, dockers).

Exemple de jurisprudence :
(Source : Editions Francis Lefebvre
29/01/2018 | DOSSIER ACTUALITÉS | Une sélection de décisions de cours d'appel en matière sociale)

Il appartient à l'employeur d'établir qu'il a respecté les seuils et plafonds prévus par le droit de l'Union européenne et les durées maximales de travail fixées par le droit interne, et qu'il a pris les mesures propres à assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé. Dès lors qu'il ressort de l'examen des relevés de pointage du salarié qu'il travaillait parfois plus de 10 heures par jour ou sur une amplitude de plus de 13 heures ou sans un repos quotidien de 11 heures, et qu'au vu de son bulletin de paie de juin il totalisait 84 jours de congés payés, le manquement de l'employeur à ses obligations en matière d'organisation du temps de travail et à son obligation de sécurité est caractérisé et justifie le versement de 3 000 euros à titre de dommages et intérêts (CA Reims 10-1-2018 n° 16/03095).

Heures et jours d'absence : les différents modes de calcul

Méthode recommandée :

Pour toute absence non-rémunérée, l'employeur effectue une retenue sur salaire en opérant un décompte de l'absence par rapport à l'horaire réel de travail de chaque mois. La retenue sur l'horaire réel se calcule ainsi : salaire mensuel x nombre d'heures d'absence / horaire réel de travail du mois.

Pour un salarié payé chaque mois 1525 euros pour un horaire hebdomadaire de 35 heures (soit 5 j de 7h du lundi au vendredi). En mars 2007, il est absent 2 jours, le mois de mars comprend 154 h réelles, la retenue sera de 1525 x14/154 : 138,64 euros.

Absences indemnisées et absences non indemnisées

Maladie, maternité, paternité, accident du travail

Conditions d'indemnisation

(Source principale : http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F37.xhtml)
Le salarié du secteur privé en congé maladie est indemnisé :
- Par la sécurité sociale,
- Par son employeur.

La sécurité sociale prend en charge une partie de l'indemnisation du salarié malade par le versement d'indemnités journalières.
Elles sont notamment dues lorsque le salarié est absent en raison :
- D'une maladie ordinaire
- D'un accident de trajet
- D'un accident de travail ou une maladie professionnelle

Principe
En cas d'arrêt de travail pour maladie, accident de travail ou maladie professionnelle, l'employeur est dans l'obligation, sous certaines conditions, de participer à l'indemnisation du salarié. Les indemnités versées par l'employeur sont appelées indemnités complémentaires.

Elles sont dues dès le 1er jour pour les accidents du travail et les maladies professionnelles.
En cas de maladie ordinaire, d'accident non professionnel ou d'accident de trajet, elles débutent à compter du 8ème jour : c'est le délai de carence.
Conditions
Pour bénéficier de ce complément d'indemnisation par l'employeur, le salarié doit avoir au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise. Cette condition s'apprécie au 1er jour de l'absence.
Il doit également :
- Justifier son incapacité à travailler par certificat médical dans les 48 heures,
- Etre pris en charge par la sécurité sociale,
- Etre soigné en France ou dans un pays membres de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen.

Indemnités journalières de Sécurité sociale

(maladie non professionnelle / maladie professionnelle /accident du travail / maternité)

L'attestation de salaire servant au calcul des indemnités journalières du salarié malade est effectuée principalement par le biais de la DSN (déclaration sociale nominative).
L'employeur peut également envoyer à la caisse, par Internet cette attestation.
Il est subrogé de plein droit dans les droits de celui-ci en cas de maintien du salaire.

A défaut, la transmission peut toujours être effectuée sous forme papier dans les mêmes conditions qu'aujourd'hui (CSS art. R 323-10 modifié).

Calcul des IJ maladie non professionnelle

Source : http://www.ameli.fr/assures/droits-et-demarches/par-situation-medicale/vous-etes-en-arret-de-travail-pour-maladie/salarie-vos-indemnites-journalieres.php, et http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F3053.xhtml

Les indemnités journalières de maladie non professionnelle sont versées après un **délai de carence de 3 jours** (soit à compter du 4ème jour d'arrêt de travail).
Le délai de carence s'applique à chaque arrêt de travail, sauf dans les cas suivants :

- Reprise d'activité entre 2 arrêts de travail n'ayant pas dépassé 48 heures,
- Arrêts de travail successifs dus à une affection de longue durée (ALD).

Le salarié doit justifier des conditions suivantes pour percevoir des indemnités journalières pendant les 6 premiers mois (autres cas, voir site Web) :

- Avoir travaillé au moins 150 heures (depuis le 1er février 2015) au cours des 3 mois civils ou des 90 jours précédant l'arrêt,
- Ou avoir perçu un salaire au moins égal à 1.015 fois le montant du Smic horaire au cours des 6 mois civils précédant l'arrêt.

Dans le cas général, l'indemnité journalière versée à un salarié en congé maladie (non professionnelle) est égale, sous conditions, à 50% du salaire de référence, lui-même égal en général à 1/91,25e de ses 3 derniers salaires, dans la limite de 1,8 fois le Smic mensuel (Smic en vigueur au dernier jour du mois avant l'interruption).
Des durées maximales d'indemnisation sont prévues.
Des dispositions spécifiques sont prévues :
- Pour les salariés payés à la quinzaine ou à la semaine
- Lorsque le travail n'est pas continu ou a un caractère saisonnier (1/365 du montant du revenu d'activité des 12 mois civils antérieurs à la date de l'arrêt).
- Pour le calcul des IJSS de maladie ou de maternité, l'article R 323-8 du CSS prévoit une reconstitution fictive du revenu d'activité lorsque le salarié n'a pas perçu de tels revenus pendant tout ou partie de la période de référence (par exemple, pendant les 3 mois précédant l'arrêt de travail pour les salariés mensualisés), notamment en cas de maladie, accident, fermeture de l'établissement, congé non payé…

Indemnités journalières pour accident du travail ou maladie professionnelle

http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F32148.xhtml

Les indemnités sont plus élevées qu'en cas de maladie non professionnelle.
Les indemnités journalières sont dues à partir du lendemain de l'arrêt de travail, sans délai de carence, et pendant toute la durée de son incapacité de travail ainsi qu'en cas de rechute ou d'aggravation.

Calcul des IJ maternité

Source : http://www.ameli.fr/assures/droits-et-demarches/par-situation-personnelle/vous-allez-avoir-un-enfant/vous-etes-enceinte-votre-conge-maternite/vos-indemnites-journalieres.php

Dans le cas général, l'indemnité journalière versée à une salariée en congé maternité est égale, en général et sous conditions, à 1/91,25e de ses 3 derniers salaires, dans la limite du plafond mensuel de la Sécurité Sociale, diminuée d'un taux forfaitaire de cotisation salariale et de CSG. Ce taux, est de 21 %.

Calcul des IJ paternité

Voir http://www.ameli.fr/assures/droits-et-demarches/par-situation-personnelle/vous-allez-avoir-un-enfant/votre-conge-de-paternite-et-d-accueil-de-l-enfant/vos-indemnites-journalieres.php

La durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant est fixée à 11 jours calendaires consécutifs.

Subrogation de l'employeur dans les droits du salarié

Le décret étend les cas dans lesquels l'employeur est subrogé de plein droit à un salarié dans ses droits aux indemnités journalières de sécurité sociale.

L'employeur est subrogé de plein droit lorsqu'il maintient en totalité le salaire de l'intéressé en totalité ou en partie sous déduction des indemnités journalières de maladie ou de maternité (CSS art. R 323-11 modifié).

Cette subrogation de plein droit ne s'applique toutefois que si le salaire maintenu est au moins égal aux indemnités journalières.

Sont notamment concernés les employeurs maintenant le salaire en cas de maladie en application des dispositions du Code du travail.

Exemple IJ maladie non professionnelle

Attention : l'exemple qui suit est avec le smic de 2012 !

Soit un salarié mensualisé dont la rémunération brute s'élève à 2 940 € mensuels. Son **arrêt de travail débute le 10 janvier 2012**. Son salaire est plafonné à 1,8 Smic, soit 2 517,12 € mensuels. Le montant de son indemnité journalière de maladie est de :

- base de calcul des indemnités journalières : 2 517,12 x 3 = 7 551,36 € ;
- gain journalier de référence : 7 551,36 / 91,25 = 82,75 € ;
- montant de l'indemnité journalière : 82,75 / 2 = 41,38 €.

© 2011 Editions Francis Lefebvre

Un simulateur en ligne des IJ maternité et paternité est disponible sur le site www.ameli.fr.

Copyright©Alain Gandy

Fidulane

Formation Comptabilité

01 43 24 92 78

Indemnité légale et conventionnelle (indemnisation complémentaire par l'employeur)

www.fidulane.com

(Source principale : http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/N526.xhtml & http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F175.xhtml#N101CE pour les accidents du travail)

L'indemnisation par l'employeur pour les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise.

Montant de l'indemnisation en cas de maladie ou d'accident du travail

L'indemnisation par l'employeur vient en complément des indemnités de sécurité sociale, à partir du 8è jour en cas de maladie non professionnelle (dès le 1er jour en cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail).
Le montant versé par l'employeur doit permettre au salarié de percevoir, toute indemnité confondue :
- 90 % de son salaire brut pendant les 30 premiers jours,
- 66,66 % de son salaire brut pendant les 30 jours suivants.

Ces durées sont augmentées de 10 jours par tranche de 5 années d'ancienneté supplémentaires du salarié dans l'entreprise, dans la limite de 90 jours pour chaque période.
Par exemple : un salarié ayant 6 ans d'ancienneté sera indemnisé 40 jours pour chaque période, un salarié ayant 11 ans d'ancienneté sera indemnisé 50 jours...
Le montant des indemnités journalières pris en compte est leur montant brut (avant déduction des contributions CSG et CRDS).
IJSS nettes globales = IJSS brutes globales x [1 - (6.2% + 0.5%)]

Exemple de calcul actuellement préconisé, pour un maintien à 90% du brut :
Complément pour l'employeur = (90% x rémunération brute de la période à indemniser) – IJSS brutes globales (définies telles que ci-dessus) de la période d'indemnisation.

Le salaire net perçu incluant le maintien de salaire ne devrait pas être supérieur au salaire net que le salarié aurait reçu s'il avait travaillé, sauf si la convention collective donne un mode de calcul plus favorable au salarié.
Aucun texte officiel ne semble définir de façon précise le mode de calcul du maintien de salaire, d'où un « flou juridique » et des discussions permanentes sur la méthode à suivre, faciles à rechercher sur « la toile ».
Ainsi, même avec le principe énoncé ci-dessus, généralement admis, on pourrait se demander si le principe selon lequel le salaire net perçu (IJSS incluses) ne doit pas être supérieur au salaire net que le salarié aurait reçu s'il avait travaillé s'applique à l'ensemble du mois, ou strictement pour la période couverte par le maintien de salaire. En effet, au titre du premier mois d'arrêt, le salaire net résultant du maintien du salaire brut à 90% du salaire brut sous déduction du montant brut des IJSS (tel qu'il apparait dans le décompte des IJSS) atteint rarement 100% du salaire net du mois compte tenu du délai de franchise de 7 jours. Mais il en va autrement si l'on compare le net calculé (IJSS incluses) au titre de la période couverte par le maintien (à partir du huitième jour) et correspondant à 90% du salaire sous déduction des IJSS, et le salaire net que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé. Il en va de même pour les 2 mois suivants si le salarié est absent avec perception des IJSS. En effet le maintien de 90% du salaire brut sous déduction du montant brut des IJSS (tel qu'il apparait dans le décompte des IJSS) conduit à obtenir, du fait du faible taux de cotisations sur les IJSS, un salaire net supérieur au salaire net que le salarié aurait reçu s'il avait travaillé. Une limitation du salaire net au montant du salaire net que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé pour la période couverte par le maintien serait moins favorable au salarié. Car souvent, au titre du premier mois d'absence, le non dépassement du salaire net que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé est lié au fait que le salarié ne bénéficie du maintien qu'à partir du huitième jour.

Une question supplémentaire se pose quant au mode de calcul du décompte des 7 jours de franchise.
Voici ce que dit l'article D1226-3 - Modifié par Décret n°2008-716 du 18 juillet 2008 - art. 2

« Lors de chaque arrêt de travail, les durées d'indemnisation courent à compter du premier jour d'absence si celle-ci est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, à l'exclusion des accidents de trajet.
Toutefois, dans tous les autres cas, le délai d'indemnisation court au-delà de sept jours d'absence. »

Il semble ainsi que le décompte des jours de franchise pour un salarié travaillant du lundi au samedi, dont l'arrêt maladie date du vendredi soir ou du samedi, doive commencer le lundi, le samedi et le dimanche ne pouvant être considérés comme des jours d'absence pour l'entreprise.
Cela dit, nombreux sont ceux qui retiennent un décompte plus favorable au salarié, en jours calendaires.

Voir le cas échéant la convention collective.

(Source principale : https://www.legisocial.fr/actualites-sociales/3248-traitement-paie-ij-complementaires-cour-cassation-rappelle-regles)

Le montant des indemnités complémentaire de prévoyance maladie versées directement au salarié et financées par l'employeur (part patronale) sont traitées en paie comme (au prorata de la part patronale) s'il s'agissait d'un avantage en nature.

Mode de détermination d'un salaire variable à maintenir en cas d'absence maladie ou maternité : cas de jurisprudence.

« En l'absence de précision de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987, dite Syntec, sur les modalités de détermination de la partie variable de la rémunération devant être maintenue à la salariée pendant ses arrêts de travail pour maladie et son congé de maternité, la cour d'appel, qui a relevé qu'en application du contrat de travail et du plan de commissionnement les commissions commerciales étaient calculées annuellement en fonction des résultats de la salariée et de la société sur l'année entière, a pu décider que la base de calcul préconisée par la salariée, consistant à prendre en compte la moyenne des rémunérations versées au cours des 12 mois précédant chaque arrêt de travail, était justifiée (Cass. soc. 3-2-2021 no 18-25.348 F-D). »
(Source : Editions Francis Lefebvre 10/02/2021 | FIL D'INFO DU MODULE PAIE)

Reprise éventuelle de versement du salaire en cas d'inaptitude

(Source : Editions Francis Lefebvre 29/01/2018 | FIL D'INFO DU MODULE PAIE)

L'article L 1226-4, en matière d'inaptitude physique d'origine non professionnelle, et l'article L 1226-11 du Code du travail, lorsque l'inaptitude est d'origine professionnelle, imposent à l'employeur de reprendre le versement du salaire un mois après la notification de l'avis d'inaptitude physique lorsque le salarié n'est, à l'issue de ce délai, ni reclassé ni licencié.

Les congés pour enfant malade et les autres congés

Les congés pour enfant malade

Bénéficiaires

Le congé pour enfant malade est ouvert à tout salarié s'occupant d'un enfant malade ou accidenté de moins de 16 ans dont il assume la charge. Un certificat médical doit constater la maladie ou l'accident.

Le salarié transmet au plus vite le certificat (ou une copie) à son employeur.

Durée

La durée légale du congé est fixée à 3 jours par an.

Copyright©Alain Gandy
Fidulane
Formation Comptabilité
01 43 24 92 78
www.fidulane.com

Elle est portée à 5 jours dans les cas suivants :

- si l'enfant est âgé de moins de 1 an
- ou si le salarié assume la charge d'au moins 3 enfants âgés de moins de 16 ans.

Les conventions collectives peuvent accorder une durée de congé pour enfant malade plus longue.

Rémunération

Le congé n'est pas rémunéré, sauf en Alsace-Moselle ou si la convention collective le prévoit.

Les autres congés non rémunérés

Certains congés non rémunérés sont prévus par le code du travail, tel que par exemple pour les étudiants salariés préparant leurs examens.

Un grand nombre de congés non rémunérés sont prévus, parmi lesquels :

- les congés accordés à l'occasion d'événements familiaux : naissance, mariage, décès, etc. ;
- le congé de solidarité familiale ;
- le congé de proche aidant ;
- le congé sabbatique ;
- le congé mutualiste de formation ;
- le congé de participation aux instances d'emploi et de formation professionnelle ou à un jury d'examen ;
- le congé pour catastrophe naturelle ;
- le congé de formation des cadres et animateurs de la jeunesse ;
- le congé de représentation d'une association ou d'une mutuelle ;
- le congé de solidarité internationale ;
- le congé pour acquisition de la nationalité ;
- le congé et la période de travail à temps partiel pour création ou reprise d'entreprise.

Les avantages en nature (Incidence sur le brut et le net)

Qu’est-ce qu’un avantage en nature ?

Un avantage en nature est une forme de rémunération en nature.

Par exemple, un salarié qui touche 2000 € nets par mois peut bénéficier en plus de son salaire, de l’utilisation d’un véhicule de l’entreprise pour ses déplacements personnels, ou d’un logement, ou de la fourniture de repas. Ce sont là des cas d’avantages en nature, qui, bien entendu, doivent être soumis à cotisations sociales, et doivent être inclus dans la déclaration de revenu du salarié, comme les salaires.

Les avantages en nature concernent toutes les dépenses qui devraient être supportées par le salarié ou le dirigeant, et qui sont en fait prises en charges par l’entreprise : repas, logement, déplacements non professionnels, utilisation significative pour des besoins personnels de services ou matériels aux frais de l’entreprise (téléphones mobiles, matériels et logiciels informatiques, …).

La prise en charge par l’employeur des contraventions au Code de la route constitue un avantage en nature, soumis à cotisations. *(Cass. 2e civ. 9-3-2017 n° 15-27.538 F-PBI)*
Par contre, les infractions résultant du mauvais fonctionnement du véhicule (défaut de feu stop, absence de contrôle technique...), relèvent du titulaire de la carte grise. La responsabilité du paiement de ces infractions incombe donc à l’employeur.

Distinction entre avantages en nature et frais professionnels

On distingue les avantages en nature, et les frais professionnels, qui eux aussi peuvent se traduire par un complément de rémunération pour le salarié. Par exemple, un salarié qui touche une indemnité forfaitaire pour ses frais professionnels supérieure à ses frais réels bénéficie en quelque sorte d’un complément de rémunération. De même, un salarié qui reçoit sous forme de remboursement de frais ou d’indemnité forfaitaire un montant équivalent à ses frais de restaurant, bénéficie en quelque sorte d’un complément de rémunération, car, s’il avait mangé chez lui, il aurait dépensé une petite partie de son salaire.

Cependant, on ne parle pas d’avantage en nature pour les remboursements ou les indemnités forfaitaires.

Alain Gandy - Reproduction interdite

En termes de cotisations sociales, les indemnités forfaitaires acceptées par l'URSSAF et les remboursements de frais, sont, pour les repas, moins « taxées », que les autres procédés (chèques restaurant, ou paiement direct par l'employeur). Mais, comme nous allons le voir, les indemnités forfaitaires ne concernent que les salariés en déplacement.

Les remboursements de frais professionnels peuvent être très variés. Des barèmes spécifiques à certaines professions existent (frais de petit déplacement dans le secteur des BTP par exemple).

Les indemnités forfaitaires de frais exonérées de cotisations sociales sont fixées de façon limitative.

Montants des avantages en nature et des frais professionnels

Des barèmes, actualisés chaque année, fixent les montants des principaux avantages en nature (montants minimaux), et des indemnités forfaitaires pour frais professionnels des salariés (montants maximaux exonérés de cotisations sociales). Ils sont disponibles sur le site Internet de l'URSSAF. Pour les dirigeants, l'évaluation des frais doit être faite en fonction des frais réels, et l'évaluation des avantages en nature doit être faite selon leur valeur réelle, ce qui rend les avantages en nature plus difficiles à évaluer.
Les dirigeants se distinguent des autres salariés notamment par le fait qu'ils ne sont en principe pas liés à l'entreprise par un contrat de travail pour leur fonction de direction, un contrat de travail nécessitant toujours un lien de subordination.

Certaines indemnités forfaitaires et certains remboursements de frais, même s'ils sont exonérés de cotisations sociales, doivent être ajoutés aux revenus imposables pour le calcul de l'impôt sur le revenu.

En effet, certaines indemnités forfaitaires et certains remboursements de frais peuvent faire « double emploi » avec la déduction de 10% sur le revenu imposable. C'est notamment le cas des indemnités ou remboursements qui couvrent les frais de trajet domicile-travail, ou les frais de restauration (hors contribution patronale sur les chèques restaurant) sur le lieu de travail habituel.

D'autre part, certaines indemnités forfaitaires sont, pour le calcul des cotisations sociales, cumulables avec la déduction forfaitaire spécifique dont bénéficient certaines catégories de salariés. Cette déduction forfaitaire spécifique (qui n'est d'ailleurs pas applicable en matière d'impôt sur le revenu) concerne une liste limitative de professions, dont les frais professionnels sont généralement très élevés (VRP, journalistes, de nombreux artistes, …).

Les frais de repas

La prise en charge intégrale des frais de repas des salariés directement par l'entreprise constitue toujours un avantage en nature, quel que soit le mode de prise en charge (cantine ou restaurant d'entreprise, paiement direct au restaurateur).

Seuls, les repas pris en charge dans le cadre de missions, ou de réceptions (repas d'affaires), à condition qu'ils soient justifiés, ne donnent pas lieu à la constatation d'un avantage en nature. Mais les frais doivent toujours être dûment justifiés, tant dans leur fréquence que dans leur montant, par l'intérêt de l'entreprise, l'intérêt de l'entreprise ne devant pas être confondu avec l'intérêt personnel des salariés ou dirigeants.

Alain Gandy - Reproduction interdite

Les frais de repas peuvent être pris en charge de différentes manières :
- Fourniture par l'entreprise des repas aux salariés (cantines, restaurant d'entreprise)
- Paiement direct des frais de restaurant par l'entreprise (l'entreprise paie elle-même les notes ou factures de restaurant)
- Remboursement des frais de restaurant avancés par le salarié
- Versement d'indemnités forfaitaires
- Attribution de chèques restaurant

Dans les deux premiers cas (fourniture ou paiement direct par l'entreprise), l'avantage en nature par repas est évalué pour 2021, à 4,95 € par repas (mais évaluation différente pour les salariés et les dirigeants sociaux assimilés à des salariés de l'hôtellerie restauration : minimum garanti de 3,65 € en 2021).
Les frais de repas payés par l'entreprise ne doivent pas être excessifs.

Bien entendu, il existe toujours des cas particuliers (personnes tenues prendre leur repas avec les personnes dont ils ont la charge éducative, sociale ou psychologique, etc.).

Les frais de cantine ou de restaurant d'entreprise sont exonérés de charges sociales si la participation des salariés représente au moins la moitié de l'évaluation forfaitaire (soit pour 2021, la moitié de 4,95 €).

L'entreprise peut préférer accorder une indemnité pour frais de repas. Le montant de cette indemnité exonérée de cotisations sociales varie selon que les repas sont pris sur le lieu de travail ou en cours de déplacement professionnel (qui doit être doublement justifiée, par l'impossibilité pour le salarié de regagner sa résidence ou son lieu de travail habituel), et par l'existence de frais supplémentaires.

Cette indemnité peut s'élever jusqu'à, pour 2021 :

- 6,70 € en cas de restauration sur le lieu habituel de travail. <u>L'employeur doit pouvoir démontrer que cette indemnité couvre des frais supplémentaires de restauration</u> (que le salarié n'aurait pas engagés en mangeant chez lui).
- 19,10 € lorsque le salarié est en déplacement, s'il est démontré que les circonstances ou les usages de la profession l'oblige à prendre le repas au restaurant.
- 9,40 € lorsqu'il n'est pas démontré que les circonstances ou les usages de la profession oblige le salarié à prendre le repas au restaurant (c'est par exemple le cas des ouvriers du bâtiment et des travaux publics contraints de prendre leur repas par exemple sur un chantier).

Des forfaits spécifiques sont fixés pour les grands déplacements en France, à l'étranger, et en outre-mer.

En cas de recours aux chèques restaurant, une fraction, entre 40% et 50% de la valeur des titres, doit être retenue sur la fiche de paie. La part qui reste à la charge de l'entreprise ne peut dépasser 5,55 € pour 2021

Bien entendu, une entreprise ou un salarié ne peut cumuler différents avantages pour un même repas.

Le télétravailleur doit bénéficier des titres-restaurant dans les mêmes conditions que le salarié travaillant dans les locaux de l'entreprise, leur attribution pouvant être soumise à des conditions objectives s'appliquant à tous.
(Source : Questions-réponses " Télétravail " min. trav. à jour au 5-10-2020)

Après avoir vu les frais de repas, nous allons aborder d'autres frais de déplacement, les frais de transport et les frais d'hébergement.

Les frais de transport autres que les frais de trajet entre le domicile et le travail

Les frais de transport autres que les frais de trajet entre le domicile et le travail doivent être pris en charge par l'entreprise, et ils ne sont pas assujettis à cotisations sociales ni à l'impôt sur le revenu.

Les frais de transport professionnel peuvent être pris en charge de différentes manières :

- Mise à disposition d'un véhicule de l'entreprise.
- Remboursement des distances parcourues à titre professionnel par les salariés qui utilisent leur propre véhicule, en fonction du barème des indemnités kilométriques.
  Ce barème, établi par l'administration fiscale, prévoit un montant forfaitaire par kilomètre parcouru, qui varie selon la puissance du véhicule et selon le kilométrage annuel parcouru à titre professionnel.
  Il est bien entendu disponible sur le site de l'URSSAF.
  Certaines entreprises disposent de leur propre barème. Si les montants ne sont pas supérieurs à ceux du barème « officiel », les indemnités kilométriques ne seront pas assujetties à cotisations sociales.
  L'entreprise doit pouvoir justifier du kilométrage parcouru, par exemple par la tenue d'un carnet de bord, ou par des notes de frais détaillées.

En cas de mise à disposition d'un véhicule de l'entreprise, un avantage en nature n'est à déclarer que si le salarié utilise le véhicule pour ses déplacements personnels.

Les frais de trajet entre le domicile et le travail

Certains frais de trajet entre le domicile et le travail doivent obligatoirement être pris en charge par l'entreprise.

La moitié au moins des frais d'abonnement à un système de transports collectifs, sur la base d'un tarif 2è classe, ou des frais d'abonnement à un système de location de vélos

L'exonération de charges sociales n'est possible que si l'entreprise conserve les justificatifs.

L'entreprise n'a aucune obligation de prendre en charge les autres frais de trajet domicile-travail, tels que les frais de voiture.

Mais elle peut les prendre en charge (par le paiement d'indemnités kilométriques) sans avoir à payer de cotisations sociales, si les salariés ne peuvent utiliser les transports en commun pour se rendre au travail.
Le montant pris en charge (au titre des indemnités kilométriques) doit cependant être ajouté aux revenus imposables des salariés.

Une autre technique permet, pour une fraction des frais de trajet domicile travail, de verser une indemnité exonérée à la fois de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu : la prise en charge facultative par l'employeur des frais de carburant (et des frais d'alimentation des véhicules électriques) à hauteur de 200 € maximum par an et par salarié. Cette contribution (appelée aussi prime carburant) de 200 € maximum peut être combinée avec la prise en charge des autres frais de trajet domicile travail, qui doivent être ajoutés aux revenus imposables des salariés.
Cette prise en charge facultative a été étendue aux frais de covoiturage (C. trav. art. L 3261-3-1 modifié) dans cette limite commune et globale de 200 €.

Les frais de trajet entre le domicile et le travail doivent figurer sur le bulletin de paie.

Mise à disposition d'un véhicule de l'entreprise

Lorsqu'un véhicule est laissé à la disposition d'un salarié, pour les week-end ou les vacances, un avantage en nature existe. Il doit être soumis à cotisations sociales.
Dans certains cas, il peut être négligé (voir « Mise à disposition d'un salarié d'un véhicule utilitaire » plus loin).

L'avantage en nature résultant de la mise à disposition d'un véhicule peut être calculé selon deux méthodes, soit en fonction des dépenses réellement engagées, soit en fonction d'un forfait (voir le site de l'URSSAF).

Autres frais de déplacement (voir le site de l'URSSAF).

Lorsque les frais de déplacement comportent des frais d'hébergement, l'employeur peut soit rembourser les frais réels, soit verser des indemnités forfaitaires de grand déplacement.

Le versement d'indemnités de grand déplacement est possible lorsque le salarié en mission professionnelle est empêché de regagner sa résidence, que la distance séparant la résidence du lieu de déplacement est au moins égale à 50 km (aller simple), et que les transports en commun ne permettent pas de parcourir cette distance en moins de 1h30 (ces 3 conditions doivent être réunies).

Les montants maximum de ces indemnités forfaitaires sont fixés chaque année par l'Administration en fonction des zones géographiques concernées (Paris et certains départements limitrophes, autres départements, Outre Mer, Etranger).

Des indemnités forfaitaires de petit déplacement existent pour les entreprises de travail temporaire, des travaux publics, du bâtiment, de la tôlerie, de la chaudronnerie et de la tuyauterie industrielle.

Les autres avantages en nature

Lorsqu'un logement est fourni à un salarié, et qu'il ne paie pas de loyer, l'avantage en nature peut être évalué soit selon un barème disponible sur le site de l'URSSAF, soit d'après la valeur locative (celle qui sert de base à la taxe d'habitation, ou à défaut la valeur locative réelle).

Un avantage en nature fréquent, et intéressant, résulte de la mise à disposition des salariés d'un téléphone mobile et d'outils informatiques.

Lorsqu'un outil issu des nouvelles technologies de l'information et de la communication (téléphone mobile, ordinateur, modem) est mis à disposition d'un salarié, et qu'il n'est pas précisé par écrit que l'usage doit être professionnel, un avantage en nature doit être calculé. Cet avantage doit être calculé soit selon les frais rées, soit sur la base de 10% du coût (de l'abonnement au téléphone mobile par exemple).
Fournir un logement ou un téléphone mobile est souvent un bon moyen d'augmenter le revenu disponible d'un salarié en payant moins de charges sociales que par le biais d'une hausse du salaire.

Un autre avantage en nature résulte de la fourniture par l'entreprise de produits ou services avec une réduction de plus de 30 % sur le tarif prévu pour les clients (pas d'avantage en nature jusqu'à ce seuil).

Les cadeaux offerts aux salariés, s'ils dépassent la valeur de ceux couramment offerts par l'ensemble des entreprises (pour des évènements tels que les mariages ou les naissances), doivent donner lieu au calcul d'un avantage en nature.
Les cadeaux ou bons d'achat qui ne représentent, par an et par salarié, pas plus de 5% du plafond annuel de la sécurité sociale étaient présumés ne pas donner lieu au calcul d'un avantage en nature. Mais la Cour de cassation a fermé la porte à toute application, par les

juges, des tolérances administratives acceptant une exonération partielle des bons d'achat octroyés par un employeur à ses salariés. *(Cass. 2e civ. 30-3-2017 n° 15-25.453 F-PB & Cass. 2e civ. 14-2-2019 n° 17-28.047 F-D, Urssaf d'Aquitaine c/ Sté Urgence 33)*

Exemple d'avantage en nature pour un voyage, selon la jurisprudence
La prise en charge des frais afférents à un voyage à Budapest organisé par une société au profit de ses salariés constitue un avantage en nature soumis à cotisations dès lors que la cour d'appel a relevé que ces frais n'ont pas été exposés à raison de charges inhérentes aux fonctions des salariés, exercées dans l'intérêt de l'entreprise, après avoir constaté, notamment, que tous les salariés de la société ont dû participer à ce voyage, soit un groupe constitué de plus de 100 personnes et qu'une seule demie journée était prévue au titre d'une séance de travail, sur quatre jours de voyage (Cass. 2e civ. 30-3-2017 n° 16-12.132 F-D).

Les autres frais professionnels

Les autres frais professionnels concernent notamment les frais de mobilité professionnelle. Les salariés qui sont amenés à réaliser des trajets d'au moins 50 km ou d'au moins 1h30 suite à un changement du lieu de travail peuvent bénéficier d'une prise en charge de leur frais avec exonération de charges sociales. Peuvent être pris en charge notamment les frais d'hébergement provisoire, les frais de déménagement et d'installation.

Certains frais exonérés de charges sociales sont peu connus. Par exemple, lorsqu'un salarié est contraint de fractionner ses congés pour la bonne marche de l'entreprise, et qu'il justifie des frais supplémentaires de voyage que cela lui occasionne, il peut bénéficier d'une indemnité exonérée de charges sociales.

D'une façon générale, les salariés peuvent se faire rembourser tous les frais qui sont normalement à la charge de l'entreprise, et qui ne sont pas couverts par la déduction de 10% pour frais professionnels de l'impôt sur le revenu. Cette déduction de 10% couvre essentiellement les frais de trajet domicile – travail, les frais normaux de nourriture et d'habillement, les frais de documentation.

On parle de frais d'entreprise lorsque les frais engagés par les salariés devraient normalement être réglés directement par l'entreprise.

Lorsque l'entreprise prend en charge les frais de trajet domicile-travail, elle doit pouvoir justifier avec exactitude les montants pris en charge.

Par exemple, pour le versement d'indemnités kilométriques, elle doit d'abord justifier la nécessité pour le salarié de prendre son véhicule.

Elle doit également tenir à la disposition des contrôleurs des justificatifs, dont les principaux sont la carte grise du véhicule utilisé, la distance domicile-travail, le nombre de trajets effectués par mois, ainsi qu'une attestation du salarié selon laquelle il ne transporte pas d'autres salariés de l'entreprise.

Remarques

Déduction forfaitaire spécifique

Des règles particulières existent en cas d'application d'une déduction forfaitaire spécifique (la DFS consiste en un abattement appliqué sur le salaire brut pour le calcul de tout ou partie des cotisations sociales de certaines professions).

Mise à disposition d'un salarié d'un véhicule utilitaire

L'avantage en nature résultant de la mise à disposition d'un salarié d'un véhicule utilitaire peut être négligé lorsque l'employeur indique par écrit (comme pour l'usage de téléphones mobiles par exemple) que son usage doit être uniquement professionnel.

Il en va de même de l'avantage en nature résultant de la mise à disposition d'un salarié d'un véhicule de tourisme si celui-ci est restitué à l'entreprise lors des repos hebdomadaires et des congés.

Qu'il s'agisse d'un véhicule de tourisme ou utilitaire, l'avantage en nature résultant de l'utilisation du véhicule pour les trajets domicile travail peut être négligé lorsque ces trajets constituent le prolongement des déplacements professionnels.

Attention cependant à ne pas abuser de cette « porte ouverte », car personne n'aime être pris pour imbécile (et pas même les contrôleurs de l'URSSAF !).

Indemnités kilométriques, et dirigeants

Les barèmes kilométriques publiés par l'administration fiscale en début d'année peuvent être utilisés comme base de remboursement des frais de véhicules personnels des dirigeants salariés. Ils peuvent également être utilisés par les gérants majoritaires de SARL, mais pas par les exploitants individuels. Ces derniers peuvent, dans certains cas, utiliser les barèmes pour l'évaluation forfaitaire des frais de carburant.

Il est prudent de conserver tous les justificatifs et autres éléments de preuve qui permettent de justifier la nécessité des indemnités forfaitaires de repas ou de déplacement.
En effet, l'administration a recours à un double langage :
- Certains textes précisent que les indemnités sont réputées utilisées conformément à leur objet pour les montants fixés par l'administration, mais d'autres précisent qu'il incombe à l'employeur de justifier que ces indemnités sont utilisées conformément à leur objet.
- Certaines indemnités ne doivent concerner que des frais supplémentaires (par rapport à ceux que le salarié aurait engagés s'il ne s'était pas déplacé).

En principe, lorsque l'entreprise accorde par exemple à un commercial une indemnité forfaitaire de repas, elle doit seulement justifier que le salarié était en déplacement professionnel et ne pouvait pas rentrer chez lui pour le repas, et n'a pas à justifier de la réalité de l'utilisation de l'indemnité conformément à son objet.
La conservation de la note de restaurant n'est en principe pas exigée, mais elle aidera à justifier la réalité du déplacement.

D'autre part, l'entreprise doit pouvoir démontrer que ces indemnités forfaitaires sont justifiées par des « circonstances de fait ». Par exemple, en cas de versement d'une indemnité forfaitaire de repas en déplacement, l'entreprise devra pouvoir démontrer que ce déplacement a bien eu lieu.

Il vaut toujours mieux être en mesure de prouver que la nature et le montant de ces frais supplémentaires justifient les indemnités versées.

Si l'entreprise dépasse les plafonds des indemnités forfaitaires fixées, elle doit pouvoir justifier précisément le dépassement.

Conseil

De nombreuses entreprises souhaitent accorder des avantages qui ne soient pas soumis à charges sociales.
Pour les salariés sédentaires, la meilleure solution concernant les repas semble être, à défaut de cantine ou de restaurant d'entreprise, les chèques restaurant.
Pour un salarié non sédentaire, les indemnités forfaitaires semblent à privilégier.

Alain Gandy - Reproduction interdite

Une autre option réside dans la mise en place d'un régime d'intéressement des salariés. L'intéressement est toutefois soumis à la CSG, à la CRDS, ainsi que, dans entreprises d'au moins 250 salariés, au forfait social au taux de 20%.

Participation aux frais de transport (Incidence sur le net)

(Sources: http://vosdroits.service-public.fr/F19846.xhtml, Feuillet Rapide Fiscal Social 26/20 (paru le 5/06/2020)

Principe

Prise en charge en cas d'utilisation des transports en commun

Les salariés qui utilisent les transports en commun ou un service public de location de vélos pour effectuer les trajets entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail bénéficient obligatoirement, de la part de leur employeur, d'une prise en charge partielle du prix de leur abonnement.

A savoir : lorsque le salarié perçoit déjà des indemnités représentatives de frais, pour ses déplacements entre sa résidence habituelle et son lieu de travail, d'un montant supérieur ou égal à la prise en charge partielle du prix d'un abonnement de transport, l'employeur peut lui refuser cette prise en charge partielle.

Modalités de prise en charge en cas d'utilisation des transports en commun

Abonnements pris en charge

Les titres de transport pris en charge sont les suivants :

- abonnements multimodaux à nombre de voyages illimité et abonnements annuels, mensuels, hebdomadaires ou à renouvellement tacite à nombre de voyages illimité émis par la SNCF ou toute autre entreprise de transport public de personnes,
- cartes et abonnements mensuels, hebdomadaires ou à renouvellement tacite à nombre de voyages limité délivrés par la RATP, la SNCF, les entreprises privées de transport adhérentes de l'organisation professionnelle des transports d'Ile-de-France (OPTILE) ou toute autre entreprise de transport public de personnes,
- abonnements à un service public de location de vélos.

Le salarié peut demander la prise en charge du titre de transport lui permettant d'effectuer le trajet entre sa résidence habituelle et son lieu de travail dans le temps le plus court.

Justificatif du titre de transport

Pour pouvoir bénéficier de son remboursement partiel, le salarié doit remettre ou présenter son titre de transport à son employeur.

Une attestation sur l'honneur suffit :

- lorsque le titre d'abonnement à un service public de location de vélos ne comporte pas les nom et prénom du salarié bénéficiaire,
- pour les salariés intérimaires.

Montant de la prise en charge

La prise en charge est fixée à 50 % du prix du titre d'abonnement utilisé, sur la base des tarifs 2ème classe.

Alain Gandy - Reproduction interdite

(Source : https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/calculer-les-cotisations/les-elements-a-prendre-en-compte/les-frais-professionnels/les-frais-de-transport.html)
La participation de l'employeur, y compris la part facultative au-delà du seuil de 50 % sera exonérée de charges sociales dans la limite des frais réellement engagés.

Lorsque le titre de transport utilisé correspond à un trajet supérieur à celui strictement nécessaire pour accomplir, dans le temps le plus court, la distance entre la résidence habituelle et le lieu de travail, la prise en charge est effectuée sur la base de l'abonnement permettant de faire le trajet strictement nécessaire.

Modalités de remboursement

Le remboursement est effectué au plus tard, à la fin du mois suivant celui de l'utilisation du titre de transport.

Les titres annuels de transport font l'objet de remboursements mensuels.

Les salariés travaillant à temps partiel, pour une durée égale ou supérieure au mi-temps, bénéficient de la prise en charge de leurs frais de transport dans les mêmes conditions que les salariés travaillant à temps plein.

Autres modalités de preuve et de remboursement

D'autres modalités de preuve et de remboursement peuvent être prévues par accord collectif.

En cas de changement des modalités de preuve ou de remboursement, l'employeur doit en avertir les salariés au moins un mois à l'avance.

Modalités de prise en charge en cas d'utilisation du véhicule personnel

Conditions de prise en charge

Peuvent bénéficier d'une prise en charge totale ou partielle de leur frais de carburant ou d'alimentation électrique les salariés :

- dont la résidence habituelle ou le lieu de travail est situé en dehors de la région d'Ile-de-France et d'un périmètre de transports urbains,
- ou pour lesquels l'utilisation de leur véhicule personnel est rendue indispensable en raison de leurs horaires de travail.

Salariés exclus du bénéfice de cette prise en charge

Sont exclus du bénéfice de cette prise en charge les salariés :

- bénéficiant d'un véhicule mis à disposition permanente par leur employeur avec prise en charge des dépenses de carburant ou d'alimentation électrique,
- logés dans des conditions telles qu'ils n'ont aucun frais de transport pour se rendre à leur travail,
- dont le transport est assuré gratuitement par leur employeur.

Nécessité d'un accord collectif

Dans les entreprises comptant au moins une section syndicale, la prise en charge des frais de carburant ou d'alimentation électrique nécessite un accord entre l'employeur et les représentants syndicaux.

Dans les autres entreprises, elle est décidée par l'employeur après consultation du comité social et économique ou, à défaut, des délégués du personnel s'il en existe.

Justificatifs des conditions d'utilisation du véhicule

Les salariés doivent fournir les pièces demandées par leur employeur justifiant qu'ils remplissent les conditions pour bénéficier du remboursement de leurs frais de carburant ou d'alimentation électrique.

En cas de changement des modalités de remboursement, l'employeur doit en avertir les salariés au moins un mois à l'avance.

Mention sur le bulletin de paie

Le montant de la prise en charge des titres d'abonnements ou des frais de carburant ou d'alimentation de véhicules électriques est mentionné sur le bulletin de paie.

Exonération d'impôt

Les remboursements partiels du prix des titres d'abonnements sont exonérés d'impôt sur le revenu.

Les remboursements de frais de carburant, ou d'alimentation électrique de voitures, ou d'utilisation de vélos personnels, ou de covoiturage, ou de frais de transport public (hors abonnements), sont exonérés de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu dans la limite de 500 € par an dont 200 € au maximum pour les frais de carburant.

Cette limite est commune à celle applicable à l'avantage résultant de la prise en charge des frais en tant que passagers en covoiturage, ou d'alimentation des véhicules électriques prévue à l'article L 3261-3 du Code du travail (TS-III-2160 s) et avec l'indemnité kilométrique vélo (TS-III-2200 s.).

Cette prise en charge peut être l'objet d'un forfait mobilités durables, ou d'un titre mobilité.

Le forfait mobilité peut inclure aussi le covoiturage, et d'autres services de mobilité partagée.

Le forfait mobilités durables remplace l'indemnité kilométrique vélo dont les dispositions réglementaires (C. trav. art. D 3261-15-1 et D 3261-15-2) sont donc abrogées. Toutefois, le décret prévoit que lorsque l'employeur versait cette indemnité avant l'entrée en vigueur du décret, il peut en poursuivre le versement qui sera alors assimilé au versement du forfait mobilités durables (Décret art. 2).

Le « forfait mobilités durables », créé par la loi d'orientation des mobilités, est une prise en charge facultative par l'employeur de tout ou partie des frais engagés par ses salariés se déplaçant entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail en utilisant (C. trav. art. L 3261-3-1) :

- leur vélo ou leur vélo électrique ;
- le covoiturage en tant que conducteur ou passager ;
- les transports publics de personnes (à l'exception des frais d'abonnement dont le remboursement à hauteur de 50 % est obligatoire) ;
- d'autres services de mobilité partagée.

Il s'agit donc des frais de transport personnels effectués avec des modes alternatifs à la voiture individuelle.

Lorsque l'employeur souhaite prendre en charge tout ou partie des frais de transport personnels, il doit en faire bénéficier l'ensemble des salariés de l'entreprise utilisant les modes de transport prévus à l'article L 3261-3-1 du Code du travail précité (C. trav. art. R 3261-13-2).

Cette prise en charge prend la forme d'une allocation forfaitaire qui est versée sous condition de son utilisation effective conformément à son objet. Cette condition est réputée remplie si l'employeur recueille, pour chaque année civile, auprès des salariés bénéficiant du « forfait mobilités durables » un justificatif de paiement ou une attestation sur l'honneur relatifs à l'utilisation effective d'un ou de plusieurs des modes de transport (C. trav. art. R 3261-13-2).

Sur ce point on rappelle que la prise en charge des frais de transport personnels (forfait mobilités durables, qui peut être versé au salarié qui utilisent le covoiturage ou des véhicules de transports propres pour se

Alain Gandy - Reproduction interdite

rendre à leur travail) est exonérée d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales à hauteur de 500 € par an et par salarié.

Le forfait est cumulable avec la participation de l'employeur à l'abonnement de transport en commun mais l'avantage fiscal et social résultant des deux aides ne pourra pas dépasser le montant maximum entre 600 € par an et le montant du remboursement de l'abonnement de transport en commun. *(Loi 2021-1104 du 22-8-2021 art. 128 : JO 24)*

Cette exonération n'est, par ailleurs, pas cumulable avec l'application d'une déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels.

Frais professionnels (Incidence sur le net)

Les modes d'indemnisation

(Source principale : http://www.urssaf.fr/profil/employeurs/baremes
+ httphttps://www.urssaf.fr/portail/sites/urssaf/home/employeur/calculer-les-cotisations/les-elements-a-prendre-en-compte/les-frais-professionnels.html)

VOIR EGALEMENT CI-DESSUS AVANTAGES EN NATURES ET FRAIS

Les frais professionnels s'entendent des dépenses inhérentes à la fonction ou à l'emploi que le salarié est amené à supporter.

L'employeur a le choix entre 3 modalités d'indemnisation des frais professionnels :
- le remboursement des frais réellement engagés (sur justificatifs),
- la déduction supplémentaire pour frais professionnels dans la limite de 7600 euros en matière sociale (article 9 de l'arrêté du 20 décembre 2002), prévue seulement pour certaines professions
- le versement d'une allocation forfaitaire.

L'indemnisation des frais professionnels (dépenses réelles ou allocations forfaitaires) est exclue de l'assiette des cotisations sous réserve de leur utilisation conforme à leur objet et de la non application de la déduction supplémentaire pour frais, telle que précitée.
L'arrêté du 20.12.2002 détermine les limites d'exonération des allocations forfaitaires liées à l'alimentation et à l'hébergement, sans qu'il soit nécessaire d'apporter d'autres justifications que celles des circonstances de fait.
Les montants mentionnés en euros sont revalorisés au 1er janvier de chaque année conformément au taux prévisionnel d'évolution en moyenne annuelle des prix à la consommation de tous les ménages hors les prix du tabac qui est prévu pour l'année civile considérée.

Pour les gérants minoritaires et égalitaires de SARL et SELARL, les présidents-directeurs et directeurs généraux de SA et SELAFA et les présidents et dirigeants des SAS, seuls les remboursements de frais réels sont exonérés dans la mesure où ils sont justifiés.

Frais liés à la mobilité professionnelle : voir barème URSSAF

Les frais d'entreprise : remboursement aux salariés de frais incombant normalement à l'entreprise.

Le cas de la DFS (abattement forfaitaire pour le calcul des cotisations)

Rappel des conditions de mise en œuvre de la DFS :

L'employeur doit respecter :

- le champ des professions concernées déterminé sur la base des interprétations ayant fait l'objet d'une décision de la direction de la législation fiscale ou de la direction de la sécurité sociale avant le 1er janvier 2001,
- les taux de déductions tels qu'ils étaient fixés en matière fiscale au 31 décembre 2000 (article 5 de l'annexe IV du CGI),
- la limite de 7 600 euros par année civile,
- l'absence de refus exprès du salarié ou de ses représentants : dans ce cadre, les modalités de consultation préalable des salariés ou des représentants visées par la circulaire (accord collectif, accord du comité social et économique ou des délégués du personnel, procédure de consultation du salarié) doivent être respectées,
- la règle du non cumul de cette déduction avec l'exclusion de l'assiette des cotisations des sommes versées à titre de remboursement de frais professionnels sauf dans les cas limitativement prévus au paragraphe 4.3 de la circulaire du 7 janvier 2003.

Pour certaines catégories de salariés, les employeurs sont autorisés à appliquer à la base de calcul des cotisations de Sécurité Sociale une déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels, dans la limite d'un plafond annuel de 7600 euros.

Peuvent notamment bénéficier de la déduction forfaitaire spécifique les journalistes, les VRP ou les artistes. Pour connaître la liste complète des professions concernées par cette mesure il conviendra de se reporter au Code Général des Impôts dans son annexe IV article 5.

Le bénéfice de la déduction forfaitaire spécifique est lié à l'activité professionnelle du salarié et non à l'activité générale de l'entreprise.

Par exemple, dans une entreprise relevant du bâtiment et des travaux publics, la pratique de la déduction pour frais ne sera autorisée que pour les ouvriers travaillant sur les chantiers et non au personnel administratif.

Les mandataires sociaux, bien qu'assimilés à des salariés en matière de sécurité sociale n'ont pas droit en principe à l'abattement supplémentaire pour frais professionnels.

Toutefois ils peuvent bénéficier de la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels, dès lors que l'activité exercée par le dirigeant se trouve dans une profession ouvrant droit à déduction sous réserve que :

- La déduction forfaitaire spécifique ne s'applique qu'à la part de rémunération afférente à l'activité ouvrant droit à la déduction ;

- L'activité constitue l'exercice d'une profession effective et distincte de la fonction de dirigeant, justifiant l'attribution d'une rémunération séparée ;

Le mandataire social doit donc être titulaire d'un contrat de travail distinct de son mandat social et bénéficier de deux rémunérations distinctes.

Option de l'employeur

Copyright©Alain Gandy
Fidulane
Formation Comptabilité
01 43 24 92 78
www.fidulane.com

L'employeur peut opter pour la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels lorsqu'une convention ou un accord collectif du travail l'a explicitement prévu ou lorsque le comité social et économique a donné son accord.

A défaut, l'employeur a l'obligation de demander à chaque salarié d'accepter ou non cette option.

L'option pourra figurer, soit dans le contrat de travail ou dans un avenant au contrat de travail, soit l'employeur pourra informer chaque salarié individuellement, par lettre recommandée avec accusé de réception, du contenu de ce dispositif et de ses conséquences sur la validation de ses droits avec un coupon réponse d'accord ou de refus à retourner par le salarié.

Il convient de noter que lorsqu'une convention, un accord collectif ou un accord du comité social et économique ou des délégués du personnel a été favorable ou défavorable à ce droit d'option, le salarié ne peut pas le contester.

L'employeur peut réviser son option en cours d'année.

Toutefois, elle doit être identique pour l'année entière, ce qui implique une régularisation lors de la révision de l'option.
Après la clôture de l'exercice, une fois que la déclaration annuelle des données sociales est produite, l'option ne peut être révisée.

L'application de la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels ne peut avoir pour conséquence de ramener la rémunération soumise à cotisations en deçà de la valeur du Smic en vigueur.

La déduction forfaitaire spécifique s'applique aux assiettes des cotisations de Sécurité sociale, mais également à celles des autres prélèvements dont l'assiette est alignée sur celles des cotisations de Sécurité sociale : contribution de solidarité autonomie, versement de transport, cotisations FNAL, cotisations chômage et assurance des créances des salariés, cotisations de retraite complémentaire AGIRC et ARRCO, cotisation AGFF, taxe d'apprentissage et sa contribution additionnelle, participations formation continue et construction, et taxe sur les salaires. La déduction forfaitaire spécifique ne s'applique pas, le cas échéant, sur l'assiette de la cotisation de la caisse de congés payés.

Le départ du salarié – Incidence sur le brut et le net

Le départ du salarié devrait logiquement être étudié à part, après le calcul du net à payer. Mais comme il a une incidence sur le calcul du salaire brut et du salaire net, nous allons l'aborder maintenant.

La loi de sécurisation de l'emploi réduit de 5 à 3 ans le délai de prescription des salaires.
Un délai de prescription spécifique de 2 ans est établi pour la plupart des actions relatives à l'exécution et à la rupture du contrat de travail.
D'autres délais sont maintenus (6 mois pour la contestation d'une rupture conventionnelle homologuée, …)

Fin CDD, démission, retraite, licenciement, rupture conventionnelle

Il est à noter que les CDD peuvent être renouvelés deux fois depuis août 2015, à condition de respecter la durée totale maximale prévue en fonction du motif du recours.

Indemnité de précarité

(Sources : http://www.legiculture.fr/CDD-Indemnite-de-precarite.html + http://www.netpme.fr/travail-entreprise/747-l-indemnite-fin-contrat-dite-precarite.html)

Les salariés recrutés sous contrat à durée déterminée (CDD) bénéficient d'une indemnité, appelée prime de précarité, destinée à compenser la précarité de leur situation.

Cependant, l'indemnité n'est pas due lorsque le contrat a été conclu au titre de dispositions législatives et réglementaires destinées à favoriser l'embauche de "personnes sans emploi", ni lorsqu'il vise à assurer un complément de formation professionnelle au salarié.

La prime de précarité d'emploi n'est donc pas due dans les cas suivants :

- Contrat initiative emploi (CUI-CIE)
- Contrat emploi-jeune
- Contrat d'apprentissage
- Contrat de professionnalisation
- Contrat d'avenir
- Contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE)
- Contrat insertion-revenu minimum d'activité (CI-RMA)
- Contrat conclu dans le cadre d'emplois à caractère saisonnier
- Emplois pour lequel il est d'usage constant (dans certains secteurs d'activité, tels que dans l'hôtellerie restauration pour les contrats d'extras) de ne pas recourir aux contrats à durée indéterminée
- Lorsque le contrat est conclu (quel que soit le motif de recours) avec des jeunes pendant la période de leurs vacances scolaires ou universitaires. Toutefois, quand le CDD dépasse cette période et lorsque le jeune salarié a terminé sa scolarité ou ses études universitaires à la fin du contrat, l'indemnité est due
- Lorsque le contrat est rompu par anticipation à l'initiative du salarié, pour faute grave du salarié, pour force majeure ou lorsque la rupture intervient au cours de la période d'essai
- Lorsque le salarié est embauché en CDI au terme de son CDD
- Lorsqu'il refuse de conclure un CDI pour occuper le même emploi ou un emploi semblable avec une rémunération au moins comparable
- Lorsqu'il refuse le renouvellement de son CDD alors que le contrat comporte dès l'origine une clause de renouvellement automatique.
- En cas d'embauche en CDI dans une autre entreprise.

La prime de précarité se calcule toujours avant l'indemnité compensatrice de congés payés.

En revanche, l'indemnité de fin de contrat est due lorsque le contrat à durée déterminée est rompu d'un commun accord entre les parties ou dans le cas d'un contrat à durée déterminée renouvelé et rompu ensuite pour faute grave. Dans ce cas toutefois, l'indemnité est uniquement due au titre du contrat initial.

LE MONTANT ET LE VERSEMENT

(Source principale : http://www.legiculture.fr/CDD-Indemnite-de-precarite.html)

Au terme du contrat, le salarié perçoit une indemnité de précarité égale à 10 % de la rémunération brute totale versée au salarié durant le CDD.

L'indemnité compensatrice de congés payés inclut l'indemnité de fin de contrat.

Un taux supérieur peut être prévu par une convention ou un accord collectif.

De même, un taux inférieur peut être prévu par une convention collective de branche étendue ou par un accord d'entreprise dès lors que des contreparties sont offertes au salarié en CDD, notamment sous forme d'accès privilégié à la formation professionnelle ; le taux fixé ne peut être inférieur à 6 %.

Par exemple, la Convention des Entreprises Artistiques et Culturelles (Art.V.14a) prévoit une indemnité de fin de contrat correspondant à 6 % de la rémunération brute totale versée au salarié durant le CDD.

Lorsque la convention ne fixe pas de taux pour l'indemnité de précarité, c'est le taux légal de 10 % qui s'applique (ex. Convention de l'Animation).

Alain Gandy - Reproduction interdite

Particularités en cas de rupture du CDD

Source : Feuillet Rapide Fiscal Social 29/18 (paru le 08/06/18)

Aux termes de l'article D 1243-1 du Code du travail, lorsque le salarié rompt son contrat de travail à durée déterminée (CDD) avant l'échéance du terme en raison de la conclusion d'un contrat à durée indéterminée, l'indemnité de fin de contrat de 10 % de la rémunération totale brute lui étant due en application de l'article L 1243-8 du même Code est calculée sur la base de la rémunération déjà perçue et de celle qu'il aurait perçue jusqu'au terme du contrat.

En revanche, aucune disposition du Code du travail ne prévoit le mode de calcul de l'indemnité de fin de contrat lorsque la rupture anticipée du CDD survient à l'initiative de l'employeur en dehors de la faute grave du salarié, de son inaptitude physique ou de la force majeure. L'article L 1243-8 pose uniquement le principe de son paiement par l'employeur.

Par un arrêt du 3 mai 2018, la Cour de cassation juge que dans un tel cas, le salarié a droit à une indemnité de fin de contrat calculée sur la base de la rémunération déjà perçue et de celle qu'il aurait perçue jusqu'au terme du contrat.

Indemnité compensatrice de congés payés

Elle se calcule de la même façon que l'indemnité de congés payés, mais concerne tous les jours de congés payés restant dus à la date du départ.

Prime de vacances : Cas de jurisprudence
(*Source : actualités Francis Lefebvre du 28 septembre 2017)*

Une prime de vacances payable annuellement ne peut donner lieu à un versement prorata temporis à un salarié ayant quitté l'entreprise avant la date normale de son paiement que si ce prorata résulte d'une disposition conventionnelle ou d'un usage. La prise d'acte de la rupture du contrat de travail emportant la cessation immédiate de la relation contractuelle, le salarié ayant pris acte de la rupture en avril ne peut pas prétendre au versement de la prime de vacances fixée en juillet de chaque année (Cass. soc. 21-9-2017 n° 15-28.933 FS-PB).

L'indemnité légale de licenciement

(Sources: https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A12052, Décret 2017-1398 du 25-9-2017)

Principe

L'indemnité légale de licenciement est versée sous conditions lors de la rupture du contrat de travail.

Cette indemnité constitue un minimum auquel se substitue, si elle est d'un montant supérieur, l'indemnité prévue par la convention collective, le contrat de travail ou les usages.

Copyright©Alain Gandy
Fidulane
Formation Comptabilité
01 43 24 92 78
www.fidulane.com

Bénéficiaires

Les bénéficiaires de l'indemnité légale de licenciement sont les salariés :

- Sous contrat à durée indéterminée (CDI),
- Licenciés pour un motif autre qu'une faute grave ou lourde,
- Et ayant au moins 8 mois d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur.

Montant de l'indemnité

L'indemnité de licenciement est calculée en fonction de la rémunération brute perçue par le salarié avant la rupture de son contrat de travail.

Son montant ne peut être inférieur à 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté, 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années au-delà de 10 ans.

En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets.

Précisions concernant l'ancienneté :
Les périodes de suspension du contrat de travail n'entrent pas dans le calcul de la durée d'ancienneté (congé maladie, congé de paternité, congé sabbatique...), sauf lorsqu'elles sont assimilées à du travail effectif (ou dispositions conventionnelles plus favorables).

Ainsi, par exemple, le congé de maternité ou d'adoption, le congé individuel de formation (CIF) et l'absence du salarié en raison d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle sont entièrement pris en compte pour le calcul de l'ancienneté.

Autre cas de prise en compte des périodes d'absence du salarié : Les arrêts imputables au comportement fautif de l'employeur, celui-ci ne pouvant dès lors s'en prévaloir pour réduire d'autant le montant de l'indemnité allouée (CA Paris 9-1-2019 n° 17/02085).

Le salarié licencié pour inaptitude physique en raison de l'impossibilité de reclassement du salarié déclaré inapte par le médecin du travail à la suite **d'une maladie ou d'un accident professionnels a droit à une indemnité spéciale de licenciement égale au double de l'indemnité légale minimale de licenciement** (C. trav. art. L 1226-14), **quelle que soit son ancienneté (**Cass. soc. 25-5-1994 n° 91-40.442 D, & Cass. soc. 17-1-2018 n° 16-18.559 F-D).
Il a droit également à une indemnité compensatrice, d'un montant égal à celui de l'indemnité compensatrice de préavis.
En outre son salaire est dû jusqu'à la présentation de la lettre de licenciement. *(Sources : Feuillet Rapide Fiscal Social 4/19, Cass. soc. 12-12-2018 n° 17-20.801 FS-PB, B. c/ Sté Laboratoire Nuxe)*

Salaire de référence

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le 1/12ème de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse, le 1/3 des 3 derniers mois.

Dans ce dernier cas, les primes et gratifications exceptionnelles ou annuelles ne sont prises en compte qu'au prorata du temps de présence.

Exceptions à la base de calcul

(Sources principales : http://www.licenciement.fr/regles-communes.php, et FR 26/17)

Lorsque le salaire de l'année ou des trois derniers mois est nettement inférieur au salaire habituel, la cour de cassation a décidé que c'est le salaire habituel qu'il faut retenir (le salaire habituel est celui que le salarié aurait perçu en temps normal, en dehors, par exemple, d'une période de chômage partiel ou d'une absence maladie non indemnisée en totalité).

Le salaire de référence à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement due à un salarié licencié pour inaptitude après un arrêt maladie est, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, celui des 12 ou des 3 derniers mois précédant l'arrêt de travail. (Cass. soc. 23-5-2017 n° 15-22.223 FS-PBRI, L. c/ Sté VDC distribution)

Si l'employeur a commis une faute ayant eu pour effet de minorer la rémunération du salarié, les juges doivent, pour calculer l'indemnité de licenciement, reconstituer le salaire que l'intéressé aurait dû percevoir. (Cass. soc. 22-6-2016 no 15-10.513)

Alain Gandy - Reproduction interdite

Autre exception, celle-ci concernant l'alternance de périodes à temps plein et à temps partiel
(Source principale : Code du Travail - Article L3123-13)

L'indemnité de licenciement et l'indemnité de départ à la retraite du salarié ayant été occupé à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise sont calculées proportionnellement aux périodes d'emploi accomplies selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis leur entrée dans l'entreprise.

Règles de cumul

L'indemnité légale de licenciement n'est pas cumulable avec une indemnité de même nature telle que l'indemnité de mise à la retraite ou l'indemnité conventionnelle de licenciement.

En revanche, elle est cumulable avec l'indemnité compensatrice de préavis, l'indemnité compensatrice de congés payés, l'indemnité pour licenciement irrégulier.

Comment se calcule l'ancienneté ?

(Source principale : http://www.licenciement.fr/regles-communes.php)

L'ancienneté est la période qui s'écoule entre le début et la fin d'une relation de travail. Il convient donc de déterminer avec précision les dates de prise d'effet et d'expiration du contrat de travail.

Important ! Il est à noter que la jurisprudence distingue entre l'ancienneté requise pour pouvoir prétendre au bénéfice de l'indemnité de licenciement, qui s'apprécie à la date de la notification du licenciement (jour d'envoi de la lettre de licenciement) et l'ancienneté retenue pour procéder au calcul du montant de l'indemnité qui elle s'apprécie en tenant compte de la date d'expiration du préavis et ce, qu'il ait été exécuté ou non. Rappelons que la cour de cassation a précisé que les congés non pris ne peuvent être pris en compte pour le calcul de l'ancienneté.

La date de prise d'effet de la relation de travail :

Il arrive que ce point pose problème lorsque la relation de travail a débuté par un contrat d'apprentissage ou une succession de CDD ou encore une mission d'intérim.

Si ces contrats ont été suivis d'un CDI sans qu'il y ait eu d'**interruption**, l'ancienneté s'apprécie à compter du premier contrat. La cour de cassation considère qu'il en est de même lorsque le salarié est passé successivement au service de plusieurs sociétés du même groupe ou qu'il a travaillé de manière ininterrompue dans plusieurs sociétés dirigées par le même employeur.

La date d'expiration du contrat de travail : Nous avons vu que l'ancienneté s'apprécie à la date d'expiration du préavis et ce, qu'il ait été exécuté ou non.

La date d'un licenciement n'étant, par définition, pas prévisible, l'ancienneté d'un salarié ne correspond pratiquement jamais à un nombre complet d'années. Le code du travail prévoit cependant que les années incomplètes doivent être retenues en tenant compte des mois de service accomplis au-delà des années pleines.

Par exemple, si un salarié totalise 45 mois d'ancienneté il faudra retenir 7 années (42 mois) et 3 mois (3/12ème d'année) c'est-à-dire 7,25 années.

Autres précisions
(Source principale : http://www.licenciement.fr/regles-communes.php)

- **Moyenne des douze derniers mois**

La **rémunération mensuelle moyenne** des douze derniers mois est égale à 1/12ème de tous les salaires perçus, y compris l'éventuel treizième mois et les primes à caractère annuel.

Lorsque la durée de service du salarié est inférieure à 12 mois, on prend en compte la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement.

- **Moyenne des trois derniers mois**

La **rémunération mensuelle moyenne** calculée sur le salaire des 3 derniers mois est un petit peu plus complexe à calculer dans la mesure où on ne doit tenir compte des primes à caractère annuel ou exceptionnel que « dans la limite d'un montant calculé à due proportion » (article R 1234-4 du code du travail, dernier alinéa).

En d'autres termes, dans la mesure où l'on tient compte de la rémunération des 3 derniers mois de salaire, une prime à caractère annuel payée pendant les trois derniers mois de travail ne sera finalement valorisée que pour un douzième de son montant.

- **Faut-il prendre en considération les salaires perçus pendant le préavis ?**

La rédaction de l'article R 1234-4 du code du travail n'est pas la même selon que l'on retient la moyenne des douze ou des trois derniers mois de salaire.

Lorsqu'on retient la moyenne des douze derniers mois, cette disposition précise qu'il s'agit « des douze derniers mois précédant le licenciement » (c'est-à-dire sans compter ceux qui sont perçus pendant la période de préavis).

Lorsqu'on retient la moyenne des trois derniers mois, le code du travail indique que la rémunération à retenir est « le tiers des trois derniers mois ». Dans la mesure où, il n'est pas précisé qu'il s'agit des trois derniers mois précédant le licenciement, il y a lieu de considérer que la période de préavis doit être prise en considération.

- **Faut-il prendre en compte les avantages en nature ?**

La chambre sociale de la cour de cassation indique que la valorisation des avantages en nature s'ajoute à la rémunération mensuelle retenue pour le calcul d'une indemnité conventionnelle de licenciement (Cass. Soc. 11/12/1991 n° 4467).

Régime fiscal et social

Sources : article L242-1 du code de la sécurité sociale, article 80 duodecies du CGI, et articles L. 1235-1, L. 1235-2, L. 1235-3 et L. 1235-11 à L. 1235-13 du code du travail.
L'indemnité légale de licenciement est exonérée d'impôt sur le revenu sous certaines conditions. (CGI Article 80 duodecies)
La part exonérée de l'indemnité de licenciement est égale au plus élevé des 3 montants suivants :

- l'indemnité légale ou conventionnelle
- 2 fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture de son contrat de travail, dans la limite de 6 fois le plafond annuel de la sécurité sociale (limite abaissée à 3 pass pour les mandataires et dirigeants).
- 50 % du montant de l'indemnité perçue dans la même limite de 6 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Alain Gandy - Reproduction interdite

Elle est également exonérée de cotisations sociales selon les mêmes conditions que pour l'impôt sur le revenu, mais dans la limite de 2 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

L'indemnité est soumise à la CSG et à la CRDS (sans abattement) seulement pour la partie de son montant qui excède le minimum légal ou conventionnel (ou, cas exceptionnel, qui dépasserait 2 pass).

Toutefois, la CSG/CRDS calculées sur le montant des indemnités qui sont à la fois exonérées d'impôt sur le revenu et, en pratique, de cotisations sociales salariales, est non déductible en totalité.
(Source principale : BOI-RSA-BASE-30-30-20170724 Paragraphes. 80 et 100 - http://bofip.impots.gouv.fr/bofip/5658-PGP.html)

> *Le régime des indemnités de licenciement évoqué ci-dessus étant très complexe, il est possible de retenir au moins, à titre pratique, que toutes les indemnités de licenciement légales et conventionnelles sont, dans la limite des montants fixés par les textes, non imposables, exonérées de CSG, de CRDS, et de forfait social, et sont exonérées de cotisations sociales dans la limite de 2 fois le plafond annuel de la sécurité sociale. Ainsi, dans plus de neuf cas sur dix, les indemnités de licenciement sont non imposables et exonérées de toute cotisation.*
> *On peut retenir en plus que la part éventuelle de l'indemnité légale de licenciement qui dépasse le montant fixé par la Loi ou par la convention collective est soumise à la CSG et à la CRDS.*

Spécificités concernant certaines indemnités de licenciement

Certaines indemnités liées aux licenciements (indemnités mentionnées aux articles L. 1235-1, L. 1235-2, L. 1235-3, L 1235-3-1 et L. 1235-11 à L. 1235-13 du code du travail), telles que celles pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, pour nullité de la procédure de licenciement, ou pour licenciement nul pour motif discriminatoire, sont exonérées d'IR, quel qu'en soit le montant prononcé par le juge, et sont exonérées de CSG CRDS dans la limite du montant minimum fixé par la Loi (dans les articles cités ci-dessus) pour chacune de ces indemnités. En matière de cotisations sociales, ces indemnités sont globalisées avec les autres indemnités de licenciement pour l'appréciation du plafond d'exonération ci-dessus (qui est de 2 fois le plafond annuel de la sécurité sociale).

(Sources : actualités Francis Lefebvre du 10/04/2018, Cass. 2e civ. 15-3-2018 n° 17-11.336 F-PB, SNC L'Equipe c/ Urssaf d'Ile-de-France et Cass. 2e civ. 15-3-2018 n° 17-10.325 F-PB, Urssaf Provence-Alpes-Côte d'Azur c/ SA Ricard)

D'autres indemnités non mentionnées à l'article 80 duodecies du CGI, peuvent être exonérées de cotisations à condition toutefois de démontrer que les sommes en question ont un fondement exclusivement indemnitaire.

Copyright©Alain Gandy
Fidulane
Formation Comptabilité
01 43 24 92 78
www.fidulane.com

L'indemnité forfaitaire de conciliation instituée par la loi de sécurisation de l'emploi est soumise au même régime fiscal et social.

Si d'autres indemnités ouvrant droit à exonération sont versées au salarié, la limite de 2 fois le plafond annuel de la sécurité sociale est appréciée globalement.

Nota concernant les indemnités « pharaoniques » : Les indemnités de rupture du contrat de travail sont dorénavant assujetties dès le premier euro aux cotisations de sécurité sociale si leur montant dépasse 10 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.*(Loi de financement de la sécurité sociale pour 2017, art. 14*)

Plan de sauvegarde de l'emploi

Les indemnités de licenciement versées dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi sont totalement exonérées d'impôt sur le revenu, et exonérées de cotisations dans la limite de 2 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Risques de remise en cause des exonérations

Concernant les procédures de licenciement collectif engagées depuis le 1er juillet 2013

La remise en cause des exonérations est susceptible d'intervenir :

1° dans le cas où le PSE a été mis en oeuvre alors qu'il a fait l'objet d'une décision administrative défavorable ou lorsque la décision favorable a été annulée à l'issue d'un recours juridictionnel ;

2° dans le cas des ruptures de contrats de travail intervenues en dehors du cadre d'un PSE, soit que le plan ne revête pas le caractère d'un PSE (situation caractérisée en pratique par l'absence de processus de validation ou d'homologation), soit que les départs des salariés en cause s'inscrivent en dehors du champ du PSE homologué ou validé ;

3 ° dans le cas de ruptures de contrats de travail intervenues en méconnaissance des règles fixées par le PSE validé ou homologué (par exemple, dépassement du sureffectif annoncé, ruptures du contrat de travail intervenues en dehors de la période fixée par le plan...)

Cas spécifique des « parachutes dorés » versés aux dirigeants et mandataires sociaux

Les indemnités d'un montant supérieur à cinq fois le plafond annuel de la sécurité sociale versées aux dirigeants et mandataires sociaux (et autres personnes visées par l'article 80 ter du CGI) sont intégralement assimilées à des rémunérations pour le calcul des cotisations et contributions sociales – CSG/CRDS comprises. *(Loi de finances pour 2016, et article 8 de la loi de financement de la Sécurité Sociale pour 2016)*

On rappelle que selon l'administration, pour apprécier la limite d'exclusion d'assiette, il doit être fait **masse** de l'ensemble des indemnités versées au salarié dans le cadre des dispositions de l'article 80 duodecies du CGI. Si un complément d'indemnisation est accordé une **année différente de celle de l'indemnité d'origine**, sera assujettie aux cotisations de sécurité sociale la part de ce complément qui porte le total des indemnités au-delà de la limite d'exclusion d'assiette en vigueur au moment du versement de l'indemnité initiale ou, à défaut (cas d'un licenciement pour faute grave non reconnu par le juge), au moment de la rupture (Circ. DSS 145 du 14 avril 2011 n° I).

Pour l'application de ces limites, on doit faire **masse des indemnités** liées à la rupture du contrat de travail et de celles liées à la cessation forcée des fonctions, en application de l'article L 242-1 du CSS.

Indemnités de rupture conventionnelle

S'agissant du régime des indemnités spécifiques versées dans le cadre d'une **rupture conventionnelle** homologuée du contrat de travail, il convient de distinguer 2 hypothèses :
- si le salarié n'est pas en droit de bénéficier d'une retraite d'un régime légalement obligatoire, l'indemnité spécifique est exonérée de cotisations de sécurité sociale et d'impôt sur le revenu dans les mêmes limites que l'indemnité de licenciement, mais la part exemptée de cotisations de sécurité sociale est passible du forfait social ;

- s'il est en droit de bénéficier d'une telle retraite, l'indemnité de rupture conventionnelle homologuée est intégralement soumise aux cotisations de sécurité sociale et imposable.
(Source : https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/calculer-les-cotisations/les-elements-a-prendre-en-compte/les-indemnites-de-rupture-du-con/les-indemnites-de-rupture-conven.html)

Montant minimum de l'indemnité de rupture conventionnelle

Ce montant minimal est celui de l'indemnité légale de licenciement, ou de l'indemnité conventionnelle de licenciement si elle est supérieure.

Cependant 'avenant n° 4 du 18 mai 2009 à l'ANI du 11 janvier 2008, relatif à l'indemnité de rupture conventionnelle, ne s'applique pas aux entreprises qui ne sont pas membres d'une des organisations signataires de cet accord et dont l'activité ne relève pas du champ d'application d'une convention collective de branche signée par une fédération patronale adhérente du Medef, de l'UPA ou de la CGPME. Dans ce cas, le salarié ne peut prétendre qu'à une indemnité spécifique de rupture au moins égale à l'indemnité légale de licenciement, et non à l'indemnité conventionnelle de licenciement. (Cass. soc. 27-6-2018 n° 17-15.948 F-D, L. c/ Sté France Télévisions)

Alain Gandy - Reproduction interdite

Les indemnités de transaction

(Source principale : FR 13.14, CE 24 janvier 2014 n° 352949, 9e et 10e s.-s.)
Appliquant pour la première fois le principe dégagé par le Conseil constitutionnel dans une décision du 20 septembre 2013, le Conseil d'Etat juge que l'indemnité perçue par un salarié qui a démissionné peut bénéficier de l'exonération des indemnités de licenciement si la démission revêt, en raison des conditions dans lesquelles elle a été donnée, le caractère d'un licenciement.
Le Conseil constitutionnel, dans une décision 2013-340 QPC du 20 septembre 2013 (BF 12/13 inf. 983 (TS-II-12015)), a jugé que les dispositions de l'article 80 duodecies du CGI ne sauraient, sans instituer une différence de traitement sans rapport avec l'objet de la loi, conduire à ce que le bénéfice de ces exonérations varie selon que l'indemnité a été allouée en vertu d'un jugement, d'une sentence arbitrale ou d'une transaction. En particulier, en cas de transaction, il appartient à l'administration et, lorsqu'il est saisi, au juge de l'impôt, de rechercher la qualification à donner aux sommes faisant l'objet de la transaction

D'autre part, les indemnités versées lors de la rupture du contrat de travail non visées à l'article 80 duodecies du CGI peuvent échapper aux cotisations de sécurité sociale si l'employeur prouve qu'elles ont pour objet d'indemniser un préjudice. (Cass. 2e civ. 15-3-2018 n° 17-11.336 F-PB, SNC L'Equipe c/ Urssaf d'Ile-de-France et Cass. 2e civ. 15-3-2018 n° 17-10.325 F-PB, Urssaf Provence-Alpes-Côte d'Azur c/ SA Ricard).

Pour déterminer si une indemnité versée en exécution d'une transaction conclue à l'occasion de la rupture d'un contrat de travail est imposable, il appartient à l'administration et, lorsqu'il est saisi, au juge de l'impôt, de rechercher la qualification à donner aux sommes qui font l'objet de la transaction. *(Source : Feuillet Rapide Fiscal Social 33/19 (paru le 18/07/19))*

Le maintien des garanties santé et prévoyance

(Sources principales : https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F20744, http://www.securite-sociale.fr/Portabilite-de-la-prevoyance-a-compter-du-1er-juin-UCANSS?type=presse)

Les anciens salariés pris en charge par l'Assurance chômage bénéficient, sous certaines conditions (ancienneté minimale d'un an, absence de licenciement pour faute lourde, …), du maintien des droits à la couverture complémentaire prévoyance et santé de leur ancienne entreprise pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, selon le cas, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur.

La loi de sécurisation de l'emploi prévoit la gratuité de ces garanties pour les bénéficiaires, le financement étant assuré par mutualisation. Elle rend obligatoire la mention du maintien de ces garanties dans le certificat de travail. L'employeur devra informer l'assureur de la cessation des contrats de travail.

Le départ à la retraite

http://www.social-sante.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/les-fiches-pratiques-de-la,2349/le-depart-a-la-retraite,2351/la-mise-a-la-retraite-d-un-salarie,14830.html

La mise à la retraite d'un salarié

Synthèse

Le fait pour tout salarié d'atteindre un certain âge ou de pouvoir prétendre à la retraite n'entraîne pas la rupture automatique de son contrat de travail. Toute disposition conventionnelle ou clause du contrat de travail contraire est nulle. Un employeur peut cependant prononcer la mise à la retraite d'office d'un salarié âgé d'au moins 70 ans. Lorsque celui-ci a atteint un âge qui varie entre 65 ans et 67 ans selon son année de naissance, il peut lui proposer une mise à la retraite, selon une procédure particulière.

A savoir

La mise à la retraite d'un salarié protégé (par exemple, un délégué syndical ou un délégué du personnel) nécessite l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail.

Sommaire

- A quel âge la mise à la retraite est-elle possible ?
- Quels sont les droits du salarié ?
- Quelles sont les obligations de l'employeur ?

Fiche détaillée

A quel âge la mise à la retraite est-elle possible ?

Avant un certain âge, la mise à la retraite est impossible
Un employeur ne peut pas prononcer la mise à la retraite d'un salarié entre 60 et 65 ans, s'il est né avant le 1er juillet 1951, c'est-à-dire, pour cette génération, entre l'âge légal de la retraite et l'âge à partir duquel on peut prétendre automatiquement à une retraite à taux plein. Si le salarié est né à partir du 1er juillet 1951, ces bornes d'âge de 60 et 65 ans reculent progressivement en fonction de l'année de naissance :
- pour un salarié né au cours du deuxième semestre 1951 : la mise à la retraite n'est pas possible entre 60 ans et 4 mois et 65 ans et 4 mois ;
- pour celui né en 1952 : entre 60 ans et 9 mois et 65 ans et 9 mois ;
- pour celui né en 1953 : entre 61 ans et 2 mois et 66 ans et 2 mois ;
- pour celui né en 1954 : entre 61 ans et 7 mois et 66 ans et 7 mois ;
- pour celui né à partir de 1955 : entre 62 ans et 67 ans.

Une mise à la retraite avec l'accord du salarié
La mise à la retraite d'un salarié, né avant le 1er juillet 1951, est possible, avec son accord, entre 65 et 69 ans. Pour les salariés nés à compter du 1er juillet 1951, l'âge à partir duquel l'employeur peut proposer une mise à la retraite est fixé à :
- 65 ans et 4 mois pour un salarié né au cours du second semestre 1951 ;
- 65 ans et 9 mois pour celui né en 1952 ;
- 66 ans et 2 mois pour celui né en 1953 ;
- 66 ans et 7 mois pour celui né en 1954 ;
- 67 ans pour celui né à partir de 1955.

Copyright©Alain Gandy
Fidulane
Formation Comptabilité
01 43 24 92 78
www.fidulane.com

S'il souhaite y recourir, l'employeur doit respecter une procédure précise. Trois mois avant le jour où le salarié remplit la condition d'âge mentionnée ci-dessus, puis chaque année jusqu'aux 69 ans, il doit interroger le salarié, par écrit, sur son éventuelle intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse. Bien que la loi ne le précise pas, et pour éviter toute difficulté, l'employeur a intérêt à formuler cette demande par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre

décharge. Ainsi, par exemple, pour un salarié dont le 65e anniversaire était fixé au 15 mai 2017, la demande de l'employeur devait être formulée au plus tard le 15 février 2017.

Si le salarié répond favorablement, l'employeur pourra engager la procédure de mise à la retraite.

En cas de réponse négative du salarié dans un délai d'un mois à compter de la date à laquelle l'employeur l'a interrogé sur ses intentions, ou à défaut d'avoir respecté les formalités requises, l'employeur ne peut procéder à la mise à la retraite de ce salarié pendant l'année qui suit. S'il le souhaite, il pourra réitérer sa demande l'année suivante, en respectant la même procédure (demande dans le délai de 3 mois avant la prochaine date anniversaire du salarié).

- Si les conditions de la mise à la retraite ne sont pas réunies, la rupture du contrat constitue un licenciement abusif.
- Sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, il convient de considérer que le silence du salarié emporte consentement à la proposition de mise à la retraite émanant de son employeur.

Pour les possibilités de retraite anticipée, voir : https://www.lassuranceretraite.fr

Une mise à la retraite sans l'accord du salarié : à partir de 70 ans

L'employeur peut prendre la décision de mettre d'office un salarié à la retraite dés lors que celui-ci a au moins 70 ans. Le code du travail n'impose aucune procédure particulière. Si la convention collective applicable dans l'entreprise ne prévoit rien en la matière, l'employeur informe le salarié selon les modalités de son choix.

Un salarié né avant le 1er juillet 1951, qui liquide sa pension de retraite après 65 ans a droit à une retraite à taux plein, c'est-à-dire liquidée à 50 %, quelle que soit la durée de la carrière qu'il a accomplie. S'il est né à partir du 1er juillet 1951, cet âge permettant de bénéficier du taux plein « automatique » recule progressivement, pour atteindre 67 ans pour les assurés nés à compter de 1956

Quels sont les droits du salarié ?

Qu'il s'agisse d'une mise à la retraite d'office à partir de 70 ans ou d'une mise à la retraite avec l'accord du salarié dans les conditions mentionnées ci-dessus, les droits du salarié sont identiques.

A l'occasion de la rupture du contrat de travail, y compris dans le cadre d'une mise à la retraite, l'employeur doit remettre au salarié un certain nombre de documents : certificat de travail, solde de tout compte, etc.

Le préavis

L'employeur doit respecter un préavis dont la durée légale est égale à 1 mois si le salarié a une ancienneté dans l'entreprise comprise entre 6 mois et moins de 2 ans, et de 2 mois pour une ancienneté plus longue. La convention collective applicable dans l'entreprise peut prévoir un préavis plus favorable de mise à la retraite.

L'indemnité de mise à la retraite

La mise à la retraite donne droit à une indemnité au moins égale au montant de l'indemnité légale de licenciement. Si la convention collective applicable dans l'entreprise ou le contrat de travail prévoit une indemnité de mise à la retraite d'un montant supérieur, c'est elle qui sera versée. L'indemnité minimale est exonérée de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu.

Lorsque la mise à la retraite par l'employeur est prononcée dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi, le salarié ne peut prétendre à l'indemnité de licenciement prévue par l'accord collectif applicable dans l'entreprise que si le plan de sauvegarde de l'emploi le prévoit expressément (Cour de cassation, chambre sociale, 18 mars 2008).

Quel est le régime fiscal et social de l'indemnité versée ?

Il est similaire à celui applicable aux indemnités de licenciement, avec une différence mineure :
- Limite de 5 Pass au lieu de 6 Pass concernant l'IR

Quelles sont les obligations de l'employeur ?

Une déclaration annuelle

Tout employeur est tenu de notifier par le biais u de la DSN le nombre de salariés partis en préretraite ou placés en cessation anticipée d'activité au cours de l'année civile précédente, leur âge et le montant de l'avantage qui leur est alloué. Cette déclaration indique également le nombre de mises à la retraite d'office et le nombre de salariés âgés de 55 ans et plus licenciés (quel que soit le motif) ou ayant bénéficié de la rupture conventionnelle mentionnée à l'article L. 1237-11 du code du travail au cours de l'année civile précédant la déclaration.
L'obligation de déclaration ne s'applique qu'aux employeurs dont au moins un salarié ou assimilé est parti en préretraite ou a été placé en cessation anticipée d'activité ou a été mis en retraite à l'initiative de l'employeur au cours de l'année civile précédente ainsi qu'aux employeurs dont au moins un salarié âgé de 55 ans ou plus a été licencié ou a bénéficié de la rupture conventionnelle au cours de l'année civile précédente.
Le défaut de production, dans les délais prescrits, de cette déclaration entraîne une pénalité, recouvrée par l'Urssaf, d'un montant égal à 600 fois le taux horaire du SMIC..

Une contribution à verser à l'Urssaf

La loi n° 2007-1786 du 19 décembre 2007 « de financement de la Sécurité sociale pour 2008 » a institué, à la charge de l'employeur et au profit de la Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés (CNAVTS), une contribution sur les indemnités versées en cas de mise à la retraite d'un salarié à l'initiative de l'employeur, quel que soit l'âge du salarié concerné. Le taux de cette contribution est fixé à 50 % des indemnités versées. Sur ce point, on peut se reporter à la circulaire n° DSS/5B/2008/66 du 25 février 2008.

Le départ volontaire à la retraite

Synthèse

Lorsqu'un salarié prend l'initiative de partir à la retraite, il doit en avertir son employeur et respecter un préavis équivalent à celui prévu en cas de licenciement. Sauf disposition conventionnelle plus favorable, ce salarié a droit à une indemnité légale de départ à la retraite, dont le montant varie selon son ancienneté dans l'entreprise.

A savoir

La décision du salarié de rompre son contrat de travail pour bénéficier de sa retraite doit relever d'une volonté claire et non équivoque.

Sommaire

- Quels sont les salariés concernés ?
- Quelle est la procédure à respecter ?
- Quel est le montant de l'indemnité de départ à la retraite ?
- Quel est le régime fiscal et social de l'indemnité versée ?

Fiche détaillée

Quels sont les salariés concernés ?

Le départ à la retraite à l'initiative du salarié est prévu pour permettre à ce dernier de bénéficier d'une pension de vieillesse, même liquidée à taux minoré.
C'est donc au plus tôt à l'âge auquel il est permis de faire liquider une telle pension qu'un départ volontaire à la retraite est possible.

(Source principale : https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F14043)

L'âge légal à partir duquel vous avez le droit de prendre votre retraite varie en fonction de votre date de naissance. Toutefois, vous n'êtes pas obligé(e) de partir à la retraite dès que vous avez atteint cet âge. Vous pouvez continuer à travailler au-delà. Il est également possible, sous conditions, de partir à la retraite avant d'avoir atteint l'âge légal.

Cet âge légal varie entre 60 ans et 62 ans selon la date de naissance (60 ans en cas de naissance avant juillet 1951, 62 ans en cas de naissance en 1955 ou après).

Il est cependant possible de partir à la retraite avant l'âge légal de la retraite dans le cadre d'un des dispositifs de retraite anticipée : « carrière longue », salariés handicapés ou « carrière pénible ».

Le salarié qui atteint l'âge lui permettant de faire liquider sa pension de vieillesse peut décider de rompre son contrat de travail pour bénéficier de cette pension. Il ne s'agit en aucun cas d'une obligation et le salarié ne peut donc être contraint de quitter l'entreprise. À partir de 65 ans pour les salariés nés avant le 1er juillet 1951 (pour les salariés nés à compter de cette date, l'âge varie entre 65 ans et 4 mois et 67 ans selon l'année de naissance , l'employeur peut mettre à la retraite le salarié avec l'accord de celui-ci. Cet accord est requis jusqu'à l'âge de 70 ans

Quelle est la procédure à respecter ?

Le salarié peut prendre l'initiative de mettre fin à son contrat de travail pour bénéficier de son droit à pension de vieillesse. Il doit alors en informer son employeur. Le Code du travail n'impose aucune forme particulière. L'envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception n'est pas obligatoire, mais préférable pour attester la date de début du préavis et éviter toutes difficultés ultérieures. Le salarié doit également se reporter aux dispositions de sa convention collective ou de son contrat de travail qui peuvent comporter des dispositions en ce sens.
En cas de départ volontaire à la retraite, le préavis à respecter est :

- 1 mois pour les salariés ayant une ancienneté d'au moins 6 mois et moins de 2 ans dans l'entreprise
- 2 mois pour les salariés ayant une ancienneté d'au moins 2 ans.

Néanmoins, ces durées ne sont applicables qu'à défaut de convention collective, d'usage ou de contrat de travail prévoyant des dispositions plus favorables pour le salarié, c'est-à-dire un préavis plus court.
Si le salarié justifie de moins de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise, la loi ne fixe pas de durée de préavis

(sauf cas particuliers). Celle-ci est fixée par la convention collective ou les usages pratiqués dans la localité ou la profession.

Quel est le montant de l'indemnité de départ à la retraite ?

Le salarié qui quitte volontairement l'entreprise pour bénéficier de son droit à une pension de vieillesse a droit à une indemnité de départ en retraite.
Le montant de cette indemnité est égal soit à l'indemnité prévue par la convention collective ou le contrat de travail si elle est plus favorable, soit à l'indemnité légale qui est fixée à :

- 1/2 mois du salaire de référence après 10 ans d'ancienneté ;
- 1 mois après 15 ans ;
- 1 mois 1/2 après 20 ans ;
- 2 mois après 30 ans d'ancienneté.
  Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, soit le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le départ à la retraite, soit le tiers des trois derniers mois. - Dans ce cas, toute prime ou autre élément de salaire annuel ou exceptionnel qui aurait été versé au salarié pendant cette période est pris en compte à due proportion.

La Cour de Cassation a précisé, dans un arrêt du 23 septembre 2009, que le versement d'une indemnité de départ à la retraite par l'employeur n'est dû que si le salarié procède effectivement à la liquidation de ses droits à pension de vieillesse.

À l'occasion de la rupture de son contrat de travail, le salarié a également droit, le cas échéant :

- à une indemnité compensatrice de congés payés, correspondant aux congés non pris ;
- à une indemnité compensatrice de préavis, lorsque l'employeur prend l'initiative de le dispenser de préavis.

Quel est le régime fiscal et social de l'indemnité versée ?

L'indemnité de départ volontaire à la retraite versée au salarié, lorsque ce départ volontaire ne s'inscrit pas dans un plan de sauvegarde de l'emploi, est assujettie aux cotisations de sécurité sociale comme un salaire, et soumise à l'impôt sur le revenu en totalité.

Le calcul du salaire net à payer et du net imposable

Le salaire net à payer

Comment s'obtient t'il ?

Salaire net = salaire brut – somme des retenues salariales – acompte(s) – autres retenues éventuelles (part salariale des tickets restaurant, part salariale des chèques vacance, saisies sur salaires, PAS,…) + éventuels remboursements et indemnités de frais professionnels + éventuel remboursement d'une partie de l'abonnement à un système de transport en commun +/- régularisations diverses.

Nous verrons plus loin en détail le calcul des principales cotisations sociales.

(Source principale : www.travail.gouv.fr-informations-pratiques-fiches-pratiques)

Alain Gandy - Reproduction interdite

Quelles sont les modalités de paiement ?

Le destinataire du salaire
Le salarié, majeur ou mineur émancipé.
Le salarié mineur non émancipé si le représentant légal ne s'y est pas opposé.
Un tiers autorisé par le salarié, c'est-à-dire muni d'une procuration, datée et signée du salarié, l'autorisant à percevoir le salaire en son nom.
Le moment du paiement
Une fois par mois à date fixe avec possibilité d'un acompte à quinzaine. Les VRP doivent percevoir leurs commissions au moins tous les trois mois.
Le lieu du paiement
Aucune règle n'impose le paiement du salaire en un lieu déterminé. Toutefois le paiement du salaire dans les débits de boissons ou les magasins de vente est interdit sauf pour les salariés qui y sont employés, et à l'exclusion des jours de repos.
Le mode de paiement du salaire
Le salaire doit obligatoirement être payé par chèque ou virement bancaire ou postal lorsque son montant excède 1 500 € net par mois.
Si la somme due est inférieure ou égale à ce montant, le salarié peut demander à être payé en espèces.
Le salaire peut également être payé au moyen de dispositifs particuliers : chèque emploi-service universel, chèque emploi associatif, chèque emploi-TPE.
Comment vérifier les sommes versées ?
Avec le salaire, l'employeur doit remettre un bulletin de paie pour permettre au salarié de vérifier l'exactitude des sommes versées.
En cas de non paiement de tout ou partie du salaire, le salarié dispose d'un recours devant le conseil de prud'hommes. L'action doit être présentée dans un délai de 5 ans à compter de la date de la paie contestée.

Le salaire net imposable

Il peut être calculé soit à partir du salaire brut, soit à partir du salaire net.

La méthode la plus facile en général est de le calculer à partir du salaire net.

Salaire net imposable = salaire net + CRDS + CSG non déductible + part patronale mutuelle - éventuels remboursements et indemnités de frais professionnels - éventuel remboursement d'une partie de l'abonnement à un système de transport en commun + part salariale des tickets restaurant + part salariale des chèques vacance + saisies sur salaires + acompte(s) + prélèvement à la source

Le prélèvement à la source

(Sources principales : https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A10458 et https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A10458, Actualités Fr Lefebvre, 14/09/16, Communiqué min. du 7-7-2017)

Le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu a été mis en en place en janvier 2019.

Pour les salariés par exemple, l'administration fiscale a transmis au salarié et à l'employeur un taux de prélèvement (sur la base des revenus perçus l'année précédente).
Ce taux est appelé **taux personnalisé**.

Ce taux est appliqué au salaire. Par la suite, si le revenu diminue en cours d'année, le montant du prélèvement mensuel diminuera dans la même proportion (et inversement si le revenu augmente).
Attention, ce taux de prélèvement est actualisé en cours d'année (généralement en septembre).

Toutefois, il pourra être mis à jour en cours d'année en cas de changement de situation (mariage, naissance...), l'administration fiscale recalculant alors le taux de prélèvement avant de le transmettre à l'employeur.

La seule information que l'administration fiscale fournira au tiers versant les revenus (l'employeur par exemple) concernera le taux de prélèvement.

Les entreprises recevront le taux de prélèvement à appliquer sur le salaire par le même système informatique que celui par lequel elles transmettent la déclaration sociale nominative (DSN). [*En savoir plus sur* http://www.dsn-info.fr/]. Le logiciel de paie intégrera automatiquement le fichier des taux de prélèvement transmis par la DGFiP via le « flux retour » de la DSN. Les entreprises qui utilisent la DSN reçoivent déjà, durant le mois suivant la réalisation de la paie, une information en retour de la déclaration qu'ils ont faite. Ce flux d'information (« flux retour »), qui correspond à l'accusé de réception de la DSN transmise par l'employeur, sera utilisé par la DGFiP pour transmettre pour chaque salarié le taux de prélèvement à la source qui devra être appliqué le mois suivant.

Le taux du prélèvement à la source de chaque contribuable sera soumis au secret professionnel. La divulgation intentionnelle du taux par l'employeur pourra être sanctionnée.

En outre, les salariés pourront refuser que l'administration fiscale transmette leur taux d'imposition personnalisé à l'employeur, lequel devra alors appliquer un taux « neutre », calculé sur la base du montant de la rémunération qu'il verse.

Si l'application du taux « neutre » conduit à un prélèvement moins important, par exemple du fait de la présence de revenus du patrimoine, le contribuable devra régler directement la différence auprès de la direction générale des finances publiques (DGFiP).

A noter : Un taux neutre, dépendant du seul montant du revenu versé, devrait également être utilisé pour les salariés entrant dans la vie active et inconnus de l'administration fiscale ou les jeunes salariés rattachés au foyer fiscal de leurs parents.

Les conjoints et les partenaires liés par un pacs soumis à imposition commune pourront ainsi, s'ils le souhaitent, opter pour un taux d'imposition en fonction de leurs revenus respectifs, calculé par l'administration, au lieu d'un taux unique pour les deux conjoints, les taux appliqués permettant au total de prélever le même montant. Ce taux est appelé **taux individualisé**.

Copyright©Alain Gandy
Fidulane
Formation Comptabilité
01 43 24 92 78
www.fidulane.com

Les entreprises reverseront l'impôt à l'administration fiscale plusieurs jours après le versement du salaire. Elles bénéficieront d'un effet positif sur leur trésorerie, de 8 jours, 15 jours ou 3 mois selon la taille de l'entreprise.

En l'absence de taux retourné par la DGFiP pour un usager, le logiciel de paie fera appel à une grille de taux. **Ces taux par défaut sont également appelés taux neutres.**

Cette grille, fournie annuellement par l'administration, devra être implémentée chaque année dans les logiciels de paie et permettra de déterminer le taux proportionnel applicable en fonction du montant de l'assiette imposable. Le recours à cette grille de taux par défaut sera signalé à la DGFiP de manière automatique dans la DSN.

Des règles spécifiques d'application du taux par défaut sont prévues pour les contrats courts. Ainsi, un abattement égal à la moitié du Smic doit être préalablement appliqué aux rémunérations concernées. Les «

contrats courts » s'entendent des contrats dont le terme initial n'excède pas 2 mois et des contrats dont le terme est imprécis et dont la durée minimale n'excède pas 2 mois.

L'introduction du prélèvement à la source ayant des conséquences en matière de saisie sur salaires, il a été précisé que les modalités de calcul de la quotité saisissable seront modifiées pour en tenir compte. Ainsi, ce calcul s'effectuera après prise en compte du prélèvement à la source.

Les cas particuliers concernant le prélèvement à la source (PAS)

- Les contrats courts : abattement d'un demi SMIC

Le cas particulier des contrats courts : pour les contrats de moins de deux mois ou à terme imprécis (dont la durée initiale n'excède pas deux mois), et sous réserve que l'employeur ne dispose pas du taux personnalisé du contribuable, le taux non personnalisé est déterminé et applicable sur le revenu net imposable après déduction d'un abattement spécifique d'un demi smic net imposable, qui sera géré automatiquement par le logiciel de paie.

- Les apprentis et stagiaires

Dans le cas d'un contrat d'apprentissage ou de stage, la rémunération versée à un apprenti ou un stagiaire est exonérée d'impôt sur le revenu en deçà d'un seuil annuel correspondant au montant du SMIC annuel. Ce montant est révisé chaque année (cf. art. 81 bis du Code Général des Impôts).

La limite d'exonération ne donne pas lieu à proratisation, ni pour les salaires versés aux apprentis ni pour les gratifications versées aux stagiaires.

Les modalités d'application du PAS sont calées sur le caractère imposable à l'impôt sur le revenu. Les rémunérations versées doivent donc être soumises au PAS lorsque celles-ci sont imposables, donc dépassent le seuil d'exonération.

Les montants versés par l'employeur restant en dessous du seuil annuel sont considérés comme non imposables et ne sont pas soumis au PAS,

Les montants versés par l'employeur dépassant le seuil annuel sont imposables, et par suite donnent lieu à PAS dans les conditions nominales.

La rubrique « Rémunération nette fiscale potentielle » (S21.G00.50.005) permet d'ajouter une donnée à renseigner dans le cas où le déclarant n'est pas en capacité de connaître le caractère imposable du revenu versé au moment où il le verse (exemple des contrats d'apprentissage).

Alain Gandy - Reproduction interdite

- Les IJSS subrogées

Le prélèvement à la source s'applique à l'ensemble des IJ (maladie, maternité...), qu'il s'agisse d'IJ de base ou d'IJ complémentaires, dès lors qu'elles sont imposables.

C'est à l'organisme qui verse les revenus de procéder au prélèvement du montant de l'impôt sur le revenu. Dans le cas des IJ subrogées, c'est à l'employeur réalisant la subrogation de réaliser le prélèvement.

Le régime fiscal diffère entre les IJ accident du travail (AT), maladie professionnelle (MP), maladie et maternité :

– les IJ maladie ne sont imposées que pendant 2 mois en général, les indemnités en cas d'affection de longue durée étant exonérées,

– les IJ AT sont imposées à hauteur de 50%,

– les IJ maternité et paternité sont imposées à hauteur de 100%.

Les IJ maladie de base subrogées font donc l'objet de prélèvement à la source uniquement durant les deux premiers mois d'arrêt de travail. Au-delà des 2 premiers mois de l'arrêt, les IJ maladie de base subrogées ne sont plus soumises au PAS.

Le prélèvement à la source sur les IJ apparait sur une ligne spécifique dans le bulletin de paie.

Les saisies sur salaire

(Source principale : http://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/remuneration-et-participation-financiere/remuneration/article/saisie-et-cessions-des-remunerations)

La saisie sur rémunération ou sur salaire permet à l'employeur de retenir, sous conditions, une partie des rémunérations d'un débiteur salarié.

La fraction saisissable (selon l'avis de saisie-attribution) est calculée sur le montant des rémunérations nettes annuelles (sauf remboursement de frais et allocations pour charge de famille) des 12 mois précédant la notification de la saisie.

Sommes saisissables et insaisissables

Sommes saisissables intégralement

- Indemnités de licenciement,
- Sommes versées au titre de la participation.

Sommes saisissables partiellement

- Salaire,
- Indemnités journalières maladie, maternité, accident du travail
- Fraction des sommes saisissables partiellement
- Calcul
- La fraction saisissable des rémunérations du travail est calculée à partir du salaire net annuel (sauf remboursement de frais et allocations pour charge de famille) des 12 mois précédant la notification de la saisie.

Tranches (2021)

Montant maximum saisissable sur les revenus perçus en 2021 par un salarié vivant seul			
Tranche	**Revenu mensuel saisissable**	**Part saisissable**	**Montant maximum mensuel saisissable (montant cumulé)**
1	Inférieure ou égale à 322,50 €	1/20e	16,13 €
2	Entre 322,50 € et 629,17 € (inclus)	1/10e	46,79 €
3	Entre 629,17 € et 937,50 € (inclus)	1/5e	108,46 €
4	Entre 937,50 € et 1 244,17 € (inclus)	1/4	185,13 €
5	Entre 1 244,17 € et 1 550,83 € (inclus)	1/3	287,35 €
6	Entre 1 550,83 € et 1 863,33 € (inclus)	2/3	495,68 €
7	Supérieure à 1 863,33 €	100 %	495,68 € + la totalité des sommes au-delà de 1 863,33 €

Exemples pour le salarié vivant seul dont le revenu mensuel saisissable est de :

- 1 500 €, alors le montant de la saisie peut aller jusqu'à 287,35 € - ((1 550,83 € - 1 500 €) * 1/3) = 270,41 € maximum par mois
- 2 500 €, alors le montant de la saisie peut aller jusqu'à 495,68 € + (2 500 - 1 863,33 €) = 1 132,35 € maximum par mois

Ce barème est défini pour une personne vivant seule.

Il est majoré, pour chaque personne à charge, de 124,17 € par mois (soit 1 490 € par an), sur présentation des justificatifs.

Les personnes pouvant être considérées comme étant à charge du *débiteur* sont :

- son époux, partenaire de Pacs ou concubin dont les ressources sont inférieures à 565,34 €,
- son ou ses enfants à charge (qui vivent avec lui ou pour lesquels il paie une pension alimentaire),
- un ascendant dont les ressources sont inférieures à 565,34 € et qui vit avec lui ou pour lequel il paie une pension alimentaire.

(Source : https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F115)

Par exemple, pour une personne vivant avec une personne à charge, le barème 2021 est le suivant :

Montant maximum saisissable sur les revenus perçus en 2021 par un débiteur vivant avec une personne à charge			
Tranche	**Revenu mensuel saisissable**	**Part saisissable**	**Montant maximum mensuel saisissable (montant cumulé)**
1	Inférieure ou égale à 446,67 €	1/20e	22,33 €
2	Entre 446,67 € et 753,33 € (inclus)	1/10e	53,00 €
3	Entre 753,33 € et 1 061,67 € (inclus)	1/5e	114,67 €
4	Entre 1 061,67 € et 1 368,33 € (inclus)	1/4	191,34 €
5	Entre 1 368,33 € et 1 675,00 € (inclus)	1/3	293,56 €
6	Entre 1 675,00 € et 1 987,50 € (inclus)	2/3	501,89 €
7	Supérieure à 1 987,50 €	100 %	501,89 € + la totalité des sommes au-delà de 1 987,50 €

Explication du calcul pour la tranche 1 :

- Plafond de rémunération mensuelle : 322,50 € (plafond de rémunération mensuel pour une personne seule) + 124,17 € (correctif mensuel par personne à charge) = 446,67 €
- Montant maximum mensuel saisissable : 446,67 € /20 = 22,33 €

Quels que soient l'origine et le montant de la dette, il est obligatoire de laisser à la disposition du *débiteur* au minimum le montant du *solde bancaire insaisissable*, c'est-à-dire une somme au moins égale à 565,34 €.

Le paiement direct pour les dettes alimentaires

Dès la première échéance impayée d'une pension alimentaire, le créancier peut mettre en œuvre une procédure de paiement direct. Le paiement ainsi demandé peut porter sur le mois en cours et sur les 6 derniers mois impayés. Toutefois, à titre expérimental, la CAF peut demander la saisie des 24 derniers mois impayés.
L'employeur est informé de la procédure par huissier. Il est alors tenu de verser directement au bénéficiaire de la pension les sommes convenues. Des modalités particulières de versement peuvent être prévues par convention.
Dans un tel cas, l'employeur n'a pas à tenir compte des limites saisissables. Les créances alimentaires peuvent être prélevées sur l'intégralité de la rémunération : d'abord sur la fraction insaisissable et ensuite, si nécessaire, sur la fraction saisissable. **Seule la part de la rémunération correspondant au montant forfaitaire du RSA pour un foyer composé d'une seule personne (soit 565,34 € au 1er avril 2021) doit obligatoirement être versée au salarié.**

La saisie administrative à tiers détenteur pour les dettes fiscales

Depuis le 1er janvier 2019, la saisie administrative à tiers détenteur a remplacé l'avis à tiers détenteur et les autres procédures de recouvrement pouvant être mises en œuvre par les comptables publics.

Le Trésor public peut exiger de l'employeur, sur envoi d'un "saisie administrative à tiers détenteur", une retenue directe et prioritaire sur les salaires lorsqu'un contribuable à des dettes envers lui (impôts ou pénalités non réglés).
L'employeur doit alors procéder au versement demandé dans la limite de la fraction saisissable.

Ordre à respecter

Si plusieurs procédures sont actionnées en même temps, l'employeur doit respecter l'ordre suivant :

- paiement direct des pensions alimentaires :
- saisie administrative à tiers détenteur ;
- autre saisie.

La demande en paiement direct est prioritaire tant par rapport à une procédure de saisie qu'envers une saisie administrative à tiers détenteur. L'employeur doit donc, avant tout, rembourser le créancier d'aliments. Si une saisie est en cours, il peut continuer à verser au greffe du tribunal la fraction saisissable de la rémunération restant, après imputation des sommes versées au créancier d'aliments.

La notification d'une saisie administrative à tiers détenteur par le Trésor public suspend le cours des saisies jusqu'à l'extinction de l'obligation du contribuable, sous réserve des procédures de paiement direct engagées pour le recouvrement des pensions alimentaires. L'employeur doit informer le Trésor public de la saisie en cours,

(Source : http://rfpaye.grouperf.com/depeches/41096.html)
Par le biais d'une saisie administrative à tiers détenteur, l'administration fiscale peut obtenir, sous certaines conditions, que l'employeur retienne sur une partie de la rémunération du salarié une somme que le salarié doit aux services des impôts (LPF art. L. 262 et L. 263).

Certains employeurs s'interrogent sur le sort des saisies administratives à tiers détenteur existantes au moment de la mise en place en janvier 2019 du prélèvement à la source (PAS).

Le site officiel d'information sur la DSN explique que les procédures de recouvrement forcé en cours au 1er janvier 2019 se poursuivront indépendamment de la mise en place du PAS.

Néanmoins, le PAS modifie la quotité saisissable sur la rémunération du salarié. Cette quotité saisissable se calcule déduction faite des cotisations sociales et, depuis 2019, du PAS (c. trav. art. L. 3252-3 dans sa version 2019).

Dès lors, les ATD préexistants à la mise en place du prélèvement à la source viendront s'imputer sur la quotité saisissable correspondant au montant du revenu versé net de PAS.

http://www.dsn-info.fr, fiche n° 1800 (créée le 29 janvier 2018)

Prêts ou avances au salarié

Le prêt est une somme d'argent remise par l'employeur (prêteur) à son salarié (emprunteur). L'établissement d'un contrat est conseillé. Il peut, par exemple, prévoir une clause de remboursement anticipée en cas de rupture du contrat de travail. Le prêt constitue pour les tribunaux une avance sur le salaire. L'employeur ne peut en conséquence se rembourser que dans le cadre de celui-ci. La retenue s'effectue par un remboursement périodique sur la paie dans la limite de 1/10 dans la limite de la fraction saisissable du salaire.

Les autres éléments à ajouter au salaire net

Participation aux frais de transport en commun (voir ci-dessus)

Frais professionnels (voir ci-dessus)

DEUXIEME PARTIE

Le calcul des charges sociales sur la paie

Les cotisations sociales, destination, assiette, calcul

Les principales cotisations

Ces cotisations permettent de financer la protection sociale des salariés.

Bases de calcul : salaire brut et tranches de cotisations
Les cotisations sont calculées, sauf exceptions, sur le salaire brut. Parfois, elles sont calculées sur une partie seulement du salaire brut.

Alain Gandy - Reproduction interdite

Certaines cotisations se calculent sur la totalité du salaire. C'est le cas de celles qui, dans le tableau ci-dessous, sont indiquées comme calculées sur le salaire brut.

D'autres cotisations sont calculées sur le salaire brut, mais dans la limite d'un certain montant appelé plafond. Ce plafond est un plafond annuel, calculé provisoirement mois par mois, et régulièrement recalculé chaque fin de mois.
Ainsi, vous pouvez constater dans le tableau ci-dessous que la cotisation d'assurance vieillesse plafonnée n'est calculée sur le salaire brut que dans la limite du plafond de la Sécurité sociale.
Ce plafond de la Sécurité sociale est réévalué chaque année. Il est désigné également par les termes de de « tranche 1 » (et anciennement « tranche A »), ou abrégé par « pss », ou PMSS (plafond moyen de la Sécurité sociale) ou encore par « 1 pass ».

La base de calcul des différentes cotisations est appelée tranche, ou assiette.

Le salaire brut peut ainsi parfois se décomposer en plusieurs tranches lorsqu'en moyenne il dépasse le plafond mensuel moyen de la sécurité sociale : une première tranche (assiette) qui correspond au plafond mensuel moyen de la sécurité sociale, une deuxième tranche (assiette), dont le plafond est de 8 fois le plafond pour la retraite complémentaire (entre 1 fois et 8 fois le plafond), et une troisième tranche, « non soumise à cotisations » pour la retraite complémentaire au-delà de 8 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale.
Les différentes tranches (assiettes) de cotisations varient en fonction de chaque cotisation (voir, plus loin, le tableau des charges, présentant les bases de calcul des cotisations courantes).

Nous verrons plus loin le plafond de la Sécurité sociale par période (année, trimestre, mois, jour…), ainsi que le mécanisme de régularisation des tranches. Les assiettes de cotisations peuvent en effet être l'objet de régularisations, car il faut comparer les salaires bruts annuels cumulés aux plafonds cumulés pour déterminer les assiettes et plafonds de cotisations définitifs.

Ces tranches (assiettes) de cotisations doivent être proratisées en cas de travail à temps partiel, et (ou) de mois incomplet.

Assiettes de cotisations et taux de cotisations

Certaines cotisations sont appelées à des taux différents selon les tranches de cotisations concernées par le salaire.
Les bases ou assiettes de cotisations figurent dans l'avant dernière colonne du tableau ci-dessous.
Ainsi, vous pouvez constater dans ce tableau que la cotisation de retraite complémentaire est calculée avec un taux majoré sur la fraction du salaire mensuel moyen qui dépasse le plafond mensuel de la Sécurité sociale. Cette même cotisation cesse cependant de s'appliquer lorsque le salaire dépasse un certain multiple du plafond.
L'assiette minimale des cotisations ne peut pas être inférieure au montant cumulé du SMIC (proratisé en cas de temps partiel ou de mois incomplet notamment) en vigueur et des indemnités, primes ou majorations qui s'y ajoutent en application de dispositions légales ou réglementaires. L'assiette minimale des cotisations de sécurité sociale dues pour les salariés bénéficiant d'une déduction forfaitaire pour frais professionnels (soit le SMIC) est appréciée chaque mois, et non annuellement, même si la limite de cette déduction est fixée annuellement.

Copyright©Alain Gandy
Fiduliane
Formation Comptabilité
01 43 24 92 78
www.fiduliane.com

Part salariale et part patronale

Une partie de ces cotisations est déduite par l'employeur du salaire brut, afin de calculer le salaire net dû aux salariés. Cette part salariale est connue également sous les termes de : retenues salariales, cotisations salariales, charges salariales, précompte.

L'autre partie, la part patronale, appelée également « cotisations patronales » ou « charges patronales », constitue l'essentiel des cotisations, comme vous pouvez le constater dans le tableau ci-dessous.

Précisions sur le calcul des plafonds

(Sources: FR26/17, https://www.urssaf.fr/portail/home/actualites/toute-lactualite-employeur/plafond--nouvelles-modalites-de.html)

Depuis le 1er janvier 2018, le fait générateur des taux et plafond de la paie est la période d'emploi et non plus la date de versement de la rémunération. Le plafond et les taux à appliquer (ainsi que le taux du SMIC) dépendent donc de la période de rattachement, et non de la date de versement du salaire.

Pour les salariés à temps partiel, l'employeur est en droit de corriger le plafond (ce qui est fait presque systématiquement), à due proportion de la durée de travail inscrite à leur contrat de travail au titre de la période où ils sont présents dans l'entreprise rapportée à la durée de travail à temps plein (CSS art. R 242-2, I modifié).
Si le salarié effectue des heures complémentaires, celles-ci majorent la durée de travail prise en compte pour le calcul du plafond (CSS art. R 242-2, I modifié).

La durée de travail à temps plein à prendre en compte pour le calcul du plafond est celle correspondant à la plus courte des durées suivantes (C. trav. art. R 242-2, I modifié) :
- durée légale du travail (c'est le cas habituel) ;
- durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ;
- durée du travail fixée conventionnellement pour l'entreprise ;
- durée du travail applicable dans l'établissement.

Le plafond de la paie est également réduit dans les cas suivants (C. trav. art. R 242-2, I modifié) :
- contrat de travail ne couvrant pas l'intégralité de la période de paie (soit en cas d'embauche ou de sortie de l'entreprise pendant la période de paie) ;
- périodes d'absence n'ayant pas donné lieu à rémunération ;
- périodes d'activités partielles indemnisées (ex-chômage partiel) ;
- périodes de chômage intempéries indemnisées ;
- périodes d'absence pour congés payés, lorsque les indemnités correspondantes sont versées à l'assuré par une caisse de congés payés.

Le calcul est effectué en jours calendaires selon la formule :

$$\text{Valeur mensuelle du Plafond} \times \frac{\text{nombre de jours de la période d'emploi}}{\text{nombre de jours calendaires du mois}}$$

A noter Les cas de réduction du plafond sont les mêmes qu'avant à deux exceptions près : **D'une part, pour les absences non rémunérées, il n'est plus exigé qu'elles couvrent l'intégralité de la période de paie. D'autre part, les périodes d'activités partielles indemnisées font leur entrée dans la liste des absences conduisant à une réduction du plafond.**

Par cohérence, les cotisations Agirc et Arrco seront calculées selon les mêmes règles.

Cas particulier des CDD pour le calcul des plafonds

Source : https://boss.gouv.fr/portail/accueil.html - Communiqué du 31/03/2021
Assiette générale, paragraphe 1210 : pour le calcul du plafond sur une base annuelle, les rémunérations prises en compte sont constituées de l'ensemble des rémunérations dues par un même employeur à un même salarié, y compris au titre de plusieurs contrats, successifs ou non.
En cas de CDD non successifs, il convient d'effectuer la régularisation en tenant compte des sommes versées depuis la date d'embauche du premier contrat. Ces dispositions, qui constituent une évolution par rapport à la doctrine antérieure, sont applicables de manière obligatoire à compter du 1er janvier 2022.

Les cotisations de Sécurité Sociale

Elles financent en particulier :
- l'assurance maladie, maternité, accidents du travail, la retraite de base
Elles sont collectées par l'URSSAF

Les cotisations pour la perte d'emploi

Elles financent en particulier :
- l'indemnisation des périodes de chômage
- la garantie du versement des salaires en cas de dépôt de bilan par l'employeur (AGS gérée par le FNGS)
Elles sont également collectées par l'URSSAF.

Les autres cotisations collectées par l'URSSAF

Elles financent notamment
- l'aide au logement (FNAL)
- l'autonomie des personnes âgées ou handicapées (contribution sociale de solidarité autonomie)

Les cotisations de retraite complémentaires

Elles financent la retraite complémentaire des salariés.

Cotisation CEG
Dans les régimes de retraite complémentaire AGIRC et ARRCO, l'âge d'obtention d'une retraite à taux plein est en fonction de l'année de naissance, de 65 à 67 ans.

Dans le régime de base, cet âge est de 62 ans, sous condition de durées d'assurances, ou dans certains cas avant 62 ans (carrières longues et assurés handicapés).

La CEG est le dispositif de financement permettant l'alignement des conditions de départ en retraite à taux plein. Elle compense le décalage avec le régime de base, en prenant à sa charge le surcoût global que représentent, pour les régimes de retraite complémentaire, les départs en retraite anticipée à taux plein avant 65/67 ans.

CET (contribution exceptionnelle et temporaire)
Elle ne génère pas de droits au profit des cotisants.

La complémentaire santé (mutuelle, frais de santé)

(Source : http://www.agff-info.fr/qu_est-ce_que_lagff.html)

De quoi s'agit-il ?

L'Assurance maladie (Sécurité sociale) ne rembourse pas complètement vos dépenses de santé.
La complémentaire santé d'entreprise complète ces remboursements, en totalité ou en partie.

Copyright©Alain Gandy
Fidulane
Formation Comptabilité
01 43 24 92 78
www.fidulane.com

Qui peut en bénéficier ?

Depuis janvier 2016, l'employeur doit faire bénéficier tous ses salariés d'une couverture complémentaire santé, quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise.

Vous pouvez être dispensé d'y adhérer dans certaines situations.

- Bénéficiaire de la CMUC ou de l'ACS

- Bénéficiaire d'une complémentaire individuelle, jusqu'à l'échéance du contrat individuel
- Bénéficiaire d'une couverture collective y compris en qualité *d'ayant droit* par l'un des dispositifs définis respectant les exigences des contrats responsables (tel qu'autre régime frais de santé collectif obligatoire)
- Les CDD, sous conditions

  Salariés dont la durée de la couverture est inférieure à 3 mois bénéficiaires d'une couverture respectant les exigences des contrats responsables

  Si cette dispense figure dans l'acte instituant le régime, salariés et apprentis bénéficiaires d'un CDD ou d'un contrat de mission d'au moins 12 mois à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;

  Si cette dispense figure dans l'acte instituant le régime, salariés et apprentis bénéficiaires d'un CDD ou d'un contrat de mission de moins de 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs
- Le temps très partiel si la cotisation équivaut à au moins 10 % de votre salaire et si l'acte juridique instituant le dispositif de prévoyance dans l'entreprise prévoit cette faculté
- Les apprentis, sous conditions (identiques à celles concernant les CDD)

Dans tous les cas, il faut une **demande écrite de dispense**

Nota : Un versement santé pour les salariés en contrats courts ou à temps très partiel ne bénéficiant pas de la mutuelle d'entreprise doit être versé aux salariés en contrats courts ou à temps très partiel qui justifient être couverts par un contrat responsable.

Quelles sont les garanties ?

Panier de soins minimal

La couverture minimale que les contrats d'assurance groupe frais de santé doivent prévoir pour ouvrir droit à exonération est étendue à de nouvelles dépenses en matière d'optique médicale, de prothèse dentaire et d'aides auditives. La loi accorde aux entreprises un délai courant jusqu'au 1er janvier 2020 pour mettre leur régime en conformité.

Portabilité (maintien des droits après le départ)

Vous pouvez bénéficier de la portabilité, ainsi que vos ayants droit, si vous remplissez les conditions cumulatives suivantes :

- vous avez fait l'objet d'une rupture de votre contrat de travail pour un motif autre que la faute lourde,
- la cessation de votre contrat de travail ouvre droit à une prise en charge par l'Assurance chômage,
- vous avez travaillé au moins 1 mois entier chez votre employeur,
- vous avez adhéré à la couverture complémentaire santé d'entreprise.

Durée de la portabilité

Vous continuez à bénéficier de la complémentaire santé d'entreprise pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée de votre dernier contrat de travail ou, selon le cas, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur.

Alain Gandy - Reproduction interdite

La durée de maintien des droits, exprimée en mois, ne peut pas dépasser 12 mois (1 an).

Par exemple, à l'issue d'un contrat de travail de 5 mois, vous continuez à bénéficier de la mutuelle santé d'entreprise pendant 5 mois maximum. Si vous retrouvez du travail avant les 5 mois, vous cessez d'avoir droit à la mutuelle santé d'entreprise dès que vous n'êtes plus indemnisé par Pôle emploi.

Fin de la portabilité

Le maintien de votre couverture cesse :

- à l'expiration de la période de maintien des droits,
- en cas de reprise d'un nouvel emploi.

Nota pour 2020 : Pour bénéficier du régime social de faveur, les contrats frais de santé conclus ou renouvelés à compter du 1er janvier 2020 devront couvrir certaines dépenses d'optique médicale, de prothèse dentaire et d'aides auditives. Cette obligation s'applique aux contrats renouvelés ou souscrits à compter du 1er janvier 2020.

Autres cotisations

Elles concernent principalement la prévoyance, qui, dans un sens large (utilisé notamment pour le calcul des bases CSG et CRDS), inclut les mutuelles d'entreprise.

D'autres cotisations et taxes dues exclusivement par l'employeur peuvent figurer sur la fiche de paie, de manière à calculer plus rapidement les coûts salariaux : participation à la formation continue, taxe d'apprentissage, etc.

Tableau des cotisations et taxes assises sur les salaires

Les différentes cotisations sont synthétisées dans le tableau ci-dessous :

Au 1er janvier 2021 - SMIC: **10,25** soit **1554,62** par mois - Minimum garanti : **3,65**

Au 1er octobre 2021 - SMIC: **10,48** soit **1589,50** par mois - Minimum garanti : **3,73**

SMIC annuel 2021 : 18760,08

Copyright©Alain Gandy
Fidulane
Formation Comptabilité
01 43 24 92 78
www.fidulane.com

NATURE DES COTISATIONS OU CONTRIBUTIONS	TAUX		BASE DE CALCUL MENSUELLE AU 01/01/2021	ORGANISME DE RECOUVREMENT
	Part salarié	Part employeur		
CSG (dont - déductible : 6,80 % - non déductible : 2,40 %)	**9,2 %**		98,25 % salaire brut + part patr. prévoyance	URSSAF

CRDS (non déductible en totalité)	0,5 %		98,25 % salaire brut + part patr. prévoyance	URSSAF
• Contribution solidarité autonomie		0,30 %	Salaire brut	URSSAF
• Assurance maladie **Salariés dont le salaire n'excède pas 2,5 SMIC** • **Salariés dont le salaire excède 2,5 SMIC Cotisation complémentaire (soit 13 % au total)** • ***Alsace Moselle – (17)***	0,00 % *1,5 %*	**7 %** **(14)** **<u>6 %</u>**	Salaire brut	URSSAF
• Assurance vieillesse plafonnée depuis le 01/01/2016	6,90 %	8,55 %	Tranche A ou 1 de 0 à **3428** € (plafond mensuel moyen pour un temps plein)	URSSAF
• Assurance vieillesse déplafonnée depuis le 01/01/2017	0,40 %	1,90 %	Salaire brut	URSSAF
• Allocations familiales **Salariés dont le salaire n'excède pas 3,5 SMIC** • **Salariés dont le salaire excède 3,5 SMIC Cotisation complémentaire (soit 5,25 % au total)**	0,00 %	**3,45 %** **(14 bis)** **<u>1,80 %</u>**	Salaire brut	URSSAF

Alain Gandy - Reproduction interdite

• Accidents du travail & maladies professionnelles (ATMP)		Variable (2)	Salaire brut	URSSAF
• Aide au logement (FNAL) (3) (10) (moins de 50 salariés)		0,10 %	Tranche A ou 1 de 0 à 3428 € (plafond mensuel moyen pour un temps plein	URSSAF
• Aide au logement 50 salariés et plus (FNAL)(3) (10)		0,50 %	Salaire brut	URSSAF
• Forfait social (12)		8 %	Montant des cotisations patronales de prévoyance (à partir de 11 salariés)	URSSAF
• idem		20 %	Intéressement, participation, (…)	URSSAF
• Réduction générale des cotisations patronales sur les bas salaires (ex réduction Fillon) (1)		Voir plus loin	Réduction applicable sur les charges patronales de Sécurité sociale	URSSAF & AGIRC/ARRCO
• Versement transport (versement mobilités) (entreprises d'au moins 11salariés) (9) (10) (voir plus loin)		Taux variable si due 2,95 % à Paris	Salaire brut	URSSAF
Assurance chômage				
• Pôle emploi (fusion ANPE-Assédic) (11)		4,05 % (11)	de 0 à 13712 €	URSSAF

Copyright©Alain Gandy
Fidulane
Formation Comptabilité
01 43 24 92 78
www.fidulane.com

• Fonds de garantie des salaires depuis le 01/07/2017		0,15 %	de 0 à 13712 €	URSSAF
Contribution patronale au financement des organisations syndicales				
• Contribution patronale		0,016 %	Salaire brut	URSSAF
Retraite complémentaire (5)				
• Tranche 1	**3,15 %**	**4,72 %**	de 0 à 3428 €	AGIRC/ARRCO (16)
• Tranche 2	**8,64 %**	**12,95 %**	de 3428 € à 27424 €	AGIRC/ARRCO (16)
• **CEG** Tranche 1 Contribution d'équilibre général	**0,86 %**	**1,29 %**	de 0 à 3428 €	AGIRC/ARRCO (16)
Tranche 2	**1,08 %**	**1,62 %**	de 3428 € à 27424 €	AGIRC/ARRCO (16)
• APEC **Cadres** seulement	0,024 %	0,036 %	de 0 € à 13712 €	AGIRC/ARRCO (16)
• CET **Rémunérations qui excèdent le plafond de la Sécurité Sociale**	0,14 %	0,21 %	de 0 à 27424 €	AGIRC/ARRCO (16)
Prévoyance (assurance décès & invalidité) **Cadres** seulement	1,5 %	2,25 %	de 0 à 3428 €	
Frais de santé (Mutuelle) : taux variables selon l'entreprise Depuis le 1er janvier 2016, tous les salariés doivent bénéficier d'une couverture complémentaire de remboursements de leur frais de santé d'un niveau minimal, en application d'un accord de branche, d'entreprise, ou d'une décision unilatérale de l'employeur. *Loi de sécurisation de l'emploi art. 1er* La part patronale doit être ajoutée au net imposable avec effet rétroactif au 01/01/2013. *Loi de finances pour 2014*				
Formation professionnelle				
• Entreprise de moins de 11 salariés (6) (7)		0,55 %	Salaire brut (13)	OPCO (Opérateur de compétences) (URSSAF sur les salaires versés à

Copyright©Alain Gandy
Fidulane
Formation Comptabilité
01 43 24 92 78
www.fidulane.com

				partir de 2022)
• Entreprise de 11 salariés ou plus (6) (7)		1,00 %	Salaire brut	OPCO (Opérateur de compétences) (URSSAF sur les salaires versés à partir de 2022)
• Entreprise avec CDD (Contribution CPF-CDD) (15)		1 %	Salaire CDD	OPCO (Opérateur de compétences) (URSSAF sur les salaires versés à partir de 2022
• Taxe d'apprentissage & contribution additionnelle (18)		0,68 %	Salaire brut	OPCO (Opérateur de compétences) (URSSAF sur les salaires versés à partir de 2022
• Taxe sur les salaires Due seulement dans certains cas (voir plus loin)		4,25 % 8,50 % 13,60 %	de 0 à 8004 € de 8004 € à 15981 € au-delà de 15981 €	TRESOR PUBLIC
• Participation à l'effort de construction (entreprises de 50 salariés et plus) (8)		0,45 %	Salaire brut	Organisme collecteur, après dépenses déductibles, à choisir par l'entreprise

(1) Pour connaître les modalités d'application de la réduction de cotisations patronales générale des cotisations patronales sur les bas salaires, voir plus loin.

(2) Le taux de la cotisation d'accidents du travail est variable, en fonction des risques entraînés par l'exercice de différentes activités professionnelles. Le taux applicable à votre entreprise est déterminé par la Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail : Carsat (ex Cram).

(3) Les entreprises qui atteignent ou dépassent, au titre de l'année 2016, 2017, 2018, le seuil de 20 salariés pour la 1ère fois sont continuent à appliquer pendant 3 ans le Fnal au taux de 0,10 % sur la rémunération versée dans la limite du plafond de la sécurité sociale.
Depuis le 1er janvier 2020 (loi Pacte), le franchissement à la hausse d'un seuil d'effectif salarié est pris en compte lorsque ce seuil a été atteint ou dépassé pendant 5 années civiles consécutives. A l'inverse, le franchissement à la baisse d'un seuil d'effectif sur une année civile aura pour effet de faire à nouveau courir la règle de prise en compte du franchissement à la hausse précité (CSS art. L 130-1, II nouveau).
En principe, le seuil d'effectif retenu pour l'année en cours correspond l'effectif moyen annuel au 31 décembre de l'année précédente.

Il est désormais prévu que l'effectif salarié annuel de l'employeur, y compris lorsqu'il s'agit d'une personne morale comportant plusieurs établissements, correspond à la moyenne du nombre de personnes employées au cours de chacun des mois de l'année civile précédente (CSS art. L 130-1, I, al. 1 nouveau).

Exemple (site de l'URSSAF) :
Un employeur franchit un seuil au 1er janvier 2020 (effectif moyen annuel au 31/12/2019).
Les conséquences de ce franchissement de seuil seront prises en compte si ce franchissement est constaté pendant les 5 années civiles consécutives (de 2020 à 2024 inclus), soit à compter du 1er janvier 2025.

La mesure de neutralisation concerne les situations de franchissement de seuil à la hausse. Elle ne s'applique donc pas aux créations d'entreprise avec d'emblée un effectif supérieur au seuil posé, la condition de franchissement à la hausse n'étant pas remplie.

Entreprises entre 20 et 50 salariés. Selon l'actualité du site de la Revue Fiduciaire du 11 février 2020 à 12h10, « Interrogée par nos soins,

l'ACOSS nous a précisé que les employeurs d'au moins 20 salariés soumis au FNAL de 0,50 % en 2019 et qui avaient atteint ou franchi le seuil de 50 salariés au 1er janvier 2020 au titre de leur effectif « sécurité sociale » 2019 bénéficiaient du FNAL au taux de 0,10 % en 2020, par application du nouveau mécanisme d'atténuation des effets de seuil (c. séc. soc. art. L. 130-1, II). »

(5) Les taux indiqués pour les régimes de retraite complémentaire sont les taux minima. Chaque entreprise peut choisir, par accord avec sa caisse, de cotiser à un taux plus élevé.

(6) Lorsque, en raison de l'accroissement de leur effectif, les employeurs atteignent ou dépassent pour la première fois au titre d'une année l'effectif de onze salariés, ils restent soumis au taux de contributions des employeurs de moins de 11 salariés (soit 0,55 %), pour la première année [la première année étant l'année du dépassement] et les deux années suivantes (article L.6331-15 du code du travail). Pour les quatrième et cinquième années, le pourcentage minimal de 1 % est calculé en diminuant respectivement, pour les quatrième et cinquième années, le montant des rémunérations versées pendant l'année en cours d'un montant équivalent à 0,3 % puis 0,1 % (Décret n° 2014-968 du 22 août 2014 relatif aux contributions des entreprises au titre de la formation professionnelle continue et loi de finances pour 2016).
Ce dispositif a été modifié par la loi de finances pour 2021. Ainsi, les employeurs qui, pour la première fois, ont atteint ou dépassé l'effectif de 11 salariés au titre des années 2018 ou 2019 continuent de bénéficier du taux de 0,55 % pour cette année-là et les quatre années suivantes.

Depuis le 1er janvier 2020 (loi Pacte), le franchissement à la hausse d'un seuil d'effectif salarié est pris en compte lorsque ce seuil a été atteint ou dépassé pendant 5 années civiles consécutives. A l'inverse, le franchissement à la baisse d'un seuil d'effectif sur une année civile aura pour effet de faire à nouveau courir la règle de prise en compte du franchissement à la hausse précité (CSS art. L 130-1, II nouveau).

Les employeurs occupant au moins 50 salariés doivent organiser chaque année, 2 réunions du comité d'entreprise (ou, à défaut, des délégués du personnel) en vue de sa consultation sur le plan de formation (devenu plan de développement des compétences) de l'entreprise. A défaut de consultation ou d'un procès-verbal de carence, les employeurs encourent une majoration de 50 % de l'obligation de participation.

(7) Des taux spécifiques sont prévus dans le secteur du travail temporaire, du bâtiment et des travaux publics et pour les intermittents du spectacle. D'autres taux peuvent être prévus également par des conventions collectives.

(8) A défaut de dépenses libératoires, le paiement s'effectue au service des impôts.
Les entreprises qui atteignent, avant le 01/01/2020, pour la première fois le seuil de 20 salariés en moyenne sur l'année civile ne sont pas immédiatement redevables de la participation à l'effort construction. Afin d'atténuer le passage du seuil, l'entreprise bénéficie d'une dispense de participation pendant 3 ans, puis d'un assujettissement progressif sur 4 ans : 25% la quatrième année, 50% la cinquième année, 75% la sixième année et 100% la septième année.
L'alinéa précédent n'est pas applicable lorsque l'accroissement de l'effectif résulte de la reprise ou de l'absorption d'une entreprise ayant employé vingt salariés ou plus au cours de l'une des trois années précédentes

Depuis le 01/01/2020 (loi Pacte), le seuil d'effectif pour l'application de la participation construction est relevé à 50 salariés.

D'autre part, depuis le 1er janvier 2020 (loi Pacte), le franchissement à la hausse d'un seuil d'effectif salarié est pris en compte lorsque ce seuil a été atteint ou dépassé pendant 5 années civiles consécutives. A l'inverse, le franchissement à la baisse d'un seuil d'effectif sur une année civile aura pour effet de faire à nouveau courir la règle de prise en compte du franchissement à la hausse précité (CSS art. L 130-1, II nouveau). Voir également les remarques du (3).

(9) (Information sous toute réserve). Le taux applicable par code postal ou par code de commune peut être recherché sur le site de l'URSSAF.

Le taux applicable pour les départements de Paris et des Hauts de Seine est de 2.95 %). Le taux en vigueur dans les départements de la Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne est de 2,74 % ; 2,01 % dans les communes, autres que Paris et celles appartenant aux départements des Hauts-de-Seine, de la Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne, figurant dans la liste arrêtée à l'article R 2531-6 du CGCT ; 1,60 % dans les communes ne relevant pas des trois zones précédentes.

Exonération pendant les trois ans qui suivent le franchissement du seuil, avant le 31/12/2019, de plus de 9, 10, ou 11 salariés, puis avec une progressivité pendant les trois ans qui suivent (25 % du taux normal la 4ème année, 50 % la 5ème année, 75 % la 6ème année). De plus, les employeurs doivent prendre en compte le remboursement des frais de transports publics.

Pour le mécanisme de l'assujettissement progressif voir le site de l'URSSAF.

Ce dispositif de neutralisation continue donc de s'appliquer aux entreprises qui en bénéficient au 31 décembre 2019.

En revanche, les entreprises bénéficient de la nouvelle mesure de neutralisation du franchissement de seuil (gel pendant 5 ans issu de la loi Pacte) si, à compter du 1er janvier 2020, leur effectif dans une zone est sous le seuil de 11 salariés puis franchit à nouveau ce seuil.

(10) Depuis le 1er janvier 2013, les employeurs affiliés aux caisses de congés payés doivent, au titre des périodes de congés de leurs salariés, acquitter de manière libératoire la cotisation Fnal et le versement de transport sous forme d'une majoration de 11,5 % de ces prélèvements dus sur la rémunération qu'ils versent à leurs salariés.

(11) A compter de septembre 2022, dans certains secteurs d'activité, le taux de la contribution chômage des entreprises de 11 salariés et plus sera modulé en fonction de leur taux de fins de contrat. Un simulateur permet aux entreprises d'anticiper le taux qui leur sera applicable.

Accessible sur le site travail-emploi.gouv.fr, le simulateur permet d'obtenir une indication sur le futur taux. Il ne préjuge pas en revanche du taux réel qui sera calculé et notifié aux entreprises concernées par l'Urssaf ou la MSA en début d'année 2021.

(12) Lorsque, en raison de l'accroissement de leur effectif, les employeurs atteignent ou dépassent pour la première fois au titre d'une année l'effectif de 11 salariés, ils restent exonérés de ce forfait pendant 3 ans (loi de finances pour 2016).

Depuis le 1er janvier 2020 (loi Pacte), le franchissement à la hausse d'un seuil d'effectif salarié est pris en compte lorsque ce seuil a été atteint ou dépassé pendant 5 années civiles consécutives. A l'inverse, le franchissement à la baisse d'un seuil d'effectif sur une année civile aura pour effet de faire à nouveau courir la règle de prise en compte du franchissement à la hausse précité (CSS art. L 130-1, II nouveau).

Cette réforme est entrée en vigueur le 1er janvier 2020, sous réserve de quelques exceptions : les dispositifs de lissage en vigueur en 2019 sont maintenus à titre transitoire et le nouveau mécanisme de limitation des effets de seuils ne s'applique pas aux entreprises déjà assujetties en 2019. Voir également les remarques du (3).

(13) Les employeurs de moins de 11 salariés sont en outre exonérés de la CFP sur les rémunérations versées à leurs apprentis (C. trav. art. L 6331-1 et L 6331-3 réécrit).

(14) Salariés entrant dans le champ de la réduction générale de cotisation (ex Fillon) – Cette réduction ne concerne donc pas les mandataires sociaux, qui cotisent par conséquent au taux de 13%.

(14 bis) Salariés entrant dans le champ de la réduction générale de cotisation (ex Fillon) – Cette réduction ne concerne donc pas les mandataires sociaux, qui cotisent par conséquent au taux de 5,25%.

(15) Contribution CPF-CDD non due sur certains contrats, et non due si le CDD s'est poursuivi par un CDI

(16) Le recouvrement des cotisations Agirc-Arrco devrait être confié aux Urssaf en 2023

(17) Cotisation salariale maladie supplémentaire dans les départements du Bas-Rhin, Haut-Rhin et Moselle

(18) Le taux d'apprentissage applicable aux entreprises d'Alsace-Moselle, même quand le siège de l'entreprise n'y est pas situé, est de 0,44% au lieu de 0,68%.

Commentaires du tableau

- Les cotisations versées aux organismes de recouvrement sont évidemment constituées du cumul de la part salariale et de la part patronale.

- Les tranches de cotisations sont en général calculées sur des multiples du plafond de la Sécurité Sociale.
Tranche 1 : 1 fois le plafond
Tranche 2 : de 1 fois à 8 fois le plafond, soit une assiette maximale de 7 fois le plafond.

Taux et plafond de la paie

Actuellement, le fait générateur des cotisations de sécurité sociale est le paiement du salaire, ce qui implique que les taux et plafonds applicables sont ceux en vigueur lors du paiement du salaire.

Le décret 2016-1567 du 21 novembre 2016 retient, non plus le paiement du salaire, mais la « période d'emploi » comme élément déterminant les taux et plafonds. Cette réforme est applicable depuis le 1er janvier 2018 (Décret art. 8, VII).

Plafond de la Sécurité sociale, tranches, et régularisation progressive

Plafond applicable en 2021

Le plafond de la sécurité sociale est fixé, pour les gains et rémunérations versés du 1er janvier au 31 décembre 2021, aux valeurs suivantes :

Période	Plafond en euros
Année	41 136 €
Trimestre	10 284 €
Jour	189 €
Heure	26 €

Tranches	Tranche 1	Tranche 2
	par mois	par mois
Assiette maximum	**3428**	**23996**
	soit de	soit de
	0	3428
	à	à
	3428	27424

Le plafond annuel de la sécurité sociale est souvent abrégé par l'expression « pass »
(2 pass = 2 fois le plafond annuel de la sécurité sociale)

Le calcul des plafonds et des tranches : le mécanisme de la régularisation progressive (1)

Les plafonds et tranches se calculent sur l'année, dans la limite de la période de présence du salarié.
Par conséquent, le plafond indiqué ci-dessus par mois est un plafond mensuel moyen (1).

Ce qu'il faut bien comprendre est que le montant des cotisations est indépendant de la répartition par mois des salaires perçus dans l'année par les salariés. Ainsi, un salarié qui gagne 36000 euros dans l'année sera soumis au même montant total annuel de cotisations quelle que soit la répartition de sa rémunération sur les différents mois de l'année. Cela est rendu possible par le mécanisme de la régularisation progressive. Les assiettes de cotisations du mois (sauf décembre) peuvent donner lieu à régularisation le mois suivant.

Comprendre et maîtriser le calcul des plafonds, et des assiettes de cotisations qui en résultent, est primordial pour réaliser la paie et calculer correctement les charges sociales dont l'assiette est liée au plafond de la Sécurité sociale. Nous verrons plus loin notamment que certaines cotisations ne se calculent que dans la limite du plafond mensuel moyen de la Sécurité sociale, et que d'autres se calculent à un taux majoré (comme pour la retraite complémentaire) au-delà du plafond mensuel moyen de la Sécurité sociale.

Le plafond par mois étant un plafond mensuel moyen, il constitue un plafond provisoire susceptible d'être régularisé (1). Cette régularisation éventuelle est en pratique calculée chaque mois. Par exemple, un

Alain Gandy - Reproduction interdite

salaire brut égal à une fois et demi le plafond mensuel moyen de la Sécurité sociale en janvier, suivi, en février, d'un salaire brut égal à la moitié du plafond mensuel moyen de la Sécurité sociale, ne dépasse pas le plafond mensuel moyen sur le bimestre janvier février. Cependant, dans ce cas, avec un logiciel de paie classique, qui effectue la régularisation progressive des plafonds et des assiettes de cotisations, les cotisations plafonnées (telle que la cotisation maladie plafonnée ou la cotisation de retraite complémentaire plafonnée) ne se calculeront en janvier que sur une base égale à une fois le plafond, c'est-à-dire que sur une partie seulement du salaire brut, le salaire brut dans la limite du plafond. Le mois suivant, elles se calculeront sur une base égale à une fois le plafond, c'est-à-dire sur une base supérieure au salaire brut du mois de février. En ce qui concerne la retraite complémentaire, en plus de la cotisation sur la tranche 1 (c'est-à dire dans la limite du plafond), une cotisation sur la tranche 2 (au taux majoré) se calculera en janvier sur une base égale à la moitié du plafond (c'est-à-dire sur la fraction du salaire brut qui dépasse le plafond). En février cette cotisation au taux majoré sera annulée, et apparaîtra sur le bulletin de paie avec une base négative égale à la moitié du plafond.

Pour calculer et vérifier les assiettes de cotisations des différentes tranches (A ou 1, et, le cas échéant, B ou 2, voire C), il convient de procéder ainsi :

Raisonner comme si l'on devait réaliser une fiche de paie unique sur l'ensemble de la période demandée.
Par exemple, pour calculer et vérifier les assiettes de cotisations du bulletin de paie de mars d'un salarié déjà présent début janvier, il faut raisonner comme si l'on devait réaliser une fiche de paie unique sur l'ensemble de la période du 1er janvier au 31 mars.
Ainsi, le salaire brut cumulé de cette fiche de paie unique sur l'ensemble de la période du 1er janvier au 31 mars serait égal à l'addition des salaires bruts des mois de janvier, février et mars.
L'assiette plafonnée sur cette fiche de paie unique sur l'ensemble de la période du 1er janvier au 31 mars serait égal à l'addition des plafonds mensuels moyens applicables (soit le quart du plafond annuel de la Sécurité Sociale), dans la limite du salaire brut cumulé de cette fiche de paie unique.
L'assiette plafonnée pour la fiche de paie du mois de mars s'obtient par une soustraction. Il faut soustraire de l'assiette plafonnée de cette fiche de paie unique sur l'ensemble de la période du 1er janvier au 31 mars, les assiettes plafonnées figurant sur les fiches de paie de janvier et de février.

L'assiette éventuelle de la tranche 2 sur cette fiche de paie unique sur l'ensemble de la période du 1er janvier au 31 mars serait égal à l'addition des tranches 2 mensuelles moyennes applicables, dans la limite de la part du salaire brut cumulé de cette fiche de paie unique excédant le plafond cumulé.
L'assiette éventuelle de la tranche 2 pour la fiche de paie du mois de mars s'obtient par une soustraction. Il faut soustraire de l'assiette éventuelle de la tranche 2 de cette fiche de paie unique sur l'ensemble de la période du 1er janvier au 31 mars, les assiettes éventuelles de la tranche 2 figurant sur les fiches de paie de janvier et de février.

Il faut donc raisonner dans un premier temps en termes de cumuls sur l'ensemble de la période, en réalisant des additions.
Dans un second temps, il faut procéder par soustraction.

Autrement dit, en cas de régularisation progressive, la base des cotisations plafonnées pour un mois donné se calcule ainsi, pour un salarié à temps plein :
[somme des salaires bruts depuis le début de l'année (ou depuis la date d'entrée du salarié si elle est postérieure au début de l'année) dans la limite du plafond cumulé de la Sécurité sociale de la période]
- (moins) bases cumulées des cotisations plafonnées appliquées dans les fiches de paie précédentes du salarié au cours de cette même année.

Exprimée de la même façon, l'éventuelle base de la cotisation de retraite complémentaire au taux majoré se calculera ainsi pour un mois donné (sauf cas rare de dépassement de la tranche 2) :
somme des salaires bruts depuis le début de l'année (s'ils dépassent la somme des plafonds mensuels de la

Sécurité sociale sur la même période, car dans le cas contraire, aucune cotisation de retraite complémentaire au taux majoré n'est due)
- (moins) [somme des plafonds mensuels de la Sécurité sociale depuis le début de l'année (ou depuis la date d'entrée du salarié si elle est postérieure au début de l'année)
- (moins) [somme des bases de la cotisation de retraite complémentaire au taux majoré pratiquée sur les fiches de paie précédentes du salarié au cours de cette même année].

Le raisonnement à mener pour le calcul des tranches cumulées de cotisation (sur une période donnée, et se terminant à la date désirée pour la période de calcul) sur les paies est le même pour toutes les tranches :

- Il faut cotiser sur la tranche 1 sur le salaire brut cumulé dans la limite de la tranche 1 relative à la période considérée. On obtient ainsi l'assiette cumulée de cotisations pour la tranche 1, sur la période désirée commençant soit le 1er janvier, soit à la date d'entrée du salarié si elle est postérieure au 1er janvier.

- Il faut, le cas échéant, cotiser sur la tranche 2 sur la partie du salaire brut cumulé dépassant la tranche 1, dans la limite de la tranche 2 relative à la période considérée. On obtient ainsi l'assiette cumulée de cotisations pour la tranche 2, sur la période désirée commençant soit le 1er janvier, soit à la date d'entrée du salarié si elle est postérieure au 1er janvier.

- Une fois calculée l'assiette cumulée de cotisations pour une tranche donnée sur la période désirée commençant soit le 1er janvier, soit à la date d'entrée du salarié si elle est postérieure au 1er janvier, il faut soustraire les assiettes de cette tranche figurant sur les fiches de paie antérieures pour déterminer l'assiette de cotisations du mois en cours pour cette tranche.

On doit donc raisonner d'abord en cumuls (par addition) sur la période désirée commençant soit le 1er janvier, soit à la date d'entrée du salarié si elle est postérieure au 1er janvier, jusqu'à la date de fin du bulletin de paie en cours (comme si on voulait établir un bulletin de paie unique pour l'ensemble de la période désirée), puis procéder ensuite à une soustraction des cumuls d'assiettes appliquées au cours de la période antérieure sur l'année en cours.

Le tableau qui suit illustre le principe de la régularisation progressive des plafonds et des assiettes de cotisations pour un salarié présent à temps plein toute l'année. Rappelons tout d'abord que les plafonds et les assiettes se calculent « prorata temporis » en fonction du temps de présence, en cas d'entrée ou de sortie en cours de mois, et également en cas d'absence non rémunérée, en trentièmes, comme ci-dessous.

Note (1)
Le mécanisme de la régularisation progressive est une source de difficulté majeure pour tous ceux qui ne maîtrisent pas bien les calculs.
Afin d'étudier ce mécanisme sur un exemple simple, je vous propose de l'appliquer à un impôt sur le revenu qui serait prélevé à la source avec régularisation progressive (voir annexe 1).

CALCUL DU PLAFOND (SECURITE SOCIALE) - Régularisation progressive

CALCUL DU PLAFOND (SECURITE SOCIALE) - Régularisation progressive

Année 2020

Plafond mensuel (appelé aussi "Tranche 1")	**3 428**	
Plafond cumulé d'un salarié à temps plein présent toute l'année :	41 136	(plafond mensuel x 12 mois)
Plafond cumulé d'un salarié entré le 1er janvier et sortie le 31 mars :	10 284	(plafond mensuel x 3 mois)
Plafond cumulé d'un salarié à temps plein entré le 1er janvier et sortie le 15 mars :	8 570	(plafond mensuel x 2,5 mois)
Plafond cumulé d'un salarié à temps plein entré le 16 mars et sorti le 30 mai :	8 570	(plafond mensuel x 2,5 mois)
Plafond d'un salarié à temps plein entré le 1er janvier et sorti le 30 janvier :	3 428	(règle des "trentièmes")
Plafond d'un salarié à temps plein entré le 1er janvier et sorti le 10 janvier :	1 143	(plafond mensuel x 10 / 30)

NB : Temps partiel, ou absence pendant toute la durée entre 2 échéances de paie sans complément de salaire :
La réduction du plafond est optionnelle, mais permet de réduite le pourcentage global de cotisations.

Exemple de régularisation progressive des plafonds et des tranches de cotisations :

Soit un salarié à temps plein dont la salaire brut varie ainsi au cours de l'année :

	Salaire brut	Salaire brut cumulé	Plafond Sécurité Sociale du mois	Plafond Sécurité Sociale cumulé	Base plafonnée cumulée avec régularisation progressive	Base plafonnée avec régularisation automatique (tranche 1)	TRANCHE 2
		Exemple de formule de calcul (février)			*=MIN(C17;E17)*	*=F17-F16*	*=B17-G17*
Janvier	3 700	3 700	3 428	3 428	3 428	3 428	272
Février	3 000	6 700	3 428	6 856	6 700	3 272	**(-272)**
Mars	2 000	8 700	3 428	10 284	8 700	2 000	0
Avril	4 000	12 700	3 428	13 712	12 700	4 000	0
Mai	3 000	15 700	3 428	17 140	15 700	3 000	0
Juin	4 200	19 900	3 428	20 568	19 900	4 200	0
Juillet	4 600	24 500	3 428	23 996	23 996	4 096	504
Août	2 000	26 500	3 428	27 424	26 500	2 504	**(-504)**
Septembre	3 000	29 500	3 428	30 852	29 500	3 000	0
Octobre	3 000	32 500	3 428	34 280	32 500	3 000	0
Novembre	4 000	36 500	3 428	37 708	36 500	4 000	0
Décembre	5 000	41 500	3 428	41 136	41 136	4 636	364
Salaire brut annuel	**41 500**	Plafond annuel :	**41 136**			**41 136**	**364**

Part du salaire brut annuel au-dessus du plafond :	**364**	(cumul brut - cumul plafond)

Les montants négatifs sont en rouge gras et entre

Dans chacune des fiches de paie de janvier à décemble, la base des cotisations plafonnées sera celle de l'avant dernière colonne du tableau ci-dessus.
La base des cotisations sur la trache 2 sera celle de la dernière colonne du tableau ci-dessus.
Notez bien que certains mois, en raison de la régularisation progressive, les bases des cotisations plafonnées peuvent être supérieures au salaire brut, et que les bases des cotisations au-delà du plafond peuvent être négatives.

Avant d'aborder les différentes cotisations, leurs taux, leur répartition entre salarié et employeur, voyons encore un exemple de régularisation progressive plus simple, sur deux mois, janvier et février.

Copyright©Alain Gandy

Fidulane

Le même mécanisme de régularisation s'applique à toutes les tranches de cotisations.

Formation Comptabilité

01 43 24 92 78

www.fidulane.com

Régularisation des plafonds - Cas particuliers

Indemnité compensatrice de préavis

(Source principale : RF Paye n° 166 - décembre 2007)

Plafond et préavis. Le plafond de référence du salarié est arrêté à la fin de son préavis même si l'employeur l'a dispensé de l'exécuter, sauf en cas de licenciement pour inaptitude physique résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle (Cass. soc. 15-6-1999 n° 97-15.328).

Ainsi, si la fin du préavis est le 31 mars mais que les rémunérations des mois de janvier, février et mars figurent sur le bulletin de janvier 2021, le plafond de référence du solde de tout compte est de 10 284 € (3 428 € X 3).

Les mécanismes de réduction du plafond dans le BTP

Afin de tenir compte de l'indemnisation des périodes de congés payés, d'intempéries et d'arrêts de travail par les organismes professionnels, les entreprises du BTP sont autorisées à neutraliser ces périodes lors de la régularisation de leurs cotisations de Sécurité sociale.

L'impact des seuils d'effectifs sur le calcul de certaines cotisations

Dispositifs concernés
(Sources principales : https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/calculer-les-cotisations/le-calcul-de-leffectif.html & Feuillet rapide fiscal social n°25/17)

Depuis le 1er janvier 2020, les modalités de décompte de l'effectif de l'entreprise fixées par le code de la Sécurité sociale pour le calcul et le recouvrement des cotisations sont applicables dans de nombreuses matières.

L'effectif annuel issu de la mise en œuvre de ces règles conditionne l'application au 1er janvier notamment, des dispositifs suivants :

La contribution au Fnal au taux de 0,10 % ou de 0,50 % et par voie de conséquence la formule de calcul de la réduction générale ;
Le forfait social au taux de 8 % sur les contributions patronales de prévoyance complémentaire ;
Le forfait social au titre de l'épargne salariale (intéressement, participation, PEE) ;
Le bénéfice de dispositifs d'exonération liés à l'effectif (déduction forfaitaire patronale pour heures supplémentaires, exonération ZRR, exonération Lodéom) ;
La périodicité des déclarations et des versements des cotisations à l'Urssaf ;
La mise en œuvre de l'interlocuteur unique et le versement en lieu unique ;
Le calcul des taxations d'office, le montant des majorations et pénalités ;
Les dispositions relatives au contrôle sur pièces et à la limitation de la durée du contrôle ;
La contribution au versement mobilité (avec certaines particularités) ;
L'épargne salariale (intéressement, participation, PEE) ;
Le bonus-malus des cotisations d'assurance chômage à compter de 2021.
La participation construction *(Source : Feuillet rapide fiscal social n°25/17).*

Les règles de décompte de l'effectif sont précisées dans la rubrique « calcul de l'effectif annuel ».
Le calcul des effectifs par l'Urssaf

L'effectif moyen annuel (EMA), est dorénavant calculé par l'Urssaf à partir des informations contenues dans les DSN déposées par les établissements de chaque entreprise.

Actuellement, les effectifs moyens mensuels et annuels sont mis à disposition des déclarants sur le compte Urssaf en ligne.

Calcul des effectifs

(Sources : https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F24332 & https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/calculer-les-cotisations/le-calcul-de-leffectif/calcul-de-leffectif-moyen-au-31/salaries-pris-en-compte-pour-la.html#FilAriane)

Le calcul de l'effectif de l'entreprise se fonde sur le nombre de salariés (salariés et employeurs) liés par un contrat de travail au 31 décembre précédent, tous établissements confondus. Pour déterminer la périodicité des cotisations, le décompte de l'effectif s'effectue selon l'effectif global, alors que pour l'appréciation de l'assujettissement aux contributions ou pour certaines exonérations, il faut compter selon l'effectif moyen. Comment faire le décompte ?

Pour calculer l'effectif global et l'effectif moyen, il faut opérer un décompte.

Le calcul de l'effectif mensuel prend en compte tous les salariés présentes au cours du mois, y compris les salariés absents.

Le calcul de l'effectif annuel est établi au niveau de l'entreprise tous établissements confondus et est égal à la moyenne des effectifs de chaque mois de l'année N - 1 (effectif moyen annuel). Les personnes sont décomptées d'après le nombre de jours pendant lesquels elles ont été employées.

Exemple : une entreprise a eu une activité saisonnière du 01/05/2021 au 31/10/2021, avec 11 salariés en mai et octobre, 15 en juin, et 23 en juillet, août et septembre.

L'effectif est égal à : (11 + 15 + 23 + 23 + 23 + 11) / 6 = 17,666, soit 17,66 salariés.
Modes de décompte des salariés

Catégories

Modes de décompte

Salariés en CDI à temps plein, qu'ils soient présents ou absents pour maladie ou congé

Les salariés suivants sont comptés pour une unité chacun :

- Salariés ayant travaillé la totalité du mois

- Salariés en forfait jours, quelle que soit la durée de leur forfait

- Salariés dont le contrat de travail est suspendu (congé de maternité, d'adoption ou congé parental d'éducation par exemple)

Embauche/débauche en cours de mois

Au titre du mois visé, le décompte des personnes est effectué à due proportion du nombre de jours du mois pendant lequel elles sont employées ; il est donc tenu compte du nombre de jours calendaires.

La notion visée est la notion d'emploi et non celle de versement de rémunération.

Travailleurs à domicile

Les salariés ayant travaillé la totalité du mois sont comptés pour une unité chacun

Salariés en CDD

- Les salariés ayant travaillé la totalité du mois sont comptés pour une unité chacun

- Les salariés ayant travaillé une partie du mois sont comptés au prorata de leur temps de travail

- Les salariés qui remplacent un salarié absent ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif moyen

Salariés intérimaires

Ils sont comptés à la fois dans l'entreprise de travail temporaire et dans l'entreprise utilisatrice

Salariés intermittents

- Les salariés ayant travaillé la totalité du mois sont comptés pour une unité chacun
- Les salariés ayant travaillé une partie du mois sont comptés au prorata de leur temps de travail

Salariés mis à disposition par une entreprise extérieure et présents depuis au moins 1 an, salariés d'un contrat de travail temporaire (intérimaires)

- Les salariés ayant travaillé la totalité du mois sont comptés pour une unité chacun
- Les salariés ayant travaillé une partie du mois sont comptés au prorata de leur temps de travail
- Les salariés qui remplacent un salarié absent ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif moyen

Salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail

Chaque salarié est pris en compte au prorata de son temps de travail (somme totale des horaires inscrits dans le contrat de travail / durée légale ou conventionnelle du travail)

Les personnes suivantes ne sont pas prises en compte dans le calcul des effectifs :

Salariés en CDD et travailleurs temporaires qui remplacent un salarié absent
Personnes en alternance : contrat d'apprentissage ou de professionnalisation sauf pour la tarification liée aux accidents du travail et aux maladies professionnelles
Personnes en contrat unique d'insertion (CUI) ou contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) sauf pour apprécier le seuil de mise en place des instances représentatives du personnel.
Stagiaires : étudiants ou en formation professionnelle
Dirigeants : gérants minoritaires ou égalitaires de SARL, présidents du conseil d'administration, directeurs généraux et directeurs généraux délégués de SA, présidents et dirigeants de SAS

Il existe des cas particuliers :

Les VRP multicartes sont exclus de l'effectif global mais compris dans l'effectif moyen
Les salariés embauchés dans le cadre du titre emploi service entreprise (Tese) et du chèque emploi associatif (CEA) sont exclus de l'effectif global, mais inclus dans l'effectif moyen
Les personnes handicapées employées par un centre d'aide par le travail (CAT) appartiennent à l'effectif de l'association gestionnaire du CAT
Les travailleurs intérimaires sont comptabilisés à la fois dans l'effectif de l'entreprise de travail temporaire et dans celui de l'entreprise utilisatrice.
Par contre, ils ne sont pas comptés dans l'entreprise utilisatrice dans les 2 cas suivants :
- Lorsqu'ils remplacent un salarié absent
- Lorsqu'ils ont été liés par contrat de travail temporaire pendant une durée totale de 3 mois (au moins 455h) au cours de la dernière année civile

Les salariés détachés ou mis à disposition d'une autre entreprise (prêt de main-d'œuvre) sont comptés dans l'entreprise qui a conclu le contrat de travail

Changements dans le calcul des effectifs et des seuils induits par la loi Pacte pour les entreprises franchissant l'un des seuils concernés à partir du 1er janvier 2020.

Il est désormais prévu que l'effectif salarié annuel de l'employeur, y compris lorsqu'il s'agit d'une personne morale comportant plusieurs établissements, correspond à la moyenne du nombre de personnes employées au cours de chacun des mois de l'année civile précédente (CSS art. L 130-1, I, al. 1 nouveau).

Des seuils relevés

Passent de 20 à 50 salariés :

- **le seuil d'assujettissement à la contribution au Fnal au taux réduit** (CSS art. L 834-1, 1° modifié). Concrètement, le taux de 0,1 % applicable sur la part des rémunérations limitées au plafond de la sécurité sociale concerne désormais les entreprises employant moins de 50 salariés (au lieu de moins de 20 aujourd'hui). En conséquence, le champ d'application du taux de 0,5 % applicable sur la totalité du salaire est réduit, puisqu'il ne concerne plus désormais que les employeurs occupant au moins 50 salariés et non plus ceux occupant au moins 20 salariés ;
- **le seuil d'assujettissement à la participation à l'effort de construction** (CCH art. L 313-1, al. 1 modifié) ;
- le seuil au-dessus duquel un règlement intérieur est obligatoire au sein de chaque entreprise ou établissement (C. trav. art. L 1311-2, al. 1).

Ce nouveau mode de calcul des effectifs est étendu à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) applicable dans les entreprises d'au moins 20 salariés. Le délai octroyé aux entreprises nouvellement créées pour se mettre en conformité avec l'OETH est relevé de 3 à 5 ans.

Atténuation des effets de seuil
La loi prévoit un mécanisme « générique » de lissage de l'effet de seuil à la suite du franchissement, à la hausse ou à la baisse, d'un niveau d'effectif.
Elle instaure tout d'abord **un gel de 5 ans dans l'application de toute obligation s'imposant à une entreprise qui vient de franchir un seuil**. Ainsi, désormais, le franchissement à la hausse d'un seuil d'effectif salarié est pris en compte lorsque ce seuil a été atteint ou dépassé pendant 5 années civiles consécutives (CSS art. L 130-1, II, al. 1 nouveau).
Le gel s'applique si le seuil au 1er janvier 2020 (effectif moyen annuel « sécurité sociale » au 31 décembre 2019) vient juste d'être franchi, mais pas s'il était déjà franchi.
À l'inverse, elle prévoit que le franchissement à la baisse d'un seuil d'effectif sur une année civile a pour effet de faire à nouveau courir la règle de prise en compte du franchissement à la hausse précité (CSS art. L 130-1, II, al. 2 nouveau). Autrement dit, une entreprise dont la diminution de l'effectif conduit à la faire passer sous un seuil disposera à nouveau de 5 ans pour être soumise à l'obligation attachée au franchissement à la hausse du seuil en question.

LES CALCULS DE COTISATIONS COMPLEXES : réduction générale des cotisations patronales sur les bas salaires, CSG CRDS …

La CSG et la CRDS

(Source principale : URSSAF>Employeurs > Activité générale > Vos salariés - Vos cotisations > Infos pratiques)

La base de calcul de ces deux contributions est plus large que celle des cotisations de Sécurité sociale. Vous devez calculer la CSG et de la CRDS sur tous les éléments soumis à cotisations de Sécurité Sociale ainsi que sur les éléments ci-dessous :
- revenus du travail salarié,
- Les contributions patronales finançant les prestations de retraite supplémentaire et de prévoyance complémentaires, autres que celles versées aux régimes obligatoires de retraite complémentaire,
- Les indemnités de mise à la retraite, de licenciement ou de départ volontaire dans le cadre d'un plan social, pour la partie qui excède les montants conventionnels ou légaux,.
-Les primes liées à la participation et à l'intéressement des salariés aux résultats de l'entreprise,
- Revenus de remplacement comme les pensions de retraite et d'invalidité, les allocations de chômage et de préretraite.
Attention : Les indemnités journalières ou allocations versées par les organismes de Sécurité sociale lors d'un arrêt de travail pour maladie, maternité, accident de travail ou maladie professionnelle font l'objet d'un calcul CSG et CRDS par les Caisses Primaires d'assurance maladie.

Copyright©Alain Gand
Fidulane
Formation Comptabilit
01 43 24 92 78
www.fidulane.com

Taux et assiette de l'abattement frais professionnels

(Source principale : Actualités Fr Lefebvre, 14/12/11 Loi de financement de la sécurité sociale pour 201 , art 17)

Le taux de la déduction forfaitaire pour frais professionnels applicable aux revenus d'activité salariée et aux allocations chômage est de 1,75 % et la liste des éléments de rémunération y ouvrant droit est sensiblement réduite.

En d'autres termes, CSG et CRDS seront assises sur 98,25 % du montant de ces revenus

Depuis le 1er janvier 2011, cet abattement est applicable à la fraction de la rémunération qui ne dépasse pas 4 fois le plafond de la sécurité sociale *(Source principale : site URSSAF).*

La loi ***exclut*** du champ d'application de la déduction forfaitaire pour frais professionnels, réduisant sensiblement celui-ci, une série d'éléments de rémunération qui ne sont pas, à proprement parler, du salaire :

- Sommes allouées au titre de l'***intéressement*** (C. trav. art. L 3312-4) ;
- Sommes réparties au titre de la réserve spéciale de ***participation*** (C. trav. art. L 3324-5) et abondement de l'employeur aux ***plans d'épargne salariale*** (C. trav. art. L 3332-27) ;
- ***Contributions patronales*** de ***prévoyance*** complémentaire et de ***retraite*** supplémentaire, à l'exception de celles versées pour le financement des régimes supplémentaires de retraite à prestations définies conditionnant la constitution de droits à prestations à l'achèvement de la carrière du bénéficiaire dans l'entreprise et dont le financement par l'employeur n'est pas individualisable par salarié ;
- Fraction des ***indemnités*** de licenciement et de mise à la retraite et, plus généralement, des sommes versées en réparation du préjudice causé par la ***rupture du contrat de travail*** soumise à la CSG et à la CRDS et indemnités versées à l'occasion de la ***modification*** du contrat de travail ;
- Indemnités versées à l'occasion de la cessation de leurs fonctions aux ***mandataires sociaux***, et fraction des indemnités de cessation forcée du mandat social soumise à CSG et CRDS ;

La déduction ne s'applique pas non plus pour les éléments suivants :

- La contribution patronale aux ***chèques-vacances*** dans les entreprises de moins de 50 salariés (C. trav. art. L 137-15, 1°) ;
- Les options de souscription ou d'achat d'***actions*** et attributions d'actions gratuites (C. trav. art. L 137-15, 4°);
- Le ***bonus exceptionnel*** mis en place en ***Outre-mer*** (Loi 2009-594 du 27 mai 2009, art. III).

La réduction générale des cotisations patronales sur les bas salaires (ex réduction Fillon)

(Source principale : URSAF Document d'information synthétique établi à la date du 29/04/14)

Les modalités de calcul de la réduction générale des cotisations patronales sur les bas salaires prennent en compte la rémunération brute annuelle du salarié.
Auparavant la réduction était calculée uniquement en fonction de la rémunération brute mensuelle.
Le calcul du coefficient tient compte de la valeur du Smic calculé sur un an.
Depuis le 01/01/2012, le **Smic** pris en compte pour le calcul du coefficient de réduction est calculé sur la base, non plus de la seule durée légale du travail, mais sur la base de cette durée augmentée, le cas échéant, du nombre d'heures complémentaires ou supplémentaires, sans prise en compte des majorations auxquelles elles donnent lieu.
Afin de déterminer le montant de la réduction pour l'ensemble de l'année, il convient de procéder :
- soit à une régularisation annuelle lors du calcul des cotisations dues sur les rémunérations du mois de décembre ou du 4ème trimestre. Avant la régularisation en fin d'année, il convient d'appliquer mois par mois la réduction des cotisations, selon les même règles de calcul qu'antérieurement.
- soit à une régularisation progressive avec un calcul mois par mois.

Champ d'application - Employeurs concernés

Peuvent bénéficier de la réduction générale de cotisations patronales de sécurité sociale :
- les employeurs soumis à l'obligation d'assurance chômage,
- les EPIC,
- les sociétés d'économie mixte,
- les entreprises nationales,
- les associations cultuelles affiliées au régime général quel que soit leur statut au regard de l'assurance chômage,

- les OPAC y compris au titre de leur personnel ayant conservé le statut de fonctionnaires territoriaux,
- la Poste.

Cas particuliers :

La réduction générale des cotisations patronales de sécurité sociale sur les bas salaires s'applique selon des modalités particulières aux employeurs relevant des régimes spéciaux des marins, des mines, des clercs et employés de notaires.

Sont en revanche exclus, pour l'ensemble de leurs salariés :

- l'Etat et les collectivités territoriales ainsi que leurs établissements publics administratifs, scientifiques ou culturels,
- les particuliers employeurs,
- les chambres de commerce et d'industrie et les chambres d'agriculture, les chambres de métiers de l'artisanat.

Sont également exclus mais pour les seuls salariés relevant de régimes spéciaux :

- la SNCF et la RATP,
- EDF et GDF,
- France Télécom,
- la Banque de France,
- la SEITA,
- le Théâtre national de l'Opéra et de la Comédie Française.

Salariés visés

Tout salarié relevant à titre obligatoire du régime d'assurance chômage ou dont l'emploi ouvre droit à l'allocation d'assurance chômage peut ouvrir droit à cet allégement, quelles que soient la forme ou la nature de son contrat de travail et la durée de travail à laquelle il est soumis.

Calcul de la réduction depuis le 1er janvier 2021

Etape 1 : Détermination du coefficient

Employeurs soumis à la contribution FNAL au taux de 0,10 % :

Valeur du coefficient = **(0,3206**(1) / 0,6) X (1,6 x Smic(3) calculé pour un an(3)/ rémunération annuelle brute(4) – 1)

Sur ce coefficient de 0,3206
0,2605 concernent les cotisations dues à l'URSSAF
0.0601concernent les cotisations AGIRC-ARRCO

Employeurs soumis à la contribution FNAL au taux de 0,50 % :

Valeur du coefficient = (**0,3246**(2) / 0,6) X (1,6 x Smic(3) calculé pour un an(3) / rémunération annuelle brute(4) – 1)

Sur ce coefficient de 0,3246
0,2645 concernent les cotisations dues à l'URSSAF
0.0601concernent les cotisations AGIRC-ARRCO

Le résultat obtenu par l'application de l'une ou l'autre de ces formules est arrondi à quatre décimales, au dix millième le plus proche.

La réduction ainsi obtenue est imputée à hauteur du rapport de :
0,2605 / 0.3206 (ou 0,2645 / 0.3206) sur les cotisations dues à l'URSSAF
0,0601 / 0.3206 (ou 0,0601/ 0.3246) sur les cotisations dues à l'AGIRC-ARRCO

(1) D'autre part, cette valeur est la valeur maximale du coefficient ; le résultat de cette formule ne peut donc être retenu pour un montant supérieur à cette valeur.

Cette valeur est également celle qui permet d'annuler, au niveau de SMIC, l'ensemble des cotisations patronales de Sécurité Sociale (maladie, maternité, invalidité, vieillesse, décès), d'allocations familiales, de logement (Fnal), la contribution solidarité-autonomie et, sous certaines conditions et dans une certaine limite (0,70% en 2021), les cotisations patronales dues au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles, et également de l'assurance chômage (depuis le 01/10/2019), ainsi que les cotisations patronales de retraite complémentaire obligatoire (depuis le 01/01/2019)

Cette valeur ne peut pas être supérieure à celle qui permet d'annuler les cotisations ci-dessus. Cette valeur maximale peut donc être inférieure dans certains cas du fait de taux spécifiques réduits pour les cotisations patronales ci-dessus énumérées.

(2) D'autre part, cette valeur est la valeur maximale du coefficient ; le résultat de cette formule ne peut donc être retenu pour un montant supérieur à cette valeur.

Cette valeur est également celle qui permet d'annuler, au niveau de SMIC, l'ensemble des cotisations patronales de Sécurité Sociale (maladie, maternité, invalidité, vieillesse, décès), d'allocations familiales, de logement (Fnal), la contribution solidarité-autonomie, de l'assurance chômage et, sous certaines conditions et dans une certaine limite, les cotisations patronales dues au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles, ainsi que les cotisations patronales de retraite complémentaire obligatoire

Cette valeur ne peut pas être supérieure à celle qui permet d'annuler les cotisations ci-dessus. Cette valeur maximale peut donc être inférieure dans certains cas du fait de taux spécifiques réduits pour les cotisations patronales ci-dessus énumérées.

(3) Incluant la rémunération des heures complémentaires ou supplémentaires, sans prise en compte des majorations auxquelles elles donnent lieu.

(4) Cette rémunération inclut depuis le 1er janvier 2015 la rémunération des temps de pause, d'habillage et de déshabillage, de coupure, d'amplitude, et de douche.

L'article 2 du décret (Décret 2014-1688 du 29-12-2014) prévoit une formule de calcul spécifique pour les salariés soumis à un régime d'heures d'équivalence, pour les salariés temporaires et pour les salariés relevant d'une caisse de congés payés.

Pour les salariés soumis à une convention de forfait annuel en jours comportant moins de 218 jours, le montant du Smic annuel est corrigé du rapport entre le nombre de jours travaillés et la durée légale du travail de 218 jours

Pour les salariés dont les congés payés sont pris en charge par une caisse de congés payés, les coefficients ci-dessus calculés (formules ci-dessus) sont à multiplier par le ratio 100 / 90.

Salariés titulaires de contrat à durée déterminée :

Lorsque le contrat est renouvelé, la réduction se calcule pour l'ensemble de la période couverte, du début du contrat jusqu'à l'échéance du renouvellement.
NB : Lorsqu'un contrat couvre deux années civiles, le calcul de la réduction est effectué pour la part de rémunération versée chaque année.

<u>Smic à prendre en compte</u>

Cas Général : Salarié dont la rémunération est fixée sur la base de la durée légale de 35 heures hebdomadaires ou 1 607 heures par an :
Le montant annuel du Smic pris en compte est égal au Smic horaire* multiplié par 1 820*, si le smic ne change pas en cours d'année. Il peut être également obtenu, si le smic ne change pas en cours d'année, en appliquant la formule suivante : 12 X 35 x smic horaire x 52/12 Ce montant annuel du Smic* est à retenir pour :

- les entreprises dont la durée collective du travail est la durée légale ;
- les salariés travaillant à temps plein et dont la rémunération est calculée sur cette base.

** auquel il faut ajouter (depuis le 01/01/2012) la rémunération des heures complémentaires ou supplémentaires, sans prise en compte des majorations auxquelles elles donnent lieu.*

NB : A titre de tolérance, lorsque l'employeur rémunère mensuellement ses salariés sur la base de 151.67 heures (et non exactement 35x52/12 ce qui fait 151.66666), le Smic annuel pris en compte pour le calcul de la réduction peut être établi sur la base de 12 fois cette valeur.

Cas des salariés à temps partiel ou dont la rémunération est calculée sur une base ne correspondant pas à la durée de 35 h hebdomadaire ou 1607 h par an, ou n'entrant pas dans le champ de la mensualisation (c'est-à-dire : les travailleurs saisonniers, intermittents, temporaires, et les travailleurs à domicile).
Dans ces cas, le montant du Smic ainsi déterminé est corrigé par l'application du rapport suivant :
Durée normale du travail prévue dans le contrat (ou avenant) / durée légale du travail

Cas de suspension du contrat de travail avec paiement intégral du salaire :
La fraction du Smic correspondant au mois où le contrat est suspendu est prise en compte, comme si le salarié était présent dans l'entreprise et selon les mêmes modalités qu'énoncées ci-dessus.

Autres cas : Salariés entrant dans le champ de la mensualisation - dont le contrat de travail est suspendu sans paiement de la rémunération, - dont le contrat de travail est suspendu avec paiement partiel, -ou présent une partie seulement de l'année. Ou salariés hors du champ de la mensualisation dont le contrat de travail est suspendu avec maintien partiel de salaire :
Dans tous ces cas, le montant du Smic pour le mois considéré est proratisé en fonction du rapport entre la rémunération versée et celle qu'aurait perçue le salarié s'il avait été présent tout le mois, hors éléments de rémunération qui ne sont pas affectés par l'absence (voir exemple 1 plus loin).

NB : Si le Smic évolue en cours d'année :
Dans ce cas, la valeur annuelle du Smic à prendre en compte pour le calcul du coefficient est égale à la somme des valeurs déterminées pour les périodes antérieures et postérieures à l'évolution.

Rémunération à prendre en compte
La rémunération à prendre en compte pour le calcul de la réduction est la rémunération brute versée au salarié au cours de l'année et soumise à cotisations de sécurité sociale, c'est à dire l'ensemble des éléments de rémunération, en espèces ou en nature, attribués en contrepartie ou à l'occasion du travail, quelle que soit sa dénomination : salaire, prime, heures supplémentaires et complémentaires (majorations incluses), gratification, indemnités, notamment de congés payés ou en cas de maladie, ...

- hors rémunération brute afférente aux majorations pour heures d'équivalence versée en application d'une convention ou d'un accord collectif étendu en vigueur au 1er janvier 2010, dans la limite de 25%.

<u>Etape 2 : Calcul de la réduction</u>
Après avoir déterminé le coefficient de la réduction générale des cotisations patronales sur les bas salaires, il convient de calculer le montant de la réduction. Le montant de la réduction est calculé chaque année civile, pour chaque salarié selon la formule suivante :

Réduction = Rémunération brute annuelle X valeur du coefficient déterminé sur l'année
La réduction est en principe calculée chaque mois par anticipation puis fait l'objet d'une régularisation.

Réduction appliquée par anticipation
La réduction est calculée par anticipation sur les cotisations dues au titre des rémunérations versées au cours d'un mois civil. Elle est égale au produit de la rémunération mensuelle par le coefficient.

> Régularisation en fin de période :
La régularisation s'opère sur les cotisations dues au titre du dernier mois, ou du dernier trimestre de l'année. Elle résulte du différentiel entre la somme des montants de la réduction appliquée par anticipation pour les mois précédents et le montant de cette réduction calculée pour toute la période.

> Régularisation progressive :
Une régularisation progressive peut être opérée en cours d'année, d'une exigibilité à l'autre, en faisant masse à chaque échéance, des éléments nécessaires au calcul de la réduction sur la période écoulée depuis le premier jour de l'année ou à dater de l'embauche si elle est postérieure.

Bon à savoir :

Basculement possible d'une méthode à l'autre : L'employeur peut décider dans un premier temps de maintenir le calcul selon des paramètres mensuels dans l'optique de pratiquer une régularisation en fin d'année, puis passer en cours d'année au calcul progressif. Anticipation de l'impact financier d'une régularisation en fin d'année : L'employeur peut également décider d'anticiper l'impact financier d'une régularisation en fin d'année, en appliquant un abattement forfaitaire sur la réduction calculée mensuellement. Il détermine lui-même le montant de cet abattement dans la limite de 15%.

Plafonnement
La réduction et ses majorations éventuelles ne peuvent en aucun cas excéder le montant total des cotisations patronales de Sécurité Sociale dues pour le salarié concerné au titre de chaque mois (après déduction préalable des mesures éventuellement cumulables).

Conditionnalité de la réduction générale des cotisations patronales sur les bas salaires
Non respect de l'obligation annuelle de négocier au niveau des entreprises :
Lorsque l'employeur n'a pas rempli au cours d'une année civile son obligation annuelle de négocier en entreprise sur les salaires (lorsque celle-ci est obligatoire), le montant de l'exonération est diminué de 10% au titre des rémunérations versées cette même année. Il est diminué de 100% lorsque l'employeur ne remplit pas cette obligation pour la troisième année consécutive.
Règles relatives au cumul
La réduction ne peut être cumulée, au titre d'un même salarié, avec aucune autre exonération totale ou partielle de cotisations patronales, à l'exception - de la déduction patronale forfaitaire applicable au titre des heures supplémentaires ; - et sous certaines conditions, avec l'exonération prévue au titre de l'aide à domicile pour les employés des structures concernées. Elle ne peut non plus être cumulée avec l'application de taux spécifiques, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations. Tel est le cas des taux spécifiques aux artistes du spectacle qui ne sont pas cumulables avec la réduction. Par contre, ne sont pas considérés comme taux spécifiques, les taux réduits de cotisations aux assurances vieillesse appliqués aux journalistes professionnels, pigistes et assimilés, aux VRP à cartes multiples, et aux membres des professions médicales. Une lettre ministérielle du 27 janvier 2011 apporte des précisions sur la situation des employés des structures d'aides à domicile qui peuvent être amenés à intervenir successivement au cours d'un même mois ou d'une même journée auprès de personnes dites « fragiles » et de personnes non fragiles. Elle autorise le cumul, pour un même salarié, au titre du même mois, de l'exonération prévue au titre de l'aide à domicile avec la réduction générale des cotisations patronales sur les bas salaires. Le cumul s'opère salarié par salarié et ne peut jamais excéder le montant des cotisations patronales dues par salarié. Lorsqu'un employeur a bénéficié sur une partie de l'année d'une autre mesure d'exonération non cumulable avec la réduction générale des cotisations patronales sur les bas salaires, cette dernière n'est calculée que pour la partie de l'année pendant laquelle l'employeur peut effectivement en bénéficier. La réduction étant calculée chaque mois par anticipation, le principe de non-cumul est toujours vérifié chaque mois.

Plafonnement de la réduction en cas de DFS

La réduction générale de cotisations patronales ouverte aux employeurs dont les salariés sont éligibles à une déduction forfaitaire spécifique est plafonnée à 130 % du montant de la réduction auquel a droit un employeur pour un salarié non éligible à une déduction.

Formalités
La procédure d'application de la réduction est déclarative. Le contrôle de son calcul est effectué a posteriori par les organismes de recouvrement selon les modalités de droit commun. Les employeurs devront être en mesure en cas de contrôle de mettre à la disposition des inspecteurs du recouvrement toutes les informations utiles à cette vérification.

Le Bordereau récapitulatif de cotisations
Le nombre de salariés concernés et le montant des réductions ou restitutions de cotisations doivent être mentionnés sur les lignes spécifiques de votre Bordereau récapitulatif des cotisations. Lorsque le calcul de la réduction générale des cotisations patronales sur les bas salaires fait apparaître une diminution de réduction, le montant obtenu est à renseigner au moyen des codes types dits négatifs utilisés habituellement.

Cumuls autorisés :
Voir l'article L. 241-18 du code de la Sécurité sociale. Voir également l'article L. 241-10 III du code de la Sécurité sociale relatif aux employés des structures d'aides à domicile. Une lettre interministérielle du 27 janvier 2011 apporte des précisions sur la situation des employés des structures d'aides à domicile qui peuvent être amenés à intervenir successivement au cours d'un même mois ou d'une même journée auprès

Alain Gandy - Reproduction interdite

de personnes dites « fragiles » et de personnes non fragiles. Elle autorise le cumul, pour un même salarié, au titre du même mois, de l'exonération prévue au titre de l'aide à domicile avec la réduction générale des cotisations patronales sur les bas salaires.
(Source principale : http://www.urssaf.fr/images/ref-LCIRC-2011-0000042.pdf
Lettre circulaire ACOSS disponible à l'adresse suivante : http://www.urssaf.fr/profil/experts/index.html)

(Source principale : Feuillet rapide fiscal social n° 9/11)

Exemples de calcul du smic proratisé en cas d'absence avec prime non impactée (non réduite) par l'absence.

NB – Les exemples ci-dessous sont avec le smic de 2011, soit 1365,03 !

Exemple 1 : Soit un salarié d'une entreprise pratiquant la durée légale du travail, ayant été absent en mars 2011 trois jours pour maladie sans maintien de la rémunération.

S'il n'avait pas été absent, sa rémunération brute se serait élevée à : 1 670 € + prime de bilan de 750 € = 2 420 €. On suppose que la prime de bilan est intégralement versée malgré l'absence non rémunérée.

La rémunération brute de ce salarié sera donc la suivante pour le mois de mars 2011 :

(1 670 x 20/23) + 750 = 1 452,17 + 750 = 2 202,17 €.

Pour ce même mois, le Smic sera proratisé comme suit :

1 365,03 x (1 452,17 / 1 670) = 1 186,98 €.

Exemple 2 : Mêmes données que dans l'exemple 1.

Si le salarié n'avait pas été absent, sa rémunération brute se serait élevée à : 1 670 € + prime forfaitaire d'assiduité de 5 € par jour de présence = 1 670 € + (5 x 23) = 1 785 €. On suppose que le montant de la prime d'assiduité est réduit au prorata du nombre de jours d'absence.

La rémunération brute de ce salarié sera donc la suivante pour le mois de mars 2011 :

(1670 x 20/23) + (115 x 20/23) = 1 452,17 + 100 = 1 552,17 €.

Pour ce même mois, le Smic sera proratisé comme suit :

1 365,03 x (1 552,17/1 785) = 1 186,98 €.

Exemple 3 : Mêmes données que dans l'exemple 1.

Si le salarié n'avait pas été absent, sa rémunération brute se serait élevée à : 1 670 € + prime forfaitaire mensuelle d'assiduité de 100 € = 1 670 € + 100 = 1 770 €. On suppose que l'octroi de la prime d'assiduité est subordonné à la présence tous les jours du mois, la prime n'étant pas due dès lors que le salarié s'absente pendant au moins un jour.

La rémunération brute de ce salarié sera donc la suivante pour le mois de mars 2011 :

(1670 x 20/23) = 1 452,17 €.

Alain Gandy - Reproduction interdite

Pour ce même mois, le Smic sera proratisé comme suit :

1 365,03 x (1 452,17/1 770) = 1 119,92 €.

Le versement mobilité (ex versement de transport)

(Source principale : FR 25/17 & https://www.economie.gouv.fr/entreprises/versement-mobilite-transport#)

Le décompte des effectifs au regard du versement mobilité s'effectue selon des règles identiques à celles exposées ci-dessus mais en tenant compte des seuls salariés dont le lieu de travail est situé en région Ile-de-France ou, pour les autres régions, dans le périmètre d'une autorité organisatrice de transport (AOT).

Entreprises ayant atteint ou dépassé 11 salariés avant le 1er janvier 2020
S'agissant du dispositif d'assujettissement progressif sur 6 ans des entreprises ayant atteint ou dépassé 11 salariés avant le 1er janvier 2020, les effectifs étant désormais appréciés au 31 décembre, cet assujettissement progressif, selon les renseignements que nous avons obtenus de l'Urssaf, s'applique désormais à partir du 1er avril de l'année suivant celle du franchissement du seuil.

Entreprises ayant atteint ou dépassé 11 salariés à compter du 1er janvier 2020

Les entreprises bénéficient de la nouvelle mesure de neutralisation du franchissement de seuil (gel pendant 5 ans issu de la loi Pacte) si elles franchissent le seuil de 11 salariés à compter du 1er janvier 2020. Il en est de même si leur effectif dans une zone, après être repassé sous le seuil de 11 salariés, franchit à nouveau ce seuil.

L'article L. 2531-4 du code général des collectivités territoriales prévoit que le taux du versement mobilité transport en Ile-de-France, fixé par le STIF, est limité à un plafond (au 01/04/2017).
Le taux applicable pour les départements de Paris et des Hauts de Seine est de 2.95 %.
Le taux en vigueur dans les départements de la Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne est de 2,74 % ; 2,01 % dans les communes, autres que Paris et celles appartenant aux départements des Hauts-de-Seine, de la Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne, figurant dans la liste arrêtée à l'article R 2531-6 du CGCT ; 1,60 % dans les communes ne relevant pas des trois zones précédentes.

A noter Dans le cadre juridique actuel, le critère d'assujettissement d'une entreprise au versement de transport est, selon une jurisprudence constante, le lieu effectif de travail des salariés (Cass. soc. 3-6-1993 n° 91-12.065 P, 91-12.064 D et 90-16.142 D : RJS 7/93 n° 790). La référence au registre unique du personnel pourrait remettre en cause cette jurisprudence, notamment pour les salariés itinérants. Pour les autres salariés qui exercent leur activité hors d'un établissement de leur employeur, il est tenu compte du lieu où est exercée cette activité lorsque sa durée excède 3 mois consécutifs dans la région Ile-de-France ou, en province, dans chacune des zones où est institué le versement de transport.

Pour les salariés autres que les salariés intérimaires et les salariés de groupements d'employeurs qui exercent leur activité hors d'un établissement de leur employeur, il est tenu compte du lieu où est exercée cette activité lorsque sa durée excède 3 mois consécutifs dans la région Ile-de-France ou, en province, dans chacune des zones où est institué le versement de transport.

Les salariés affectés aux véhicules des entreprises de transport routier ou aérien qui exercent leur activité à titre principal en dehors de la région Ile-de-France ou, pour la province, d'une zone où a été institué le versement de transport sont exclus de la détermination des effectifs servant au calcul du versement de transport.

Les effectifs des salariés employés dans la région Ile-de-France ou, pour la province, dans chacune des zones où est institué le versement mobilité transport sont décomptés selon les modalités prévues à l'article R 130-1 du CSS exposées pour les cotisations de Sécurité sociale.

Les limites d'exonération applicables aux régimes de retraite supplémentaire, de prévoyance, et aux mutuelles

(Source principale :http://www.urssaf.fr/profil/employeurs/dossiers-reglementaires/dossiers-reglementaires/regimes-complementaires-de-retraite-et-prevoyance-02.html#OG28212)

- **Les limites d'exonération applicables aux régimes de retraite supplémentaire**

Les contributions des employeurs au financement de prestations de retraite supplémentaire sont exclues de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale propre à chaque assuré et par an pour une fraction n'excédant pas la plus élevée des deux valeurs suivantes :

=> 5 % du montant du plafond de Sécurité sociale,

=> 5 % de la rémunération soumise à cotisations de Sécurité sociale, en application de l'article L 242-1, compte non tenu de la part patronale destinée au financement des régimes de retraite et de prévoyance soumise à cotisations de sécurité sociale.
La rémunération est retenue à concurrence de cinq fois le plafond de la Sécurité sociale.

L'abondement de l'employeur au Perco, dans la limite du montant exonéré de cotisations (16 % du plafond annuel de la sécurité sociale), vient en déduction de la limite ainsi calculée.
Lorsque le salarié utilise ses droits affectés au compte épargne temps (CET) pour financer un régime de retraite supplémentaire à caractère collectif et obligatoire, la part des droits transférés qui correspond à un abondement de l'employeur au CET suit le même régime d'exonération que les contributions au régime de retraite supplémentaire.

Les conditions d'exonération spécifiques aux régimes de prévoyance complémentaire

Pour ouvrir droit aux exonérations sociales, les contributions de l'employeur au régime de prévoyance doivent financer des prestations qui viennent en complément de celles offertes par les régimes de base de Sécurité Sociale au titre des risques maladie, maternité, invalidité, décès, accident du travail et maladie professionnelle. Sont assimilées à des contributions patronales de prévoyance, celles destinées à financer des prestations dépendance.

En application de la loi du 13 août 2004 relative à l'assurance maladie, l'exonération des contributions patronales au financement des contrats de prévoyance couvrant les frais de santé est conditionnée au respect de certaines règles

…/…

Leur mise en place doit être effectué par accord collectif, accord ratifié à la majorité des intéressés ou décision unilatérale de l'employeur (DUE) dans les conditions prévues à l'article L 911-1 du CSS. Cet article impose notamment que la DUE fasse l'objet d'un écrit remis par l'employeur à chaque intéressé.

…/…

En outre, depuis le 1er janvier 2005, les garanties Frais de santé doivent exclure la prise en charge de la participation forfaitaire de 1 euro à la charge des assurés

../..

Les limites d'exonération applicables aux régimes de prévoyance complémentaire

Les contributions des employeurs au financement de prestations complémentaires de prévoyance sont exclues de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale propre à chaque assuré dans la limite d'un montant égal à la somme de 6 % du plafond annuel de la Sécurité sociale et 1,5 % de la rémunération du salarié.
Ce total est plafonné à 12% du plafond annuel de la Sécurité sociale.

En matière d'impôt sur le revenu, les contributions des employeurs au financement de prestations complémentaires de prévoyance sont exclues de l'assiette de l'impôt sur le revenu propre à chaque assuré dans la limite d'un montant égal à la somme de 5 % du plafond annuel de la Sécurité sociale et 2 % de la rémunération du salarié.
La part patronale des cotisations de prévoyance santé (mutuelle) n'est pas à inclure dans le total des cotisations à comparer à la limite de 5% du PLSS + 2% de la rémunération brute, car elle est imposable depuis le 1er janvier 2013.

Alain Gandy - Reproduction interdite

Autre condition pour l'exonération de cotisations des contributions patronales le finançant les régimes de prévoyance complémentaire : leur caractère collectif et obligatoire

(Source principale : Feuillet rapide fiscal social n° 2/12)

Un décret précise les conditions auxquelles un régime complémentaire peut être considéré comme collectif et obligatoire, ce qui permet l'exonération de cotisations des contributions patronales le finançant. Il établit notamment, en application de la loi du 20 décembre 2010 de financement de la sécurité sociale pour 2011, les critères permettant de définir une catégorie objective de salariés bénéficiant d'un tel régime.

D'autres limites s'appliquent pour la non imposition sur le revenu des cotisations de prévoyance autres que celles relatives aux frais de santé, sachant que ces dernières doivent être ajoutées au revenu imposable depuis 2013.

Cotisations salariales à la complémentaire santé collective : quelle fiscalité ?

https://www.previssima.fr/question-pratique/mes-cotisations-sante-complementaire-sont-elles-deductibles-de-mon-revenu-imposable.html)

Le salarié adhérant à une mutuelle d'entreprise, peut bénéficier d'un avantage fiscal : la part salariale des cotisations santé est, dans une certaine limite, déductible du revenu imposable du salarié lorsque le contrat d'assurance santé est :

Une complémentaire santé d'entreprise (collective et obligatoire)

Un contrat responsable

La limite de déductibilité fiscale des cotisations de complémentaire santé d'entreprise versées par le salarié, cumulées aux cotisations patronales et salariales de prévoyance complémentaire, est égale à :

5 % du PASS (soit 2 056,80 € en 2021)

+

2 % de la rémunération annuelle brute

sans toutefois dépasser 2 % de 8 fois le PASS soit 6 581,76 € en 2021.

Seule la cotisation santé obligatoire prélevée sur la rémunération du salarié est déductible. Les éventuelles cotisations versées pour bénéficier d'options supplémentaires facultatives ne sont pas déductibles.

Les cotisations versées par le salarié pour ses ayants droit sont déductibles si l'adhésion des ayants droit à la couverture santé d'entreprise est obligatoire ; en revanche elles ne sont pas déductibles si l'affiliation des ayants droit est facultative.

Exonération de cotisations sur les heures supplémentaires et complémentaires

La loi de financement de la Sécurité sociale (LFSS) pour 2019 instaure une réduction (appelée « exonération ») de cotisations salariales pour les périodes courant à compter du 1er septembre 2019, applicable dans l'ensemble des départements de métropole et d'Outre-mer - dont Mayotte, ainsi qu'à Saint-Pierre-et-Miquelon.

Alain Gandy - Reproduction interdite

Cette réduction (dite « exonération ») de cotisations salariales d'assurance vieillesse et de retraite complémentaire est au maximum de 11,31 % des rémunérations versées au titre des heures supplémentaires et complémentaires.

La loi portant mesures d'urgence économiques et sociales avance **la date d'entrée en vigueur de cette exonération au 1er janvier 2019**, et l'étend à l'impôt sur le revenu dans la limite de 5 000 € par salarié et par an.

Seules la CSG et la CRDS restent dues.

Rémunérations entrant dans le champ de la réduction

Ouvrent droit à la réduction de cotisations salariales les rémunérations versées au titre :

- Des heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale fixée à 35 heures hebdomadaires ou de la durée considérée comme équivalente ;
- Des heures effectuées au-delà de 1 607 heures pour les salariés ayant conclu une convention de forfait annuel en heures ;
- Des heures supplémentaires effectuées par un salarié qui bénéficie de la réduction de sa durée du travail sous forme d'une ou plusieurs périodes d'au moins une semaine en raison des besoins de sa vie personnelle - article L3123-2 du code du travail ;
- Des heures supplémentaires décomptées à l'issue de la période de référence lorsqu'est mis en place un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine. Si la période de référence annuelle est inférieure à 1 607 heures, les heures effectuées au-delà de cette durée et ne dépassant pas 1 607 heures n'ouvrent pas droit à la réduction salariale ;
- La majoration de salaire versée, dans le cadre des conventions de forfait annuel en jours, en contrepartie de la renonciation par les salariés, au-delà du plafond de 218 jours, à des jours de repos ;
- Les rémunérations versées aux salariés à temps partiel au titre des heures complémentaires ;
- Les rémunérations versées aux salariés des particuliers employeurs au titre des heures supplémentaires qu'ils réalisent ;
- Les rémunérations versées aux assistants maternels au titre des heures supplémentaires qu'ils accomplissent au-delà d'une durée hebdomadaire de 45 heures ainsi que les salaires qui leur sont versés au titre des heures complémentaires accomplies au sens de la convention collective nationale qui leur est applicable.

Selon des modalités prévues par décret, la réduction de cotisations d'assurance vieillesse et d'assurance veuvage est également applicable :

Alain Gandy - Reproduction interdite

- Aux éléments de rémunération versés aux agents publics titulaires et non titulaires au titre des heures supplémentaires qu'ils réalisent ou du temps de travail additionnel effectif ;
- A la rémunération des heures supplémentaires ou complémentaires effectuées par les salariés relevant de régimes spéciaux.

La LFSS pour 2019 inclut dans le champ d'application de la mesure les rémunérations qui seraient versées au titre de temps supplémentaires et complémentaires de travail qu'effectueraient des salariés ne relevant pas de la partie du code du travail afférente à la durée du travail (applicable aux employeurs du droit privé et aux établissements publics à caractère industriel et commercial). A ce titre, la réduction de cotisations salariales sera notamment applicable aux concierges et employés d'immeubles rémunérés en unités de valeurs.

Modalités de calcul

Le montant de la réduction de cotisations salariales d'assurance vieillesse et d'assurance veuvage est égal au produit d'un taux fixé au maximum à 11,31% appliqué aux rémunérations versées au titre des heures supplémentaires et complémentaires dans la limite des cotisations de vieillesse et de retraite complémentaire (y compris la CEG) d'origine légale et conventionnelle dont le salarié est redevable au titre des heures concernées.

11,31 = 6,90 + 0,40 + 3,15 + 0,86

Imputation de la réduction

Sur quelles cotisations faut-il imputer la réduction ?

La réduction s'impute uniquement sur le montant des cotisations salariales d'**assurance vieillesse de base** au titre de l'ensemble de sa rémunération (CSS art. L 241-17, II). En conséquence, aucune imputation ne doit intervenir sur les cotisations dues au titre de la **retraite complémentaire**

Attention : alors que le taux de calcul de la réduction intègre les taux de cotisation à la retraite complémentaire, la réduction elle-même n'est pas imputable sur les cotisations de retraite complémentaire !

Cette limitation peut se traduire par un taux réel de réduction inférieur à 11,31%. Cela peut être le cas par exemple pour les apprentis, compte tenu du fait qu'ils ne cotisent que la fraction de leur rémunération supérieure à 79% du SMIC.

D'autres situations peuvent conduire à un taux réel inférieur à 11,31% :

- Salaires dépassant le plafond de la Sécurité sociale (prendre le du taux moyen de cotisations salariales concernées)
- Taux réduits applicables à certaines professions
- Prise en charge d'une partie des cotisations salariales de vieillesse et de retraite par l'employeur

Cas particulier des apprentis

(Source principale : instruction interministerielle N° DSS/5B/2019/71 du 29 mars 2019)

Attention : exemple avec smic de 1521.25 € en 2019

Lorsque la rémunération de l'apprenti est inférieure à 79 % du SMIC, aucune cotisation salariale n'est due.
Lorsque cette rémunération est supérieure à 79 % du SMIC, si des heures supplémentaires sont réalisées, l'exonération au titre de ces heures s'applique uniquement sur la part de rémunération supérieure à 79 % du SMIC, à proportion de la part de la rémunération au titre de ces heures supplémentaires dans le total de la rémunération.
Exemple : pour un apprenti rémunéré à 85 % du SMIC, soit 1 293,06 € sur un mois, ayant réalisé au cours du mois 160,67 heures, dont 9 heures supplémentaires dont la rémunération est majorée de 25%, la rémunération des heures supplémentaires représente (9*1,25) / (151,67 + (9*1,25)) = 11,25 / 162,92 = 6,91 % de la rémunération totale. Sa rémunération excède au titre de ce mois de 91,27 € le plafond de 79% du SMIC (1521.25 x (0.85-0.79) = 91.27). Dans ce cas, l'exonération au titre des heures supplémentaires ne s'appliquera que sur 6,90 % de la rémunération excédant 79 % du SMIC, soit 91,27 * 6,90 % = 6,30 €.

Limites d'application de la réduction salariale

En ce qui concerne la majoration salariale applicable au titre de l'heure supplémentaire ou complémentaire, la réduction s'applique dans la limite des taux prévus par la convention ou l'accord collectif applicable.

A défaut d'un tel accord, la réduction s'applique, en ce qui concerne la majoration salariale, dans la limite :

- Pour les heures supplémentaires, des taux de 25 % ou 50 % selon les cas ;
- Pour les heures complémentaires, du taux de 10 % ou 25 %, selon les cas.

En ce qui concerne les heures complémentaires et supplémentaires ou les temps supplémentaires effectuées par les salariés relevant de régimes spéciaux et par les agents publics titulaires ou non titulaires, la réduction s'applique dans la limite des dispositions qui leurs sont applicables.

Principe de non-substitution

La réduction n'est pas applicable lorsque les rémunérations qui y sont éligibles se substituent à d'autres éléments de rémunération, à moins qu'un délai de douze mois ne se soit écoulé entre le dernier versement de l'élément de rémunération en tout ou partie supprimé et le premier versement des salaires ou éléments de rémunération précités.

Le non-respect de cette condition impliquera la remise en cause de la réduction de cotisations salariales.

Règles relatives au cumul

Le cumul de la réduction avec l'application d'une exonération totale ou partielle de cotisations salariales de Sécurité sociale ou avec l'application de taux réduits, d'assiettes forfaitaires ou de montants forfaitaires de cotisations ne peut être autorisé que dans des conditions fixées par décret, compte tenu du niveau des cotisations dont sont redevables les salariés concernés.

Modalités déclaratives

L'exonération de cotisations salariales applicable au titre des heures supplémentaires et complémentaires doit être déclarée sur le CTP de déduction 003.

Les modalités de déclaration à maille individuelle seront précisées sur le site dsn-info.fr, et relayées par le guide déclaratif Acoss et sur urssaf.fr.

Traitement fiscal

Les heures supplémentaires et complémentaires sont exonérées pour leur montant brut.

Les cotisations sociales hors CSG/CRDS restent déductibles.

La CSG/CRDS est entièrement non déductible sur les heures exonérées.

Les salariés ne peuvent pas avoir ainsi un revenu net imposable moindre en réalisant des heures supplémentaires qu'en n'en faisant pas !

Déduction forfaitaire des cotisations patronales

La rémunération versée au titre des heures supplémentaires ouvre également droit à une déduction forfaitaire patronale.

La réduction de charges patronales sur les heures supplémentaires

La loi n°2007-1223 du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat avait créé, au titre des heures de travail supplémentaires effectuées à compter du 1er octobre 2007, une exonération d'impôt sur le revenu ainsi qu'un dispositif d'allégement de cotisations sociales composé de deux volets :

- Pour les salariés, une réduction de cotisations salariales au titre des rémunérations relatives aux heures supplémentaires ou complémentaires, réduction supprimée depuis le 1er septembre 2012 ;
- Pour les employeurs, une déduction forfaitaire de cotisations patronales de Sécurité sociale au titre des rémunérations relatives aux heures supplémentaires, à l'exception des heures complémentaires, lorsqu'elles sont versées par les employeurs pouvant ouvrir droit à la réduction de cotisations patronales générale des cotisations patronales sur les bas salaires.

Il ne subsiste de cette loi depuis le 1er septembre 2012, qu'une déduction patronale de charges sociales, et seulement pour les entreprises de moins de 20 salariés.

Employeurs éligibles à la déduction forfaitaire de cotisations patronales

Rappel : depuis le 1er septembre 2012, cette déduction ne concerne que les entreprises de moins de 20 salariés
Sont notamment éligibles à la déduction forfaitaire de cotisations patronales :

- Les employeurs soumis pour leurs salariés à l'obligation d'assurance contre le risque de privation d'emploi ;
- Les employeurs des salariés mentionnés à l'article L5424-1 du code du travail dont l'emploi ouvre droit à l'allocation d'assurance chômage ;

Sont notamment exclus de la déduction forfaitaire de cotisations patronales : L'Etat, les collectivités territoriales et leurs établissements publics administratifs, scientifiques ou culturels, les chambres de commerce et d'industrie, les chambres de métiers et les chambres d'agriculture pour leurs salariés statutaires ou non.

Les heures rémunérées entrant dans le champ d'application de l'allégement de cotisations patronales

Quelles sont les rémunérations concernées par la réduction patronale ?

Pour les salariés à temps plein
Sont concernées par la réduction patronale les rémunérations versées au titre des heures supplémentaires, c'est à dire les heures effectuées au-delà de la durée légale de travail (35 heures par semaine) ou de la durée équivalente dans certains secteurs d'activité ;

Pour les salariés au « forfait annuel »

- Pour les salariés au forfait annuel en heures, sont concernées par la réduction patronale les rémunérations versées au titre des heures effectuées au-delà de 1607 heures ;
- Pour les salariés au forfait annuel en jours, sont concernées par la réduction patronale les majorations de salaire versées au titre des jours travaillés au-delà de 218 jours par an.

La déduction forfaitaire n'est accordée que lorsque l'heure supplémentaire effectuée fait l'objet d'une rémunération au moins égale à celle d'une heure normale.
Si l'employeur compense en partie l'heure supplémentaire sous forme de repos, la déduction forfaitaire est accordée que si au moins 100% de la rémunération due au titre de cette heure est versée au salarié. Elle n'est donc pas accordée si la rémunération versée au salarié correspond uniquement à la majoration de 25%.
Sont exclues de la déduction forfaitaire les heures normales transformées volontairement en heures supplémentaires du fait de l'abaissement après le 20 juin 2007, de la durée maximale hebdomadaire fixée par un accord de modulation ou du plafond hebdomadaire conventionnel en cas de réduction du temps de travail par octroi de jours de repos.

Montant de la déduction forfaitaire des cotisations patronales

Le montant de la déduction forfaitaire est fixé à 1,50 euros dans les entreprises employant moins de 20 salariés (20 salariés au plus jusqu'à la loi de simplification du droit adoptée le 29/02/2012).
Pour chaque jour de repos auquel renonce un cadre bénéficiant d'une convention en forfait jours, la déduction forfaitaire sera égale à sept fois le montant de 1,50 euros.

Précision :
En application de la loi de finances pour 2016, la déduction forfaitaire patronale continue de s'appliquer pendant trois ans aux entreprises qui en raison de l'accroissement de leur effectif, atteignent ou dépassent au titre de l'année 2016, 2017, ou 2018 pour la première fois le seuil de 20 salariés.

La majoration est subordonnée au respect par l'entreprise de la règle de minimis qui permet l'octroi d'aides publiques sans obligation de notification à la Commission Européenne à condition qu'elles ne dépassent pas sur une période de trois exercices fiscaux, dont l'exercice en cours, un plafond de 200 000 euros par entreprise (le plafond est fixé à 100 000 euros pour les entreprises du secteur routier).

Alain Gandy - Reproduction interdite

Décompte des effectifs
(voir plus haut)

Imputation de la déduction
La déduction s'impute sur les sommes dues par les employeurs (parts patronales) pour chaque salarié concerné, au titre de l'ensemble de sa rémunération versée au moment du paiement de cette durée de travail supplémentaire, sans pouvoir dépasser ce montant, soit :
- les cotisations patronales de Sécurité sociale (maladie, vieillesse, famille, AT-MP),
- le FNAL,
- le versement mobilité transport,
- la taxe dite taxe syndicat mixte,
- la CSA.

La déduction peut être cumulée avec d'autres mesures d'exonération de cotisations patronales de Sécurité sociale et notamment avec la réduction générale des cotisations patronales sur les bas salaires sans pour autant aboutir à un montant de cotisations patronales négatif.

Le forfait social

(Source principale : extraits de http://www.urssaf.fr/profil/employeurs/dossiers-reglementaires/dossiers-reglementaires/le-forfait-social-01.html)

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 a instauré une contribution à la charge de l'employeur dite «forfait social» qui concerne, sauf exceptions, les éléments de rémunération qui sont exonérés de cotisations de sécurité sociale tout en étant assujettis à la CSG.
Cette contribution est affectée à la caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés CNAMTS.

Sommes assujetties au forfait social

Le forfait social concerne les rémunérations ou gains qui répondent aux deux conditions suivantes :
- **exclusion de l'assiette des cotisations de sécurité sociale** telle que définie à l'article L 242-1 du code de la sécurité sociale,
- et **assujettissement à la CSG** visée à l'article L 136-1 du même code.

En vertu de l'article L136-1 du code de la sécurité sociale, sont notamment soumises à la CSG : «les personnes physiques qui sont à la fois considérées comme domiciliées en France pour l'établissement de l'impôt sur le revenu et à la charge, à quelque titre que ce soit, d'un régime obligatoire français d'assurance maladie».

Ces deux conditions sont cumulatives. Dès lors que l'une de ces exigences n'est pas satisfaite, les éléments de rémunérations ne sont pas assujettis au forfait social.

Ce double critère d'assujettissement au forfait social est remplit pour :

Les sommes versées au titre de l'épargne salariale

L'épargne salariale est un dispositif permettant aux salariés de se constituer une épargne au sein de leur entreprise à travers trois procédés :
- la participation aux bénéfices ;
- l'intéressement (mais pas de forfait social dans les entreprises de moins de 250 salariés)
- un abondement de l'employeur aux plans d'épargne salariale (PEE, PEI et PERCO).

Sommes versées par l'entreprise au titre de l'intéressement ou de la participation (seulement lorsque celle-ci est obligatoire, si elle est mise en œuvre depuis 2019, CSS art.L 137-15), ou de la contribution des entreprises à un plan d'épargne salariale (plan d'épargne entreprise, plan d'épargne interentreprises, plan d'épargne pour la retraite collectif) dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

Pour les entreprises dont l'effectif est de moins de 250 salariés, l'assujettissement au forfait social sur les sommes versées au titre de l'intéressement est supprimé par la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2019.

Nota Bene : Concernant l'intéressement, la fraction des montants excédant les plafonds d'exonération est réintégrée dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale. Par conséquent, les sommes versées au titre de l'intéressement sont assujetties au forfait social, à l'exclusion de celles qui, excédant les plafonds d'exonération, auraient été réintégrées dans l'assiette des cotisations sociales.

L'employeur est redevable du forfait social :
- lors de la répartition des sommes dues au titre de la participation et du supplément de participation, que ces sommes soient ou non rendues disponibles immédiatement,
- lors du versement de l'intéressement ou du supplément d'intéressement.

Les abondements de l'employeur aux plans d'épargne d'entreprise (PEE), aux plans d'épargne interentreprises (PEI) ou aux plans d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) dans les entreprises d'au moins 50 salariés :

Les abondements de l'employeur à un PERCO sont soumis au forfait social, y compris le versement initial mentionné à l'article L.3334-6 du code du travail dans sa rédaction issue des dispositions de la loi n°2008-1258 du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail, et y compris la partie de l'abondement, qui excède 2300 euros, soumise à la contribution spécifique prévue à l'article L.137-5 du code de la sécurité sociale.
La loi de financement de la sécurité sociale pour 2010 a élargi le champ du forfait social aux sommes versées à compter du 1er janvier 2010 au titre d'un plan d'épargne (PEE, PEI, PERCO), aux chefs d'entreprise, présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, au conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé.

Les contributions des employeurs destinées au financement des prestations de retraite supplémentaire mentionnées à l'article L.136-2 II 4° du code de la sécurité sociale :

Les contributions des employeurs aux régimes de retraite supplémentaire, à l'exception des contributions finançant des régimes de retraite à prestations définies à « droits certains » qui sont soumises à une contribution spécifique, sont assujetties au forfait social.

La prise en charge de la cotisation salariale au régime de retraite complémentaire

L'article 100 de la loi n° 2010-1330 du 9.11.2010 portant réforme des retraites étend le champ d'application du forfait social aux sommes correspondant à la prise en charge, par l'employeur, de la part salariale de la cotisation de retraite complémentaire.

Cet assujettissement ne trouve à s'appliquer que dans les cas où cette prise en charge ne constitue pas un élément de rémunération soumis aux cotisations et contributions sociales.

Les jetons de présences et aux sommes perçues par les administrateurs et membres des conseils de surveillance des SA et des SELAFA :

L'article 76 de la loi n° 2009-526 du 12 mai 2009 a complété l'article L311-3 du Code de la Sécurité Sociale qui concerne l'affiliation au régime général de la sécurité sociale de certains mandataires sociaux.

Il est désormais expressément prévu que les présidents de conseil d'administration, directeurs généraux et directeurs généraux délégués

Alain Gandy - Reproduction interdite

des sociétés anonymes et des sociétés d'exercice libéral à forme anonyme (SELAFA) sont obligatoirement affiliés au régime général.

Depuis le 1er janvier 2010, sont assujetties au forfait social les rémunérations visées aux articles L 225-44 et

A noter :
La circulaire du 30 décembre 2008 de la Direction de la Sécurité Sociale rappelle que la liste des sommes soumises au forfait social n'est pas limitative, et est susceptible d'évoluer si apparaissent des gains répondant au double critère d'exclusion de l'assiette des cotisations de sécurité sociale et d'assujettissement à la CSG.

Certaines contributions des employeurs destinées à financer des prestations de prévoyance complémentaire :

Les contributions des employeurs destinées au financement des régimes de retraite supplémentaire et de prévoyance complémentaire peuvent bénéficier d'une exonération de cotisations de Sécurité sociale à hauteur de deux limites distinctes pour la retraite supplémentaire et pour la prévoyance complémentaire.

(Source : Feuillet rapide fiscal social 53/13 - Financement de la SS pour 2014)
Lorsqu'une entreprise est couverte par un accord professionnel ou interprofessionnel comportant une clause de recommandation telle que prévue ci-dessus, mais choisit de souscrire un contrat auprès d'un autre assureur que celui ou ceux recommandés, les contributions des employeurs destinées au financement des prestations complémentaires de prévoyance sont assujetties au forfait social à un taux majoré :
- 20 % (au lieu de 8 %) pour les entreprises employant au moins 11 salariés ;
- 8 % pour celles employant moins de 11 salariés alors qu'elles n'y sont normalement pas assujetties (CSS art. L 137-16 modifié).

Les indemnités de rupture conventionnelle sont également soumises au forfait social, bien qu'étant exonérées de CSG CRDS pour la part correspondant à l'indemnité légale ou conventionnelle.

(Source : *12/12/12 Loi de financement de la sécurité sociale pour 2013, art. 21)*
L'article 21 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2013 assujettit, à compter du 1er janvier 2013, les indemnités de rupture conventionnelle homologuée au forfait social de 20 % pour leur fraction affranchie de cotisations de sécurité sociale.
Cependant les indemnités de rupture conventionnelle collective sont totalement exonérées de forfait social *(Loi de financement de la sécurité sociale pour 2019, art.16,I-1°,a).*

0

Sommes exclues

L'article L 137-15 du Code de la Sécurité Sociale exclut du champ d'application du forfait social :

La fraction des indemnités de licenciement versées lors de la rupture du contrat de travail ou de la cessation forcée des fonctions exclue de l'assiette des cotisations et soumise à CSG :

Certaines indemnités versées lors de la rupture du contrat de travail ou à l'occasion de la cessation forcée des fonctions sont exclues des cotisations de sécurité sociale mais soumises à la CSG.
Ces sommes sont néanmoins exclues du champ du forfait social (circulaire DSS/SD5B/2008/387 du 30 décembre 2008).

Il s'agit :

- Des indemnités de licenciement ;
- Des indemnités versées dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi (licenciement ou départ volontaire) ;
- Des indemnités de départ volontaire versées dans le cadre d'une GPEC ;
- Des indemnités de mise à la retraite ;
- Des indemnités versées à l'occasion de la cessation forcée des fonctions de mandataires sociaux, des dirigeants ou des personnes mentionnées à l'article 80 ter du CGI ;

De même, les dommages-intérêts versés sur décision de justice en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse ou irrégulier, ne sont pas soumis au forfait social au même titre que les indemnités de rupture.

Alain Gandy - Reproduction interdite

Il est à noter que la fraction de ces indemnités assujetties à cotisations de sécurité sociale et la fraction qui n'est pas soumise à CSG n'entrent pas dans l'assiette du forfait social.

La participation de l'employeur au financement des chèques vacances dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Dans ces entreprises, la contribution patronale est soumise au moins à la CSG CRDS. Dans celles de plus de 50 salariés, elle constitue un complément de rémunération légalement assujetti aux cotisations et contributions de sécurité sociale. *(Source : http://www.urssaf.fr/employeurs/activite_generale/vos_salaries_-_vos_cotisations/taux_et_montants_10.html#OG60218)*

Les attributions de stocks option et actions gratuites (soumises à une contribution spécifique).

Taux du forfait social

(Sources : Loi de finances rectificative pour 2012 art. 33 et Actualités Francis Lefebvre 02/08/12)
Le taux du forfait social est porté de 8 % à 20 %, sauf pour les contributions patronales aux régimes de prévoyance complémentaire, et sauf pour la participation gérée selon des modalités spécifiques aux Scop. Il demeure de 8% pendant 6 ans pour les entreprises ayant souscrit volontairement un accord de participation entre aout 2015 et 2018.
Le nouveau taux s'applique aux rémunérations et versées à compter du 1er août 2012 et aux répartitions ayant eu lieu depuis le 1-8-2012. Il s'applique notamment aux sommes versées au titre de la participation financière (participation, intéressement et compléments de participation et d'intéressement).
Certains Perco « sécurisés » bénéficient d'un forfait social à taux réduit de 16 % (Décret 2015-1526 du 25-11-2015 : JO 26).

Quelques particularités concernant le calcul des charges sociales

Sommes versées à l'occasion ou après la rupture du contrat

(Source principale : http://www.agirc-arrco.fr/fileadmin/agircarrco/documents/circulaires/agirc_arrco/2015/201509drj_assiette_cotisations_2015.pdf)

Il s'agit de certaines sommes versées à l'occasion du départ de l'entreprise en dehors de la rémunération normale.

Les sommes entrant dans l'assiette sociale versées à l'occasion ou après la rupture du contrat de travail, à l'exception des sommes versées de manière échelonnée et des rappels de salaires versés en exécution d'une décision de justice, s'ajoutent, par rattachement, aux rémunérations de la dernière période d'emploi pour un même employeur et sont soumises à cotisations dans la limite des assiettes Agirc et/ou Arrco de ladite période d'emploi.
Les taux de cotisation à retenir sont ceux en vigueur à la date de versement des sommes.

Sommes versées de manière échelonnée après la rupture du contrat de travail

Cela concerne notamment les indemnités de non concurrence.

L'indemnité versée depuis le 1er janvier 2016 est assujettie à cotisations de retraite complémentaire et continue d'être traitée comme un salaire d'activité.

Les assiettes et les cotisations de retraite complémentaire sont calculées sur la base des paramètres applicables à l'exercice de versement (plafond, assiette et taux de cotisations).

A chaque versement, il est procédé à une régularisation des plafonds et des cotisations pour tenir compte de l'ensemble de la rémunération perçue au cours d'un même exercice pour un même employeur.

Rappels de rémunérations versés à la suite d'une décision de justice

La règle commune aux régimes Agirc et Arrco rappelée ci-après n'est pas modifiée.

En l'absence de rupture du contrat de travail, le rappel de salaires est ajouté aux rémunérations de l'exercice de versement dans la limite des assiettes Agirc et/ou Arrco de la dernière période d'emploi.

Lorsque le rappel est versé après la rupture du contrat de travail, le rappel de salaires est traité séparément dans la limite annuelle de 3 PSS pour un non cadre et de 8 PSS pour un cadre sans considération de la situation du participant (actif au titre d'une nouvelle entreprise, participant chômeur, malade,…).

Dans les deux cas, les assiettes et les cotisations de retraite complémentaire sont calculées sur la base des paramètres applicables à l'exercice de versement (assiettes, plafond et taux de cotisation).

Les questions ayant trait à l'interprétation ou à l'application de ces règles doivent être soumises à la Direction des affaires réglementaires et juridiques du GIE AGIRC-ARRCO.

Depuis janvier 2018, les taux et plafonds pour le calcul des cotisations sont ceux de la période d'emploi

(Source : Loi 2016-1827 du 23-12-2016 art. 13, I et III : JO 24 – Actualités Francis Lefebvre du 27/12/2016)

Depuis 2018, les taux et plafonds pour le calcul des cotisations sociales, de la CSG et de la CRDS sont non plus ceux applicables à la date de paiement des salaires, mais ceux de la période d'emploi.

Pour les périodes courant depuis le 1er janvier 2018 (Loi art. 13, III), les cotisations de sécurité sociale et la CSG sur les revenus d'activité sont dues pour les périodes au titre desquelles les revenus sont attribués (CSS art. L 136-1 et .L 242-1 modifiés). Les taux et plafond applicables lors de chaque paie ne sont donc plus déterminés par la date de paiement des salaires mais par la période d'emploi. Cette réforme, dont les mesures d'application sont prévues par l'article R 242-1 du CSS issu du décret 2016-1567 du 21 novembre 2016, a eu également pour effet de supprimer le décalage de la paie sans rattachement à la période d'emplois.

La réforme concerne les cotisations de sécurité sociale assises sur les rémunérations versées aux travailleurs salariés et assimilés (CSS art. L 242-1 modifié) ainsi que la CSG sur les revenus d'activité et sur les revenus de remplacement (CSS art. L 136-1 modifié).

Elle concerne également l'ensemble des cotisations et contributions sociales dont l'assiette est alignée sur les règles prévues par les articles L 136-1 et L 242-1 du CSS : CRDS, cotisations d'assurance chômage et d'assurance des créances des salariés (AGS), cotisations de retraite complémentaire Agirc et Arrco (y compris AGFF et CET) et cotisation Apec, contribution de solidarité autonomie, versement de transport, contribution Fnal, contribution au dialogue social, taxe d'apprentissage et contribution supplémentaire à l'apprentissage, participation formation.

La contribution sur les retraites chapeau

(Source principale : URSSAF)

Les régimes de retraite à prestations définies comportant des clauses aléatoires, telles que celles relatives à l'achèvement de la carrière du bénéficiaire dans l'entreprise (régimes à droits aléatoires) sont interdits. Il n'est plus possible d'en créer de nouveaux et les régimes en cours doivent être fermés.

Depuis le 4 juillet 2019, les régimes existants au sein des entreprises sont fermés à tout nouveau bénéficiaire. Il n'est plus possible d'y adhérer à compter du 5 juillet 2019. Pour les adhésions effectuées avant cette date, aucun droit supplémentaire à prestations ne peut être acquis au titre des périodes d'emploi postérieures au 1er janvier 2020.
Les bénéficiaires continuent à acquérir des droits jusqu'à la période d'emploi prenant fin au 31 décembre 2019

Il est possible de mettre en place un régime de retraite à prestations définies à droits certains qui est soumis à régime social spécifique.

Création d'un régime de retraite à prestations définies à droits certains

Les nouveaux régimes de retraite supplémentaire à prestations définies dits « à droits certains » permettent le maintien des droits acquis à la prestation même en cas de départ de l'entreprise du bénéficiaire.

Une nouvelle contribution patronale assise sur les sommes versées par l'employeur au titre du financement d'un régime de retraite à prestations définies sans condition aléatoire est créée.
Le taux de cette contribution est fixé à 29,7 %.

Elle doit être déclarée via le CTP 812.

Contribution due par les bénéficiaires des rentes

Le bénéficiaire d'un régime de retraite chapeau est redevable d'une contribution assise sur les rentes dont le taux varie en fonction de la date de liquidation de la rente et son montant. Cette contribution est calculée dans la même manière que celle assise sur les rentes versées en application d'un régime dit à droits aléatoires (identité de seuils et de taux).

La contribution sur les indemnités de mise à la retraite

Voir plus haut « mise à la retraite ».

Quelques pénalité applicables à l'entreprise, à ajouter le cas échéant aux charges sociales

La pénalité en cas d'absence accord collectif relatif à la prévention de la pénibilité du travail.

Les entreprises d'**au moins 50 salariés** non couvertes par un accord sont passibles d'une pénalité financière d'un montant maximum égal à 1 % de leur masse salariale.
Les entreprises d'au moins 50 salariés, ainsi que celles appartenant à un groupe, au sens de l'article L 2331-1 du Code du travail relatif au comité de groupe, d'au moins 50 salariés doivent négocier un accord en faveur de la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels, ou à défaut établir un plan d'action, lorsqu'elles emploient au moins 25 % de salariés déclarés au titre des risques professionnels.

Le périmètre des entreprises visées par cette obligation a été élargi à celles remplissant cette condition d'effectif et dont la sinistralité au titre des accidents du travail (AT) et des maladies professionnelles (MP) est supérieure à un seuil fixé à 0,25 par l'un des décrets. Cet indice est égal au rapport, pour les 3 dernières années connues, entre le nombre d'AT et de MP imputés à l'employeur, à l'exclusion des accidents de trajets, et l'effectif de l'entreprise (C. trav. art. D 4162-1 nouveau)..

Pénalité relative à l'absence d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Les entreprises d'au moins 50 salariés doivent être couvertes par un accord d'égalité professionnelle ou, à défaut, par un plan d'action, sous peine d'une pénalité d'un montant maximal égal à 1 % de leur masse salariale.

La loi Avenir professionnel, renforce les obligations des entreprises pour parvenir à l'égalité salariale. Les entreprises dont les résultats obtenus sont toujours en deçà du niveau défini par le décret, pourront se voir appliquer une pénalité financière (C. trav. art. L 1142-10, al. 1 nouveau).

Cette pénalité va s'appliquer également en l'absence de publication des informations sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ou de mesures financières de rattrapage salarial (C. trav. art. L 2242-8 modifié).

Obligation annuelle de négocier sur les salaires - Pénalité

(Source principale : https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/beneficier-dune-exoneration/exonerations-generales/la-reduction-generale/la-conditionnalite-de-la-reducti.html)

Lorsque l'employeur, assujetti à l'obligation annuelle de négocier sur les salaires au niveau de l'entreprise, ne respecte pas cette obligation au cours d'une année civile, il est redevable, en cas de contrôle de l'Urssaf, d'une pénalité dont le montant est fixé par la Dirrecte. Cette pénalité réduit certains allégements ou exonérations de cotisations dont il a bénéficié sur les rémunérations versées au cours de cette même année : réduction générale de cotisations patronales sur les bas salaires ou allègements spécifiques à certaines zones (ZRR, ZFU, BER, ZRD, exonération applicable dans les DOM en application de l'article L.752-3-2 du code de la Sécurité sociale).

Seules les entreprises dans lesquelles il existe un délégué syndical ou un délégué du personnel désigné comme délégué syndical sont concernées par cette obligation (Code du travail, article L. 2242-1).

La période prise en compte pour fixer le montant de la pénalité ne peut excéder trois années consécutives.

Toutefois, le montant de cette pénalité variera en fonction des manquements éventuellement constatés lors des contrôles réalisés au cours des six années civiles précédentes :

- si aucun manquement n'a été constaté sur cette période de 6 ans, la pénalité est plafonnée à un montant équivalent à 10 % de la réduction générale appliquée au titre de chaque année où le manquement est constaté ;
- si un manquement a été constaté, la pénalité est plafonnée à un montant équivalent à 100 % de la réduction appliquée au titre de chaque année où le manquement est constaté.

Si vous êtes dans cette situation, vous devez régulariser spontanément votre situation au titre de l'année civile en renseignant le tableau récapitulatif des cotisations exigible au 31 janvier de l'année suivante sans application de majorations de retard.

Le montant de la pénalité doit être déclaré sur une ligne spécifique du tableau récapitulatif en renseignant le code type de personnel (CTP) 702.

Les principaux contrats d'aide à l'emploi

NB – Suite à la pandémie, les employeurs peuvent obtenir une aide d'un montant maximal de 4 000 € pour l'embauche d'un jeune de moins de 26 ans en CDI ou en CDD d'au moins 3 mois rémunéré au plus à hauteur de 2 Smic.

Au 1er janvier 2018, les contrats aidés sont transformés en parcours emploi compétences (PEC) dans le but d'inclure durablement dans l'emploi les personnes les plus éloignées du marché du travail.

Le contrat de professionnalisation

(Source principale : Extraits http://www.urssaf.fr/profil/employeurs/activite-generale/vos-salaries--les-mesures-daide-a-lemploi/contrat-de-professionnalisation.pdf)

Qui peut en bénéficier ?

Employeurs concernés

Tous les employeurs assujettis au financement de la formation professionnelle continue sont concernés par le contrat de professionnalisation à l'exception de l'Etat, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à caractère administratif. Les entreprises de travail temporaire peuvent embaucher dans le cadre de ce contrat.

Salariés concernés

Le contrat de professionnalisation s'adresse aux personnes de 16 à 25 ans révolus remplissant certaines conditions, qui peuvent par ce biais compléter leur formation initiale. Il est également ouvert aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, sous certaines conditions.

Durée et nature du contrat

L'action de professionnalisation issue de ce contrat peut être réalisée dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée (CDI) ou dans le cadre d'un contrat à durée déterminée (CDD). Dans ces deux hypothèses l'action de professionnalisation est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois. Cette durée peut être allongée jusqu'à 36 mois. Le contrat de professionnalisation est obligatoirement établi par écrit et doit être déposé à l'unité territoriale de la DREETS (ex DDTEFP).

Rémunération

Sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables, les salariés de moins de 26 ans titulaires du contrat de professionnalisation perçoivent pendant la durée du CDD ou pendant la durée de l'action de professionnalisation s'il s'agit d'un CDI un salaire minimum calculé en fonction de leur âge et de leur niveau de formation. Ce salaire ne peut être inférieur à : - 55 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans, - 65 % pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans titulaires d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau, - 70 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus, - 80 % pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus titulaires d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau. Les titulaires de contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent pendant la durée du CDD ou pendant la durée de l'action de professionnalisation s'il s'agit d'un CDI une rémunération qui ne peut être inférieure ni au Smic ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par les dispositions de la convention ou de l'accord collectif de branche dont relève l'entreprise.

Quelles exonérations ?

Les rémunérations versées à ce titre peuvent bénéficier de l'application de la réduction générale de cotisations.

Suivi de la formation

Les actions de formation ont une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat à durée déterminée, sans pouvoir être inférieure à 150 heures, ou de l'action de professionnalisation d'un contrat à durée indéterminée. Lorsque le contrat de professionnalisation prend la forme d'un contrat à durée indéterminée, l'action de professionnalisation se déroule en début de contrat.

Le tuteur assure un suivi personnalisé et le formalise dans un document (cahier de suivi par exemple). Ce document doit être présenté en cas de contrôle.

Aides

Le décret du 31 mars 2021 prolonge, pour les contrats conclus à compter du 1er avril 2021 et jusqu'au 31 décembre 2021, l'aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis et de salariés en contrat de professionnalisation (Décret art. 4).
Ces aides s'élèvent à 5 000 € pour un alternant âgé de moins de 18 ans et à 8 000 € pour un alternant majeur.

Le CUI-CIE

(Source principale https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/parcours-emploi-competences/cui-cie)

Depuis janvier 2018, les contrats aidés sont transformés en parcours emploi compétences. Dans ce nouveau cadre, la prescription de CUI-CIE n'est autorisée que dans les départements d'outre-mer (DOM) ou par les conseils départementaux dans le cadre des conventions annuelles d'objectifs et de moyens (CAOM). Les CUI-CIE prescrits au titre des CAOM sont entièrement financés par le conseil départemental.

Les emplois francs

Décret 2018-230 du 30-3-2018 : JO 31
Arrêté MTRD1805870A du 30-3-2018 : JO 31
Communiqué du Ministère du travail publié le 29-3-2018
Décret 2019-1471 du 26-12-2019
https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/emplois-francs/article/embaucher-une-personne-en-emploi-franc

Quels employeurs peuvent bénéficier de l'aide ?

Toutes les entreprises et toutes les associations, mentionnées à l'article L. 5134-66 du Code du travail, peuvent recourir aux emplois francs.

Ne peuvent pas recourir aux emplois francs :
- les particuliers employeurs ;
- tous les employeurs publics, notamment les établissements publics administratifs (EPA) et les établissements publics industriels et commerciaux (EPIC).

A noter ! La logique des emplois francs est attachée à la personne recrutée. C'est donc l'adresse de la personne que vous recrutez qui compte et pas l'adresse de votre entreprise.

Quel est le montant de l'aide ?

Pour un temps plein :
- 15 000 euros sur 3 ans pour une embauche en CDI (5 000 euros par an) ;
- 5 000 euros sur 2 ans pour une embauche en CDD d'au moins 6 mois (2 500 euros par an).

Ces montants sont proratisés en fonction du temps de travail et de la durée du contrat.

Toutefois, pour les contrats conclus avec un jeune de moins de 26 ans entre le 15 octobre 2020 inclus et le 31 mars 2021 inclus, cette aide est augmentée (toujours pour un temps complet). D'autre part, l'expérimentation des emplois francs est prolongée jusqu'à fin 2021 avec des ajustements.
Source : Décret n° 2020-1278 du 21 octobre 2020, J.O. du 22.

Quelles sont les conditions à remplir pour prétendre à l'aide ?

1. Embaucher un demandeur d'emploi, inscrit à Pôle emploi en catégorie 1, 2, 3, 6, 7, 8, un adhérent à un contrat de sécurisation professionnelle (CSP) ou un jeune suivi par une mission locale, qui réside un quartier prioritaire de la politique de la ville ;
2. Embaucher cette personne en CDI ou en CDD d'au moins 6 mois ;
3. Ne pas embaucher une personne ayant fait partie de l'entreprise dans les 6 mois précédent sa date d'embauche ;

4. Ne pas avoir procédé, dans les 6 mois précédant l'embauche, à un licenciement pour motif économique sur le poste à pourvoir.

Si ces conditions sont remplies, vous pouvez recruter une personne en emploi franc :
- quel que soit son âge ;
- quel que soit son niveau de diplôme ;
- quel que soit son temps de travail au moment de l'embauche ;
- quelle que soit sa rémunération au moment de l'embauche.

Comment bénéficier de l'aide ?

Vous devez effectuer votre demande d'aide en remplissant ce formulaire Cerfa, et l'envoyer à Pôle emploi au plus tard 3 mois après la signature du contrat de travail.

Pour remplir ce formulaire, vous devez :

1. Demander à la personne que vous souhaitez embaucher :
- son attestation d'éligibilité mentionnant son adresse. Elle pourra être obtenue par celui-ci sur son espace personnel Pôle emploi, auprès de son conseiller Pôle emploi ou de sa mission locale ;
- un justificatif de domicile.

Attention !
N'oubliez pas de joindre ces pièces à la demande d'aide.
Les adresses mentionnées sur le justificatif de domicile et sur l'attestation doivent être les mêmes.

2. Vérifier que son adresse se trouve dans un quartier prioritaire des politiques de la ville.
Pour cela, il vous suffit de renseigner son adresse sur ce site. Si la réponse est positive, reportez simplement le numéro du quartier sur le cerfa (disponible prochainement dans cette rubrique).

Par qui et quand l'aide vous est-elle versée ?

L'aide est versée par Pôle emploi chaque semestre.
Tous les 6 mois à partir de la date d'exécution du contrat, Pôle emploi vous demandera un justificatif de présence du salarié que vous devrez lui renvoyer dans un délai de 2 mois maximum.

Pour être accompagné dans vos démarches ou vos recherches de candidats, vous pouvez appeler le service employeurs de Pôle emploi au 3995

Le Parcours emploi compétences (PEC), ex CUI-CAE

(Source principale https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/parcours-emploi-competences/pec)

Pour quels publics ?

Les parcours emploi compétences sont destinés aux publics les plus éloignés du marché du travail. Une attention particulière est accordée à certains publics tels que les travailleurs handicapés ou les résidents des quartiers prioritaires de la ville. Mais l'orientation vers un parcours emploi compétence repose avant tout sur le diagnostic réalisé par le conseiller du service public de l'emploi.
Pour quels employeurs ?

La prescription du parcours emplois compétences se fait en faveur des employeurs du secteur non-marchand sélectionnés en fonction des critères suivants :

Le poste doit permettre de développer la maîtrise de comportements professionnels et des compétences techniques qui répondent à des besoins du bassin d'emploi ou transférables à d'autres métiers qui recrutent ;
L'employeur doit démontrer une capacité à accompagner au quotidien la personne ;
L'employeur doit permettre l'accès à la formation et à l'acquisition de compétences : remise à niveau, pré-qualification, période de professionnalisation, VAE, acquisition de nouvelles compétences ;
Le cas échéant la capacité de l'employeur à pérenniser le poste.

Dans quel cadre contractuel est prescrit le parcours emploi compétences ?

Le parcours emploi compétences est prescrit dans le cadre de CUI-CAE dans le secteur non marchand.

La prescription de contrats dans le secteur marchand CUI-CIE n'est autorisée que dans les départements d'outre-mer (DOM) ou par les conseils départementaux dans le cadre des conventions annuelles d'objectifs et de moyens (CAOM), sous réserve que le coût soit nul pour l'État, et que les conseils départementaux s'engagent à cofinancer à bon niveau les CUI-CAE.

L'objectif de durée d'un parcours est de 12 mois et les conventions initiales ne peuvent être inférieures à 9 mois.
Quelle aide financière pour les employeurs ?

Dans le cadre du parcours emploi compétences, le montant de l'aide accordée aux employeurs, exprimé en pourcentage du Smic brut, pourra être modulé entre 30 % et 60 %, dans la limite des enveloppes financières. Le taux de prise en charge est fixé par arrêté du préfet de région.
Comment est mis en œuvre le parcours emploi compétences ?

L'orientation en PEC s'appuie sur un diagnostic global de la situation du demandeur d'emploi réalisé par le conseiller du service public de l'emploi.

Mise en place d'un téléservice pour obtenir les aides liées au contrat unique d'insertion

Source principale : Actualités Francis Lefebvre 23/07/12 Arrêté du 21 mai 2012 (JO 4-7 p. 10982)

Une application informatique dénommée « système de libre accès des employeurs » (Sylae, http://www.asp-public.fr) a été créée par l'Agence de service et de paiement (ASP) pour dématérialiser les déclarations relatives au contrat unique d'insertion et au contrat d'avenir. Ce service permettra aux employeurs de télédéclarer les données relatives au salarié et au contrat conclu, et de renseigner leurs coordonnées bancaires pour bénéficier des aides financières liées à ces contrats.

De même pour obtenir le versement de l'aide à l'embauche d'un premier salarié ou d'un apprenti, l'entreprise éligible doit adresser ses justificatifs à l'agence de services et de paiement par voie dématérialisée, via le portail Sylae.
(Inst. 2015-303 du 1-10-2015 Arrêté du 12-10-2015 : JO 18)

Les contrats d'apprentissage

(Source principales : Extraits http://www.urssaf.fr/profil/employeurs/activite-generale/vos-salaries-les-mesures-daide-a-lemploi/contrat-dapprentissage.pdf & http://reglementation.agirc-arrco.eu)

Contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage a pour but de donner à des jeunes de 15 à 29 ans (1) révolus qui ont satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle validée par un diplôme ou un titre homologué. La formation est dispensée, pour partie, dans l'entreprise et, pour partie, dans un centre de formation d'apprentis (CFA).
Il n'existe aucune limite d'âge maximal pour certains publics (travailleurs handicapés, sportif de haut niveau etc.).
(1) L'âge de 15 ans doit être atteint avant le terme de l'année civile, et certaines conditions doivent être respectées (art R6222-1-1 nouveau).

Quel employeur ?

Vous êtes employeur du secteur privé

Cela concerne les employeurs privés des secteurs industriels, commerciaux, artisanaux et agricoles, qu'ils soient :
- personnes physiques ou personnes morales, - les associations de toute nature, - les établissements publics à caractère industriel ou commercial dont le personnel relève du droit privé.

Vous êtes employeur du secteur public

Cela concerne les personnes morales de droit public dont le personnel ne relève pas du droit privé.

Quels salariés ?

Vous pouvez engager en qualité d'apprentis les jeunes de 15 ans au moins et 29 ans au plus au début de l'apprentissage.
Afin d'atténuer la difficulté pour un employeur saisonnier d'organiser l'apprentissage dans son entreprise en raison du caractère cyclique de son activité, la loi Emploi et Formation permet à deux employeurs différents de conclure conjointement un contrat d'apprentissage avec le même apprenti. Ce dernier bénéficie alors d'un maître d'apprentissage dans chacune des entreprises.

Le contrat

Le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée comprise entre 6 mois et 3 ans, sous réserve de certains cas de prolongation.
Le contrat d'apprentissage peut désormais être librement rompu jusqu'à l'échéance des 45 premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise. (Loi 2015-994 du 17-8-2015 art. 52 et 53 : JO 18)

Nature du contrat dans le secteur privé

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier par lequel vous vous engagez à : - verser un salaire, - à assurer à un jeune une formation professionnelle méthodique complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation. Le contrat doit être conclu par écrit sous peine d'être déclaré nul et requalifié en contrat de travail de droit commun. L'apprenti est alors considéré comme un travailleur devant percevoir une rémunération calculée sur le salaire minimum conventionnel ou à défaut sur le SMIC, déduction faite des abattements tenant à l'âge.

Nature du contrat dans le secteur public

Le contrat d'apprentissage du secteur public est un contrat de travail de droit privé. Outre les dispositions spécifiques au secteur public non industriel et commercial, ce sont les dispositions de droit commun relatives au contrat d'apprentissage qui s'appliquent.

Prise en compte dans l'effectif

Les apprentis ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif des entreprises pour l'application des dispositions législatives ou réglementaires soumises à une condition d'effectif minimum excepté celles relatives à la tarification des accidents du travail.

Quelles formalités

Vous êtes employeur du secteur privé

Vous devez procéder à l'établissement du contrat d'apprentissage signé par vous et votre apprenti.
- Contacter la chambre des métiers si votre entreprise est inscrite au répertoire des métiers, ou si vous êtes artisan rural
- Contacter le registre des entreprises si votre entreprise ou votre établissement est situé dans les départements du

Bas Rhin, du Haut Rhin et de la Moselle,
- Contacter la chambre de commerce et de l'industrie si votre entreprise est immatriculée au registre du commerce et des sociétés,
- Contacter la chambre d'agriculture, si votre entreprise relève de la MSA (hors artisans ruraux),
- Contacter l'unité territoriale de la DREETS (ex DDTEFP) si vous êtes une association ou une profession libérale à ce titre non immatriculée au registre du commerce et des sociétés.

Un exemplaire du contrat enregistré, accompagné de ses éventuelles pièces annexes, est transmis, sans délai, par l'organisme consulaire aux parties ainsi qu'à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ou au service assimilé du lieu d'exécution du contrat d'apprentissage. L'Urssaf ou la MSA reçoit une copie du contrat par l'intermédiaire d'un de ces organismes.
Vous devez effectuer La déclaration préalable à l'embauche (DPAE) http ://www.due.fr auprès de l'Urssaf ou la MSA dans les 8 jours qui précèdent l'embauche. Le non-respect de cette obligation constitue l'infraction de travail dissimulé *(CA Grenoble 11-7-2017 n° 15/04358*)..

Vous êtes employeur du secteur public

Vous devez procéder à l'établissement du contrat d'apprentissage signé par vous et votre apprenti, à l'aide d'un imprimé type complété et adressé à l'unité territoriale de la DREETS (ex DDTEFP) du lieu d'exécution du contrat ou au service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricole lorsque l'activité de la personne morale employeur relève du secteur.

Quelle rémunération ?

La rémunération des apprentis évolue en fonction de l'âge de l'apprenti et de sa progression dans le ou les cycles de formation faisant l'objet du contrat. Pour plus d'informations sur cette rémunération, nous vous invitons à consulter la fiche pratique sur le contrat d'apprentissage en ligne sur le site du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé :
http://www.travail-solidarite.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/formation-professionnelle,118/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/contrats,109/le-contrat-d-apprentissage,991.html

Quelles exonérations ?

Depuis 2019, pour l'apprentissage : le régime spécifique laisse place à la réduction générale dans le secteur privé (tableau ci-dessous)

	Depuis 2019
Contrats d'**apprentissage**	Régime unifié Application de la réduction générale de cotisations patronales. CSG et CRDS. La rémunération des apprentis est totalement exonérée de CSG et de CRDS (c. séc. soc. art. L. 136-1-1, III, 1° a). Cette exonération concerne aussi les contributions patronales de prévoyance complémentaire et de retraite supplémentaire versées au profit des apprentis (lettre-circ. ACOSS 2015-47 du 20 octobre 2015, § IV). Autres cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle : Exonération sur la partie de la rémunération inférieure à un plafond de 79 % du Smic.

Les rémunérations versées aux apprentis sont exonérées de contribution formation dans les entreprises de moins de 11 salariés (c. trav. art. L. 6331-1).

Pas d'exonération pour le FNAL.
Taxe d'apprentissage : certains employeurs sont exonérés de la taxe d'apprentissage : les entreprises employant un ou plusieurs apprentis et dont la base annuelle d'imposition ne dépasse pas 6 fois le Smic annuel.

Les régimes de prévoyance d'entreprise (y inclus frais de santé) et de retraite supplémentaire peuvent prévoir une possibilité de dispense sur simple demande, sans justificatif particulier, en faveur des apprentis avec un contrat de moins de 12 mois, quelle que soit leur date d'embauche (c. séc. soc. art. R. 242-1-6, 2°, b).

La rémunération versée à un apprenti est exonérée d'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal au SMIC annuel (CGI art. 81 bis.

(Source principale : https://rfpaye.grouperf.com/article/0291/ms/20190228145618932.html)

Modalités déclaratives (précisées dans le guide déclaratif Acoss) :

Pour les employeurs du secteur privé :

La part de rémunération inférieure au plafond d'exonération est à déclarer sur :

- le CTP 726 (727 pour l'Alsace Moselle). Ce CTP comprendra les taux de cotisations patronales de Sécurité sociale à déclarer, sur lesquelles sera imputée la réduction étendue ;
- le CTP 423 (assurance chômage) pour la déclaration de l'assiette inférieure au plafond d'exonération.

Elle doit figurer d'autre part, dans les fiches salariés, dans le bloc S21.G00.81 avec le code 109.

La part de rémunération versée au-delà du plafond d'exonération, est à déclarer sur :

- le CTP 100 ;
- selon la situation, la cotisation au régime local d'Alsace Moselle est à déclarer sur le CTP 381 ;
- le CTP 772 (assurance chômage).

Quelles aides ?
(Sources principales : Actualité Francis Lefebvre du 09/08/2018 - Loi Avenir professionnel art. 7, 11, 13, 15, 16, 27 et 30 Décret n° 2018-1348 du 28 décembre 2018, J.O. du 30 ; Articles D. 6243-1 à D. 6243-4 du code du travail.)

La loi crée une aide financière unique réservée aux entreprises de moins de 250 salariés pour les contrats d'apprentissage conclus afin de préparer un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalant au plus au baccalauréat. Le montant de cette aide, versée par l'État, et ses modalités d'application seront fixés par un décret, à paraître (C. trav. art. L 6243-1 modifié).

Cette aide remplace depuis le 01/01/2019 le crédit d'impôt en faveur de l'apprentissage et les 3 aides financières existant auparavant et éventuellement cumulables.
Cette nouvelle aide est attribuée à hauteur de :

« 1° 4 125 euros maximum pour la première année d'exécution du contrat d'apprentissage ;

« 2° 2 000 euros maximum pour la deuxième année d'exécution du contrat d'apprentissage ;

« 3° 1 200 euros maximum pour la troisième année d'exécution du contrat d'apprentissage.

« II. - Dans les cas prévus au 2° de l'article L. 6222-37, au 1° de l'article L. 6222-40 et au 1° de l'article L. 6222-11 et lorsque le contrat a une durée supérieure à trois ans, le montant maximal prévu pour la troisième année d'exécution du contrat s'applique également pour la quatrième année d'exécution du contrat.

« III. - L'aide est versée avant le paiement de la rémunération par l'employeur et chaque mois dans l'attente des données mentionnées dans la déclaration prévue à l'article L. 133-5-3 du code de la sécurité sociale effectuée par l'employeur. A défaut de transmission de ces données, le mois suivant, l'aide est suspendue.

« IV. - En cas de rupture anticipée du contrat d'apprentissage, l'aide n'est pas due à compter du mois suivant la date de fin du contrat.

« En cas d'une suspension du contrat conduisant au non versement de la rémunération par l'employeur à l'apprenti, l'aide n'est pas due pour chaque mois considéré.

« V. - Les sommes indûment perçues sont remboursées à l'opérateur national mentionné à l'article D. 6243-4.

« Art. D. 6243-3. - Le bénéfice de l'aide est subordonné au dépôt du contrat d'apprentissage auprès de l'opérateur de compétences et à sa transmission au ministre chargé de la formation professionnelle par le service dématérialisé prévu à l'article 4 de la loi du 28 juillet 2011 susvisée.

Suite à la pandémie, pour relancer l'apprentissage, la possibilité de commencer une formation en apprentissage sans avoir encore trouvé d'employeur est élargie et une aide financière exceptionnelle sera versée la première année d'exécution du contrat d'aide à l'embauche.

2021
Le décret 2021-223 du 26 février 2021 et celui du 31 mars 2021 revalorisent, à titre temporaire pour les contrats d'apprentissage conclus entre le 1er et le 31 décembre 2021, le montant de l'aide unique aux employeurs d'apprentis attribuée pour la première année d'exécution du contrat. Ce montant, qui s'élève en principe à 4 125 €, est fixé par dérogation à 5 000 € pour un apprenti mineur et à 8 000 € pour un apprenti majeur. Pour le reste, les dispositions relatives à l'aide unique sont inchangées.

Rupture du contrat

(Source principale : Actualité Francis Lefebvre du 09/08/2018 - Loi Avenir professionnel art. 7, 11, 13, 15, 16, 27 et 30)
Le contrat d'apprentissage peut être rompu en cas de force majeure, de faute grave de l'apprenti ou d'inaptitude physique dûment constatée par le médecin du travail, ainsi qu'en cas de décès d'un employeur maître d'apprentissage dans le cadre d'une entreprise unipersonnelle (C. trav. art. L 6222-18 modifié).

La loi précise que la rupture prend la forme d'un licenciement. Celui-ci doit être prononcé selon la procédure de licenciement pour motif personnel.
La loi prévoit que, lorsque le centre de formation d'apprentis (CFA) prononce l'exclusion définitive de l'apprenti, l'employeur peut engager une procédure de licenciement.

Les emplois d'avenir

(Source principale : Feuillet rapide fiscal social n° 40/12 & http://travail-emploi.gouv.fr/emplois-d-avenir,2189/)

Il n'est plus possible de conclure de contrat "emploi d'avenir" (5) depuis le 1er janvier 2021.

L'objectif des emplois d'avenir était de faciliter l'insertion professionnelle et l'accès à une qualification de jeunes sans emploi.

- prendre des engagements sur le contenu du poste proposé, les conditions d'encadrement du salarié, les actions de formation à réaliser, les possibilités de pérennisation de l'activité (C. trav. art. L 5134-114, al. 1 et 2 nouveau).
Le non-respect de ces engagements justifie le remboursement de l'aide financière, et peut motiver le refus d'une nouvelle aide après un premier contrat (C. trav. art. L 5134-114, al. 3 et 4 nouveau).

Les stages

Définition et objet du stage

L'article L 612-8 du Code de l'éducation, complété par l'article 26 de la loi, donne désormais une définition du stage : il correspond à une période temporaire de mise en situation en milieu professionnel au cours de laquelle l'étudiant acquiert des compétences professionnelles qui mettent en oeuvre les acquis de sa formation en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'une certification (Feuillet rapide Francis Lefebvre n°34.13).

Stagiaires concernés

La réforme instaurée par la loi du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances vise le statut des étudiants stagiaires en entreprise. Sont concernés, les stagiaires effectuant un stage d'initiation, de formation ou de complément de formation professionnelle ne faisant pas l'objet d'un contrat de travail et n'entrant pas dans le cadre de la formation professionnelle continue. Les établissements d'enseignement dispensant une formation supérieure diplômante ou non diplômante dont les étudiants accomplissent, à titre obligatoire ou optionnel, des stages en entreprise doivent élaborer, en concertation avec les entreprises intéressées, une convention de stage sur la base d'une convention type. Depuis le 1er septembre 2010, ces stages doivent également être intégrés à un cursus pédagogique dont la notion est définie par le décret n°2010-956 du 25 août 2010.

Obligation d'intégration à un cursus pédagogique

Font partie d'un cursus pédagogique, les stages qui remplissent deux conditions :

° La finalité et les modalités du stage sont définies dans l'organisation de la formation ;

° le stage fait l'objet d'une restitution de la part de l'étudiant donnant lieu à évaluation de la part de l'établissement.

Dès lors que ces conditions sont satisfaites, sont également intégrés à un cursus, les stages organisés dans le cadre :

° de formations qui permettent une réorientation et proposées aux étudiants, notamment sur les conseils des services d'orientation ou d'un responsable de l'équipe pédagogique de la formation dans laquelle l'étudiant s'est engagé initialement,

° de formations complémentaires destinées à favoriser des projets d'insertion professionnelle, et validées en tant que telles par le responsable de la formation dans laquelle est inscrit l'étudiant,

° des périodes pendant lesquelles l'étudiant suspend temporairement sa présence dans l'établissement où il est inscrit pour exercer d'autres activités lui permettant exclusivement d'acquérir des compétences en cohérence avec sa formation. Dans ce cas, en complément de la convention de stage, l'établissement d'enseignement et l'entreprise concluent un contrat pédagogique.

Obligation de conclure une convention de stage

Seuls les stages donnant lieu à la signature d'une convention tripartite peuvent être conclus. Cette convention est signée entre l'établissement d'enseignement, l'entreprise d'accueil, le stagiaire, le tuteur désigné au sein de l'organisme d'accueil et l'enseignant référant. Sont concernés par l'obligation de conclure une convention de stage tout élève ou étudiant préparant un diplôme de l'enseignement supérieur sous réserve que le stage ne donne pas lieu au versement d'une rémunération au sens de l'article L242-1 du code de la sécurité sociale. La convention peut faire l'objet d'**avenants**, notamment en cas de suspension du stage ou de report de son terme (C. éduc. art. D 124-4 nouveau).

Il convient d'attirer l'attention sur le fait que pour certaines formations, la dénomination de stagiaire résulte des règles spécifiques à une profession et n'est pas compatible avec l'application de la loi du 31 mars 2006.

Les mentions obligatoires devant figurer dans cette convention ont été précisées par le décret n°2006-1093 du 29 août 2006 modifié.

Attention : Aucune convention de stage ne peut être conclue pour remplacer un salarié en cas d'absence, de suspension du contrat de travail ou de licenciement, pour exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent, pour faire face à un accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ou pour occuper un emploi saisonnier. En l'absence de convention ou si le stagiaire est considéré comme une ressource à part entière de l'entreprise, les sommes versées seront assujetties selon les règles de droit commun applicables aux salariés.

Alain Gandy - Reproduction interdite

Limitation du nombre de stagiaires

(*Source principale : Décret 2015-1359 du 26-10-2015 : JO 28)*

Le nombre de stagiaires dont la convention de stage est en cours pendant une même semaine civile dans l'entreprise est limité à :

•15 % de l'effectif (arrondis à l'entier supérieur) de l'entreprise, si celui-ci est supérieur ou égal à 20 ;

•3 stagiaires, si l'effectif est inférieur à 20 (C. éduc. art. R 124-10 nouveau).

Des dérogations sont toutefois possibles pour les étudiants effectuant un stage obligatoire dans le cadre d'enseignements conduisant à un diplôme technologique ou professionnel (C. éduc. art. R 124-11 nouveau). Dans ce cas, il appartient à l'autorité académique de définir par arrêté le nombre maximal de stagiaires approprié, dans la limite de :

•20 % de l'effectif de l'entreprise si celui-ci est supérieur ou égal à 30 ;

•5 stagiaires, si l'effectif est inférieur à 30.

Pour déterminer si le plafond du nombre de stagiaires est atteint, il convient de prendre en compte l'ensemble des personnes accueillies au titre des stages et des périodes de formation en milieu professionnel (C. éduc. art. R 124-11 nouveau).

L'arrêté précité peut par ailleurs restreindre la dérogation à seulement certains secteurs d'activité (C. éduc. art. R 124-11 nouveau).

Durée du stage

(Source principale : Feuillet rapide Francis Lefebvre n°30.11)

La loi sur le développement de l'alternance et la sécurisation professionnelle limite la durée des stages dans une même entreprise.

Ainsi, la durée du ou des stages effectués par un même stagiaire dans une même entreprise ne peut excéder six mois par année d'enseignement.

Toutefois, un décret à paraître fixera les conditions de dérogation à cette durée pour les formations à certaines professions, ces formations devant être définies par décret (Feuillet rapide Francis Lefebvre n°34.13).

Chaque période d'au moins 7 heures de présence effective du stagiaire, consécutives ou non, est considérée comme équivalente à un jour de stage. De même, chaque période d'au moins 22 jours de présence effective, consécutifs ou non, équivaut à un mois de stage (C. éduc. art D 124-6 nouveau).

Délai de carence entre les stages

(Source principale : Feuillet rapide Francis Lefebvre n°30.11)

La loi instaure un délai de carence entre deux stages. Ainsi, l'accueil successif de stagiaires, au titre de conventions de stages différentes, pour effectuer des stages dans un même poste n'est désormais possible qu'à l'expiration d'un délai de carence égal au tiers de la durée du stage précédent (C. éduc. art. L 612-10 nouveau).

Par exemple, à la suite d'un stage de six mois, un nouveau stagiaire ne pourra être occupé sur le même poste qu'après un délai de deux mois.

Toutefois, cette disposition ne sera pas applicable lorsque le stage précédent aura été interrompu par le stagiaire (C. éduc. art. L 612-10 nouveau).

Gratification

L'article 30 de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie impose le versement d'une gratification pour les stages d'une durée supérieure à 2 mois (au lieu de 3 mois précédemment) consécutifs ou non au cours d'une même année scolaire ou universitaire. Le montant de la gratification versé au stagiaire doit être précisé dans la convention de stage. Ce montant peut être fixé soit par la convention de branche ou l'accord professionnel étendu ou à défaut par décret. Le montant horaire de la gratification est fixé à 15 % du plafond horaire de la sécurité sociale et ce dès le 1er jour de stage. La gratification de stage doit être calculée en fonction des heures réellement effectuées par le stagiaire. Elle est versée mensuellement au stagiaire.

Le montant de la franchise de cotisations est aligné sur celui de la gratification.

En matière fiscale (IRPP), les indemnités de stage sont exonérées dans la limite du SMIC, sans pro rata temporis. Mais pour les apprentis, ce pro-rata subsisterait *(source : FR 24/16 p 4).*

Tuteur

Un tuteur doit être désigné dans l'entreprise. Il ne peut suivre que 3 stagiaires en même temps.

Registre du personnel
(Source principale : Feuillet rapide Francis Lefebvre n°32.14)
Les entreprises qui accueillent des stagiaires doivent enregistrer les stagiaires dans une section spécifique du un registre unique du personnel.

En outre, au terme du stage, l'entreprise doit désormais remettre au stagiaire une attestation mentionnant la durée effective totale du stage et le montant total de la gratification versée au stagiaire (C. éduc. D 124-9 nouveau).

Requalification en contrat de travail
Une procédure accélérée est mise en place pour les demandes de requalification. La demande est portée directement devant le bureau de jugement ; celui-ci dispose d'un délai d'un mois pour statuer.

Franchise de cotisations et contributions sociales

Champ d'application de la franchise

Le bénéfice de la franchise n'est accordé que si la situation de stage est avérée. Les stagiaires concernés par le dispositif de franchise sont ceux mentionnées aux a, b, et f du 2° de l'article L. 412-8 du code de la sécurité sociale.

Modalités d'application de la franchise

Les sommes versées aux stagiaires ne donnent pas lieu à assujettissement dans la limite de la gratification obligatoire. Tous les stages sont soumis aux mêmes règles, qu'ils soient ou non obligatoires. Lorsque la gratification mensuelle du stagiaire est au plus égale à la franchise de cotisations, aucune cotisation et aucune contribution de sécurité sociale ne sont dues, ni par l'entreprise d'accueil, ni par le stagiaire (la CSG et la CRDS ne sont pas dues dans ce cas). S'agissant des gratifications supérieures à ce seuil, les cotisations et contributions patronales et salariales de sécurité sociale sont calculées sur le différentiel entre le montant de la gratification et la franchise. Pour les stages s'effectuant sur deux années, la gratification peut être revalorisée en même temps que la revalorisation du plafond horaire de la sécurité sociale.

La cantine et les titres restaurant : incidences sur la franchise

Accès du stagiaire à la cantine de l'entreprise :

La fourniture du repas à la cantine moyennant une participation des salariés constitue un avantage en nature. Cet avantage doit en principe être intégré dans l'assiette des cotisations pour un montant évalué à la différence entre le montant du forfait avantage en nature et le montant de la participation personnelle du salarié. Toutefois, par tolérance, il est permis de négliger cet avantage en nature lorsque la participation du salarié est au moins égale à la moitié du forfait. Cette tolérance ministérielle est également applicable aux stagiaires. Dans le cas où le montant de la gratification est au moins égal à la franchise de cotisations, si la prise de repas à la cantine par le stagiaire respecte les limites fixées ci-dessus, aucune cotisation ne sera due, l'avantage en nature étant négligé.
La loi emploi et alternance ouvre par ailleurs aux stagiaires la possibilité d'accéder aux activités sociales et culturelles du comité social et économique dans les mêmes conditions que les salariés (C. éduc. art. L 612-12 nouveau).

Attribution des titres restaurant :

L'attribution de titres restaurant n'est en principe admise que pour les salariés de l'entreprise. Toutefois, lorsque l'entreprise ne dispose pas de cantine, il est admis que des titres restaurant soient attribués à des stagiaires. Lorsque la participation patronale à l'acquisition des titres restaurant respecte la réglementation relative aux titres restaurant, elle est exclue de l'assiette, et ce, indépendamment du montant de la gratification versée au stagiaire. Pour être exonérée de cotisations de sécurité sociale, la contribution patronale au financement de l'acquisition des titres restaurants doit respecter deux limites : - être comprise entre 50 et 60% de la valeur nominale du titre, - ne pas excéder 5,55 euros (en 2021). En cas de mauvaise application de ces règles (dépassement d'une ou des deux limites), l'Urssaf sera fondée à tenir compte de la fraction de participation patronale indûment exonérée pour l'appréciation du seuil de la franchise. En cas de mauvaise foi ou d'agissements répétés, le non respect de la règlementation sur les titres-restaurants entraînera la prise en compte de la totalité de la participation patronale dans l'appréciation de la franchise.

Alain Gandy - Reproduction interdite

La prise en charge des frais de transport doit être faite dans les mêmes conditions que pour les salariés.

Situation des stagiaires au regard des accidents du travail et des maladies professionnelles

Voir site de l'URSSAF.

Fiscalité
Les gratifications de stage sont légalement exonérées d'impôt sur le revenu (dans la limite du montant annuel du Smic)

Quelques autres aides à l'emploi

- Aide à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans recrutés entre le 1er août 2020 et le 31 mai 2021
Le décret 2020-982 du 5 août 2020 (JO 6) a institué une aide à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans recrutés entre le 1er août 2020 et le 31 mars 2021 (31 mai 2021 sous certaines conditions). Cette aide temporaire de l'État est versée chaque trimestre, à raison de 1 000 € au maximum par trimestre, et au maximum durant un an. Son montant maximal est donc égal à 4 000 € pour chaque jeune salarié embauché

- L'aide aux chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprise

- Jeunes entreprises innovantes

- PME de croissance

- Exonération ZRR, zones franches urbaines

- La prestation "suivi dans l'emploi" est expérimentée du 1er novembre 2015 au 31 décembre 2017. Elle a pour but d'inciter les entreprises à embaucher des chômeurs de longue durée ou sortant de dispositifs d'insertion.

Les bases forfaitaires de cotisations (formateurs occasionnels notamment)

(Sourceprincipale :http://www.urssaf.fr/profil/employeurs/dossiers-reglementaires/dossiers-reglementaires/les-formateurs-occasionnels-01.html)

Sont considérées comme formateurs occasionnels les personnes salariées dispensant des cours dans des organismes, entreprises au titre de la formation professionnelle continue ou établissements d'enseignement de façon irrégulière.

Le lien salarial va se déduire de l'activité dans le cadre d'un service organisé en contrepartie d'une rémunération.

Les formateurs occasionnels sont affiliés au régime général de sécurité sociale.

Ce statut ouvre droit à un mode de calcul particulier des cotisations.

De plus, pour bénéficier du calcul sur base forfaitaire les interventions du formateur ne doivent pas excéder 30 jours civils par an et par organisme ou entreprise employeur.

L'assiette forfaitaire définie par journée d'activité est applicable quelle que soit la durée de l'activité et le nombre d'interventions du formateur au cours de cette journée.

Exemple de base forfaitaire à retenir par journée civile pour les cotisations de sécurité sociale	
Du 1er janvier 2021 au 31 décembre 2021	Base journalière en euros
Rémunération inférieure à 189 euros	58,59
Rémunération comprise entre 189 et 377 euros	177,66
../..	../..

S'agissant de la CSG et de la CRDS, l'abattement de 1,75 % pour frais professionnels n'est pas applicable lorsque la base forfaitaire est retenue.

Ce type d'assiette forfaitaire existe également pour les sportifs, pour les vendeurs-colporteurs et porteurs de presse, pour les personnes recrutées à titre temporaire et non bénévole, pour assurer l'encadrement de mineurs ou d'adultes handicapés dans un centre de loisir, maison familiale ou centre de vacances, pour les activités accessoires rémunérées autres que sportives, au plus 480 heures par an, pour le compte d'une association de jeunesse ou d'éducation populaire agréées,

(https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/calculer-les-cotisations/la-base-de-calcul/cas-particuliers--bases-forfaita.html)

Dates d'exigibilité des cotisations

À partir des périodes d'emploi de 2021, tous les employeurs doivent régler leurs cotisations et contributions sociales au plus tard le 15 du mois suivant celui de la période d'emploi ou, pour ceux d'au moins 50 salariés ne décalant pas la paie, le 5 du mois suivant (CSS art. R 243-6).

Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat

(Source principale : https://www.economie.gouv.fr/cedef/prime-exceptionnelle-pouvoir-achat)

Présentation du dispositif

La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat de 2021

La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat est reconduite dans le cadre du projet de loi de finances rectificative pour 2021, en cours d'examen au Parlement.

L'article 2 du projet de loi prévoit ainsi que les entreprises pourront verser à leurs salariés, entre le 1er juin 2021 et le 31 mars 2022, une prime de 1000 euros, exonérée d'impôts et de cotisations sociales pour les salaires allant jusqu'à 3 SMIC. Elle pourra atteindre 2000 euros en cas de signature d'un accord d'intéressement, ou pour les travailleurs de la deuxième ligne si des mesures de revalorisation sont engagées.

Une prime de 1 000 euros ouverte à tous les bas salaires en 2021 - Gouvernement.fr

Modalités de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat pour l'année 2021 - Ministère du Travail

Copyright©Alain Gan
Fidulane
Formation Comptabi
01 43 24 92 78
www.fidulane.com

Cependant, dans l'attente de l'adoption définitive du texte, le dispositif n'est pas en vigueur actuellement. Le détail de ses modalités précises peut encore être modifié.

Modalités de déclaration

Le code type personnel (CTP) à utiliser pour la déclaration de la prime exceptionnelle est le CTP 510 (CTP à 0 %, sans incidence sur le montant des cotisations dues par l'employeur).

Quelques types de paie spécifiques

Nous avons déjà abordé des cas particuliers tels que par exemple les contrats d'apprentissage.

Il existe de nombreux cas de paies particulières, que nous ne pourrons pas étudier ici.

Ces paies particulières concernent notamment :
- les VRP
- les artistes et intermittents du spectacle
- Les journalistes et pigistes
- les formateurs occasionnels
- les vendeurs à domicile
- les collaborateurs occasionnels du service public
- les mannequins
- les sportifs professionnels
- le personnel rémunéré au pourboire
- les aides à domicile pour les personnes âgées ou handicapées

Dans certains cas ci-dessus, les charges sociales peuvent être calculées sur des bases forfaitaires. Il existe également des taux de cotisations spécifiques, des abattements, des calculs spécifiques des plafonds.

L'activité partielle

Source principale : https://www.economie.gouv.fr/covid19-soutien-entreprises/dispositif-de-chomage-partiel#

Dans quels cas l'entreprise peut-elle bénéficier du dispositif de chômage partiel ?

L'entreprise peut solliciter une allocation d'activité partielle pour un ou plusieurs employés dans l'impossibilité de travailler, si elle est dans l'un des cas suivants :

- Elle est concernée par les arrêtés prévoyant une fermeture de votre entreprise ;
- Elle est confrontée à une baisse d'activité/des difficultés d'approvisionnement ;

il lui est impossible de mettre en place les mesures de prévention nécessaires pour la protection de la santé des salariés (télétravail, geste barrière, etc.) pour l'ensemble de ses salariés.

Comment ça fonctionne ?

L'entreprise a dû verser une indemnité égale à 70 % du salaire brut (environ 84 % du net) à ses salariés avec un minimum de 8,11 € par heure, quel que soit l'effectif de l'entreprise, en 2021 et de 8, ?? € à compter du 1er octobre 2021. Les salariés au SMIC ou moins sont indemnisés à 100 %.

L'entreprise peut être remboursée en tout ou partie par l'État sous certaines conditions, dépendant notamment de l'activité.

Changements au 1er juin 2021

En juin, le dispositif de chômage partiel évolue.

Cas général

Pour les entreprises ne bénéficiant pas d'une indemnisation majorée (C. trav. art. R 5122-18 et D 5122-13 modifiés) :

- Le taux de l'indemnité versée au salarié, qui a été de 70 % de la rémunération brute jusqu'au 30 juin 2021 est passée pour les heures chômées depuis le 1er juillet 2021, à 60 %. Dans certains cas, l'indemnité d'activité partielle est maintenue à 70% de la rémunération antérieure brute du salarié jusqu'au 1er septembre 2021, voire jusqu'au 31 octobre 2021.
Mais cette indemnité ne peut pas être inférieure à 8,11 € net, ni être supérieure à un plafond de 27,68 € par heure chômée.

- Le taux de l'allocation versée à l'employeur, qui s'élevait à 60 % de la rémunération brute jusqu'au 31 mai 2021, passe à 52 % au 1er juin 2021 puis à 36 % au 1er juillet 2021.

Le plancher de l'allocation versée à l'employeur passe à 7,30 € au 1er juillet 2021, puis à 7,47 € au 1er octobre 2021, contre 8,11 € jusqu'au 30 juin 2021 (C. trav. art. D 5122-13 modifié). En revanche, le plafond de la rémunération brute prise en compte pour le calcul de l'indemnité et de l'allocation demeure, dans tous les cas, fixé à 4, 5 Smic.

Secteurs protégés

Les employeurs des secteurs protégés listés aux annexes 1 et 2 du décret 2020-810 du 29 juin 2020 et ayant, pour ceux visés à l'annexe 2, subi une diminution de chiffre d'affaires (CA) d'au moins 80 % entre le 15 mars 2020 et le 15 mai 2020 bénéficient d'une indemnisation majorée (Ord. 2020-770 du 24-6-2020 art. 1, I-2o et art. 1 bis, 2o).

Cette indemnisation est maintenue en l'état en juin 2021. En revanche, à partir du 1er juillet 2021, son montant et sa durée varient selon l'importance de la perte de CA subie en 2021.

A partir du 1er octobre 2021, le taux horaire minimum de l'allocation majorée versée à l'employeur est relevé à 8,30 € (au lieu de 8,11).

Le chômage partiel de juillet à septembre 2021

Le décret n° 2021-674 du 28 mai 2021 prévoit que le taux d'allocation pour les entreprises des secteurs d'activité les plus affectés par la crise sanitaire est ramené à 60 % pour le mois de juillet 2021, à 52 % pour le mois d'août 2021 et à 36 % à compter du 1er septembre 2021. Les restes à charge pour ces entreprises seront de 15 % en juillet, puis 25 % en août et 40 % en septembre. Pour les salariés de ces entreprises le taux de l'indemnité d'activité partielle versée à ceux-ci baisse à 60 % de leur rémunération antérieure brute (72 % salaire nette) à partir du 1er septembre 2021.

Alain Gandy - Reproduction interdite

Les entreprises dont l'activité a été interrompue par décision administrative en raison de la crise sanitaire, ou qui sont situées dans une circonscription territoriale soumise à des restrictions spécifiques des conditions d'exercice de l'activité économique et de circulation des personnes prises par l'autorité administrative lorsqu'ils subissent une forte baisse de chiffre d'affaires, ou qui relèvent des secteurs les plus affectés et qui continuent de subir une très forte baisse du chiffre d'affaires, bénéficient d'un taux d'allocation de 70 % jusqu'au 31 octobre 2021.

Pour les entreprises de droit commun, le décret ramène à 36 % le taux d'allocation à compter du 1er juillet 2021, avec un reste à charge pour l'employeur de 40 %. Le décret n° 2021-671 du 28 mai 2021, diffère également au 1er juillet 2021 la baisse du taux de l'indemnité d'activité partielle de droit commun versée au salarié à 60 % de sa rémunération antérieure brute, soit environ 72 % de sa rémunération nette.

TROISIEME PARTIE

Les états liés à la paie, le contrôle et le paiement des charges sociales

Documents et formalités accompagnant la dernière paie

Certificat de travail

(Source principale : Service-public.fr Accueil > Formation - Travail > Quitter son emploi > Licenciement pour motif personnel > Certificat de travail)

Principe

Le certificat de travail est un document obligatoirement remis par l'employeur au salarié à l'expiration du contrat de travail, quels que soit les motifs de la rupture (licenciement, démission, fin de CDD, départ en retraite...) et la durée du contrat.

Mentions

Les mentions devant figurer sur le certificat sont :
l'identité de l'employeur (nom, adresse, raison sociale, • siège social),
• l'identité du salarié (nom, prénom, adresse),
• les dates d'entrée et de sortie du salarié,
• la nature du ou des emplois successivement occupés,
• les périodes pendant lesquelles le salarié a occupé ces emplois,
• portabilité de la mutuelle et de la prévoyance (si vous en avez une)
• date de remise du certificat et lieu de sa rédaction,
• signature de l'employeur.

Si la situation juridique de l'employeur a été modifiée

Alain Gandy - Reproduction interdite

Le certificat doit mentionner la date de l'entrée du salarié chez l'employeur initial, prédécesseur de l'employeur actuel. L'employeur doit remettre au salarié son certificat de travail à l'expiration du contrat de travail (fin du préavis).

En cas de préavis non effectué

Lorsque le salarié n'effectue pas de préavis, il peut demander à son employeur de lui délivrer, en attendant l'expiration du contrat de travail, une attestation précisant que celui-ci se terminera à telle date et que jusqu'à cette date il est libre d'occuper tout autre emploi.

A la fin du préavis non exécuté, l'employeur doit remettre au salarié un certificat de travail.

La dispense, par l'employeur, d'exécuter le préavis de licenciement n'a pas pour conséquence d'avancer la date à laquelle le contrat prend fin.

Solde de tout compte

(Source principale : actualités Fr. Lefebvre, 17/05/2018)

Dans le reçu pour solde de tout compte, l'employeur doit faire l'inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail (C. trav. art. L 1234-20, al. 1). C'est-à-dire qu'il doit détailler quelles sommes lui ont été versées et à quel titre. Un détail des sommes versées dans un document annexé n'a pas d'effet libératoire.
Le reçu mentionnant une somme globale versée en règlement de salaires et indemnités de toute nature sans procéder à cet inventaire ne peut avoir aucun effet libératoire.

Ce reçu doit être établi en double exemplaire et l'un d'entre eux doit être remis au salarié, mention en est faite sur le reçu.

Délai de prescription : 5 ans (6 mois seulement en cas de signature du salarié).

L'effet libératoire du reçu pour solde de tout compte, complet et non dénoncé dans les 6 mois, ne vaut que pour les sommes qui y sont mentionnées.

Ainsi, la mention d'une somme globale versée au titre des salaires dus n'empêche pas le salarié de réclamer des sommes au titre d'heures supplémentaires (Cass. soc. 11-12-2014 n° 13-17.277 F-D). De même la mention des « accessoires » du salaire est trop générale pour englober un bonus dû au salarié (CA Paris 19-5-2011 n° 09-10460).

La mention du délai de dénonciation n'est pas obligatoire (Cass. soc. 4 novembre 2015 n° 14-10.657 (n° 1808 FS-PB), S. c/ Sté Gemy Côte d'Azur).

Le fait d'avoir signé le reçu pour solde de tout compte n'interdit pas de présenter d'autres demandes en justice. Le salarié peut notamment contester la légitimité de son licenciement et réclamer une indemnité pour rupture abusive.

Peu importe qu'une clause générale selon laquelle le salarié se déclare rempli de l'intégralité de ses droits relatifs tant à l'exécution qu'à la rupture du contrat de travail ait été intégrée dans le reçu (Cass. soc. 18-12-2013 précité). Une telle clause est en effet sans portée et ne peut faire produire au reçu pour solde de tout compte les effets d'une transaction.

Le droit d'agir du salarié reste limité par le délai de prescription de droit commun applicable à sa demande (12 mois pour une action portant sur la rupture du contrat de travail ; 2 ans pour une action portant sur son exécution ; 3 ans pour les demandes salariales, 5 ans pour les demandes fondées sur une discrimination ou un harcèlement).

Attestation Pole Emploi

Livre de paie et autres états issus du logiciel de paie

Le livre de paie est un état récapitulatif des fiches de paie. Il doit être imprimé chaque mois pour l'ensemble des salariés, et se présente comme une fiche de paie regroupant toutes les fiches de paie. Il peut être imprimé également par catégorie de salariés, et de date à date.

D'autres états sont très utiles, tels que le journal de paie, les états préparatoires de charges sociales. Le journal de paie peut, par exemple, permettre d'imprimer une sorte de fiche de paie globalisée sur une période donnée pour un salarié, ce qui est très utile notamment en cas de départ d'un salarié en cours d'année.

La déclaration sociale nominative (DSN)

(Source principale principale : http://www.dsn-info.fr)

L'article 35 de la loi pour la simplification du droit et l'allégement des démarches administratives, adoptée le 29 février 2012, institue une déclaration sociale nominative (DSN) mensuelle et dématérialisée ayant vocation à remplacer la quasi-totalité des déclarations sociales auxquelles sont tenus les employeurs.

Son **entrée en vigueur** a été progressive, avec une généralisation obligatoire depuis le 1er janvier 2017.

La déclaration sociale nominative (DSN) a vocation à se substituer progressivement à la quasi-totalité des déclarations sociales des employeurs.

Le décret 2013-266 du 28 mars 2013 (JO 30 p. 5421) définit le régime de la DSN, notamment le contenu, la date d'exigibilité, le processus de transmission de la déclaration ainsi que les modalités selon lesquelles elle se substitue aux déclarations remplacées. On trouvera ci-après l'essentiel de ce texte.

Déclarations remplacées

Les déclarations remplacées par la DSN sont les suivantes (CSS art. R 133-14, IV) :

- Bordereau récapitulatif des cotisations et le tableau récapitulatif (DUCS)

- DADSU.

- Les déclarations de cotisations MSA (BVM, DTS).

- Attestation servant à déterminer le gain journalier de base pour le calcul des prestations en espèces de l'assurance-maladie, maternité et paternité ou le salaire journalier servant au calcul des indemnités journalières dues au titre du risque accident du travail et maladies professionnelles.

- Attestation destinée à Pôle emploi.

- Relevé mensuel des contrats de travail temporaire.

- Déclaration mensuelle de mouvements de main-d'œuvre (DMMO) pour les établissements du secteur privé employant 50 salariés et plus et enquête statistique sur les mouvements de main-d'œuvre (EMMO) des établissements du secteur privé employant moins de 50 salariés.

- Déclarations adressées aux caisses et organismes mentionnés à l'article L 133-5-3, II 1° du CSS (CPAM, urssaf, caisses d'assurance retraite et de la santé au travail, caisses générales de sécurité sociale, caisses de mutualité sociale agricole, organismes de retraite et de prévoyance complémentaire, Pôle emploi), à l'article L 711-1 du CSS (caisses gérant les régimes spéciaux) ainsi qu'aux organismes mentionnés à l'article L 6527-2 du code des transports (caisse de retraite du personnel navigant professionnel de l'aéronautique civile) et à l'article l 3141-30 du Code du travail (caisses de congés payés).

- Déclaration des effectifs.

- La radiation des contrats complémentaires

- Déclaration relative à la cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE) (CGI art. 1586 octies, II, 1).

- Déclaration fiscale des salaires (CGI art. 87) et PAS (prélèvement à la source).

- Formalités permettant l'alimentation compte personnel formation.

- Déclaration des facteurs de risques professionnels (déclaration aux expositions dangereuses, risques professionnels, pénibilité) (C. trav. art. L 4161-1).

- La DOETH (Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés).

- Le recouvrement de certains régimes spéciaux ou particuliers.

Cette extension des fonctions de la DSN se traduit par la transmission de ses données à de nouveaux destinataires : Direction générale des finances publiques (DGFiP), Agence de services et de paiement et Caisse des dépôts et consignations (Décret 2013-266 du 28-3-2013 art. 4 modifié).

La DSN est obligatoire pour presque toutes les entreprises depuis le 1er janvier 2017.

Le défaut de transmission de la DSN mensuelle expose les contrevenants à une pénalité de 49 € par mois par salarié. Cette pénalité est couramment infligée, et l'URSSAF n'accorde quasiment pas de remise pour celle-ci.

Il est précisé que depuis 2017 l'utilisation du titre emploi service entreprise dispense de la transmission d'une DSN.

Deux types de DSN à produire

DSN de signalements d'événements:

- L'arrêt de travail, en cas de maladie, maternité, paternité, accident du travail,
Cette DSN permet de remplacer la déclaration sociale pour les indemnités journalières (DSIJ), à condition que les DSN mensuelles nécessaires aient été correctement transmises (pour les 3 mois précédents).

- La reprise anticipée à la suite d'un arrêt de travail, si la date de reprise réelle est antérieure de la date prévisionnelle transmise dans l'arrêt (cas peu fréquent).

- La fin de contrat de travail
Cette DSN permet de remplacer la déclaration Pole Emploi et son équivalent informatique, l'AED (attestation d'emploi

dématérialisée), à condition que les DSN mensuelles nécessaires aient été correctement transmises (pour les éventuels 12 mois précédents).

Les DSN de signalement doivent être transmises dans un délai de 5 jours suivant l'arrêt

Toutefois, les DSN de signalement d'arrêt de travail, si l'entreprise avance au salarié le montant des indemnités (maintien de salaire) peuvent n'être transmises que juste avant la DSN mensuelle.

DSN mensuelle

La DSN mensuelle remplace la DUCS URSSAF (déclaration des cotisations URSSAF), et comporte les données relatives à l'identification de l'employeur et des salariés, les caractéristiques de l'emploi exercé, du contrat de travail, ainsi que le détail des rémunérations versées au salarié au cours du mois précédent.
Toutes les données liées aux coordonnées, aux contrats de travail, aux périodes d'activité (différents contrats le cas échéant) ou d'inactivité (arrêts de travail), à la rémunération et aux cotisations sociales, doivent être soigneusement codées. Le codage est réalisé par les logiciels de paie, à condition toutefois qu'ils soient correctement paramétrés et utilisés.

Après l'envoi d'une DSN mensuelle, un BIS (Bilan d'Identification des Salariés) est disponible sur Net-entreprises dan le tableau de bord de la DSN. Les DSN transmises doivent être accompagnées de la mention « Fichier contrôlé conforme ». Un clic sur la loupe permet de lire le compte rendu.

Périodicité de déclaration et de paiement

Pour l'URSSAF, la périodicité de déclaration et de paiement est la suivante :

Employeurs de moins de 50 salariés

Le 15 du mois suivant (dit M+1). *Toutefois, il est possible qu'une option pour un paiement trimestriel antérieur continue de subsister.*

Employeurs de 50 salariés et plus

La date d'exigibilité de la DSN et du paiement est :

- Si le paiement des salaires intervient en fin de mois, le 5 du mois suivant (soit le 5 du mois M+1)
- Si le paiement des salaires intervient le mois suivant, le 15 du mois du mois M+1 (c'est-à-dire le 15 du mois qui suit la période de paie)

Pour les caisses de retraite, la date limite de paiement des cotisations de retraite complémentaire est fixée au 25 du mois M+1. *(Source : https://www.agirc-arrco.fr/actualites/detail/la-date-limite-de-paiement-de-vos-cotisations-fixee-au-25-du-mois/)*

Les dates limites d'envoi de la DSN sont celles définies pour l'URSSAF : 15 du mois suivant à midi, sauf pour les employeurs de 50 salariés et plus si le paiement des salaires intervient en fin de mois (le 5 du mois suivant dans ce dernier cas).

Une DSN « annule et remplace » peut être transmise jusqu'à l'échéance de la DSN normale.

Les DSN remplacent la DADS depuis 2017. La dernière DADS devait être celle de janvier 2018 relative aux rémunérations de l'année 2017.

Le rôle fondamental du paramétrage du logiciel de paie pour la DSN

Les modes de contrôle de la DSN avant son envoi

Les blocs de régularisation dans la DSN

Transmission des données

En pratique, la déclaration doit être souscrite via le site www.net- entreprises.fr pour les employeurs relevant du régime général et www.msa.fr pour les entreprises agricoles. Elle peut être effectuée soit en dépôt de fichier, soit en mode d'échange de données informatisées (EDI) de machine à machine c'est-à-dire directement à partir du logiciel de paie, en général via le portail de l'éditeur du logiciel.

L'inscription sur Net-entreprises au service DSN requiert un délai de 24 heures pour être effective.
Une seconde inscription est requise pour l'impression ou le téléchargement des de la DSIJ sur Net-entreprises.

Cette déclaration doit être effectuée chaque mois même si aucune rémunération n'a été versée au cours de celui-ci tant que l'employeur n'a pas demandé la radiation de son compte auprès de l'organisme de recouvrement des cotisations de sécurité sociale dont il relève.

La déclaration des événements mentionnés ci-dessus (maladie, maternité, congé parental, fin du contrat de travail ..) doit, en principe, être effectuée au plus tard en même temps que cette dernière sous réserve, lorsque ces évènements interviennent avant le 15 du mois, des cas suivants : fin du contrat de travail, début et fin de l'arrêt de travail pour cause d'accident ou de maladie non professionnelle, de congé de maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant, lorsque l'employeur n'est pas subrogé dans les droits de l'assuré aux indemnités journalières. Dans ces hypothèses, la déclaration devra intervenir dans un délai à fixer par arrêté qui ne pourra excéder 5 jours ouvrés.

Différents outils de pré-contrôle, tel que DSN-VAL, peuvent être téléchargés sur Net-entreprises.

Sanctions

Le défaut de production de la déclaration sociale nominative dans les délais prescrits, l'omission de salariés devant y figurer ou l'inexactitude des rémunérations déclarées entraîne l'application de la pénalité suivante : 7, 5 € par salarié manquant ou par inexactitude dans la limite de 750 € par mois et par déclaration. Cette pénalité est recouvrée et contrôlée suivant les règles prévues pour les majorations de retard en matière de cotisations.

Précisions sur les données par les DSN

Le décret du 28 mars 2013 prévoit la création d'un traitement de données à caractère personnel dénommé « déclaration sociale nominative » mis en œuvre par les Urssaf ou les caisses générales de sécurité sociale, la Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés, les caisses de mutualité sociale agricole et le groupement d'intérêt public « modernisation des déclarations sociales ».

Parmi les données collectées, on relèvera, s'agissant des salariés, les éléments suivants :

Alain Gandy - Reproduction interdite

- Nom de famille, nom d'usage, prénoms, sexe, date et lieu de naissance, le cas échéant, qualité de ressortissant d'un Etat membre de l'Union européenne ou d'un Etat non membre de l'Union européenne, numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques du salarié ou, pour les personnes en instance d'attribution de ce numéro, numéro identifiant d'attente attribué par la Cnavts, adresse, numéro de matricule du salarié donné par l'employeur ;

- Données relatives à leur situation professionnelle : caractéristiques de l'emploi, nature, date de début et de fin prévisionnelle du contrat du contrat de travail, durée du travail, convention collective applicable et statut au regard de la réglementation relative aux régimes de retraite complémentaire obligatoire, de frais de santé et de prévoyance ;

- Détail de la rémunération versée au cours du mois ;

- Evénements survenus pendant la période déclarée : dates de début et de fin d'arrêt de travail pour cause d'accident ou de maladie non professionnelle, congé de maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant, informations nécessaires à la subrogation de l'employeur dans les droits du salarié aux indemnités journalières et au remboursement de celui-ci par les organismes d'assurance maladie ;

- Rupture du contrat de travail : qualification de la rupture et éléments pris en compte pour le service des allocations chômage ;

- Données relatives à la prévoyance : institution de prévoyance ou société d'assurance compétente, contrat de prévoyance.

Ces données seront transmises au final à la Cnav chargée de leur traitement, laquelle ne pourra les conserver que pendant 5 ans au plus.

Les employeurs doivent informer les salariés des données accessibles dans le cadre de cette déclaration et des conditions dans lesquelles ils peuvent exercer leur droit d'accès et de rectification.

La contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance.

La participation à la formation continue

Elle est rebaptisée « contribution à la formation professionnelle (CFP) » par la Loi Avenir professionnel art. 37. Elle constitue désormais la première composante de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance.

En effet, depuis le 1er janvier 2019, la contribution à la formation professionnelle et la taxe d'apprentissage ont été rassemblées en une contribution unique : la contribution unique à la formation et à l'alternance dont la collecte sera transférée aux URSSAF en 2022.

Les 2 taxes conservent toutefois globalement les mêmes caractéristiques.

Toutefois, à partir de 2019, la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, réformant le financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage, prévoit que la collecte de la contribution à la formation

(Source : https://www.economie.gouv.fr/entreprises/contribution-formation-professionnelle)

À l'horizon 2022, le recouvrement de la contribution à la formation professionnelle et de la taxe d'apprentissage sera transféré aux URSSAF, à un rythme mensuel, de la même manière que les cotisations de sécurité sociale.

A partir de 2022, l'Urssaf assurera la collecte des contributions légales suivantes :

- La contribution à la formation professionnelle (CFP)
- La contribution au CPF-CDD (contribution dédiée au financement du compte personnel de formation pour les titulaires de CDD)
- La taxe d'apprentissage (part principale et solde)
- La contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA).

A compter du 5 ou 15 février 2022 : l'employeur déclarera et réglera chaque mois en DSN, selon les mêmes modalités que l'ensemble des cotisations sociales, la CFP, la contribution au CPF-CDD ainsi que la part principale de la taxe d'apprentissage auprès de l'Urssaf.

Tous les employeurs doivent participer à la formation continue des salariés.

Le taux minimal de la composante « formation professionnelle » est de 0,55 % des salaires bruts. Les entreprises de plus de 10 salariés doivent consacrer au moins 1 % des salaires bruts à la formation continue.

La base de calcul de la contribution est alignée sur celle des cotisations de sécurité sociale du régime général (ou du régime agricole pour les employeurs de salariés agricoles), sous réserve des exonérations de CPF expressément prévues pour certaines rémunérations.

Toutefois, des rémunérations partiellement exonérées de cotisations de sécurité sociale sont tout de même assujetties à la contribution. Tel est le cas, par exemple, de celles versées aux salariés embauchés sous contrat de professionnalisation ou d'accompagnement dans l'emploi.

Par ailleurs, les rémunérations non susceptibles d'être concernées par taxe sur les salaires ne sont pas passibles de la CFP.

Enfin, les employeurs de moins de 11 salariés ne sont pas assujettis à la CFP sur les salaires versés à leurs apprentis.

Les sommes, recouvrées par l'URSSAF, et gérées par le nouvel organisme **France compétences**, sont dédiées au financement de l'alternance, du conseil en évolution professionnelle, du développement des compétences des salariés des entreprises de moins de 50 salariés, de la formation des demandeurs d'emploi et du compte personnel de formation (C. trav. art. L 6331-2 et L 6331-4 réécrits).

Le décret **n°2014-968 du 22 août 2014** modifie les modalités de lissage des contributions formation **des entreprises qui ont franchi le seuil de 10 salariés à partir de cette date**. Pendant une période transitoire de six ans, ces taux évoluent ainsi :

Régime transitoire	Contributions
Première année (N)	0,55%*
Seconde année (N+1)	0,55%
Troisième année (N+2)	0,55%
Quatrième année (N+3)	0,7%
Cinquième année (N+4)	0,9%
Sixième année (N+5)	1%

* Les entreprises atteignant ou dépassant, au titre d'une année, l'effectif de 10 salariés pour la première fois resteront soumises au taux applicable aux entreprises de moins de 10 salariés l'année du dépassement et les 2 années suivantes, sauf lorsque l'accroissement résulte de la reprise ou de l'absorption d'une entreprise ayant employé au moins 10 salariés au cours de l'une des 3 années précédentes.

Le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) a notamment pour objet d'organiser les parcours de formation des demandeurs d'emploi et des salariés potentiellement en difficulté sur le marché du travail.

Ce dispositif a été modifié par la loi de finances pour 2021 (article 159). Ainsi, les employeurs qui, pour la première fois, ont atteint ou dépassé l'effectif de 11 salariés au titre des années 2018 ou 2019 continuent de bénéficier du taux de 0,55 % pour cette année-là et les quatre années suivantes.

(Source principale : https://business.lesechos.fr/entrepreneurs/ressources-humaines/16950455-formation-professionnelle-quel-taux-de-contribution-appliquer-341635.php)

Toutefois, depuis la loi Pacte, un délai de franchise de 5 ans a été institué pour les entreprises n'ayant pas franchi le seuil de 11 salariés au 31/12/2019.

Par exemple, une entreprise générale qui franchit la barre des 11 salariés en 2020 ne sera soumise au taux à 1 % qu'à partir de 2025 si son effectif reste supérieur ou égal à 11salariés.

Remarque : les entreprises de moins de 20 salariés sont également assujetties au financement de la contribution CPF TP (transition professionnelle, ex cotisation CIF CDD) de 1% de la masse salariale CDD de l'entreprise (sous réserve des dispositions et exemptions prévues (salariés saisonniers notamment). Ces congés de formation sont en effet supprimés (sauf pour la VAE), mais les formations correspondantes pourront être financées par le CPF. Les formations longues, destinées à une reconversion professionnelle, pourront être financées par un CPF « transition professionnelle ».

Les sommes dues au titre de la participation-formation continue et de la première fraction de la taxe d'apprentissage (ainsi que de la CSA) seront recouvrées en 2022 par les Urssaf, les caisses générales de sécurité sociale (outre-mer) ou les caisses de la Mutualité sociale agricole. Toutefois, par dérogation, la collecte de ces contributions sera assurée par les opérateurs de compétences, créés par la présente loi en remplacement des anciens organismes collecteurs. À défaut de versement ou en cas de versement insuffisant, la contribution concernée sera majorée de l'insuffisance constatée. Comme dans le régime actuel, l'employeur sera alors tenu d'effectuer, auprès du Trésor public, le versement de régularisation correspondant, accompagné d'un bordereau dédié, au plus tard le 30 avril de l'année suivant celle du versement des rémunérations.

La taxe d'apprentissage

La taxe d'apprentissage, seconde composante de la nouvelle contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance, est due par les employeurs, quel que soit leur statut, sauf notamment :
- les membres des professions libérales imposables dans la catégorie des bénéfices non commerciaux
- les sociétés et personnes morales ayant pour objet exclusif les divers ordres d'enseignement « scolaire »
- les associations non soumises à l'IS de droit commun

Certaines exonérations existent, et les entreprises qui accueillent des apprentis peuvent en être dispensées en tout ou partie (à hauteur de 87%).

Les rémunérations versées aux apprentis dans les entreprises de moins de 11 salariés sont exonérées de taxe d'apprentissage. (art. 1559 ter C du CGI, loi de finances pour 2020).

L'Article 1599 ter A du CGI prévoit que « Sont affranchis de la taxe :

1° Les entreprises occupant un ou plusieurs apprentis avec lesquels un contrat régulier d'apprentissage a été passé dans les conditions prévues aux articles L. 6221-1 à L. 6225-8 du code du travail, lorsque la base annuelle d'imposition déterminée conformément aux dispositions des articles 1599 ter B et 1599 ter C n'excède pas six fois le salaire minimum de croissance annuel »

L'ensemble du dispositif de formation à la charge des entreprises est financé par 3 taxes :

- **La contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance**
- **La contribution supplémentaire à l'apprentissage, due par certaines entreprises**
- **La contribution** au financement du compte CPF (compte personnel de formation) pour les titulaires d'un CDD

Recouvrement de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance (Cufpa)

La taxe d'apprentissage (première fraction) et la CFP dues au **titre de l'année 2020** par les employeurs d'au moins 11 salariés ont fait l'objet de deux acomptes de 60 % et 38 % versés respectivement en février et novembre 2020 au plus tard. Le solde de ces contributions devra être payé avant le 1er mars 2021 à l'opérateur de compétences (Opco), date avant laquelle devront être également réglées à cet organisme la taxe d'apprentissage (première fraction) et la CFP pour les employeurs de moins de 11 salariés, ainsi que la CSA et la contribution CPF-CDD dues au titre de l'année 2020 par tous les employeurs concernés.

Les modalités de versement des contributions dues **au titre de l'année 2021** ont, quant à elles, été précisées par le décret 2020-1739 du 29 décembre 2020.

Les modalités de collecte des **contributions** concourant au développement de la formation professionnelle et de l'alternance **dues au titre de l'année 2021** sont présentées dans le tableau récapitulatif ci-après :

Contributions	**Date limite de versement**	
	Employeurs de moins de 11 salariés	**Employeurs d'au moins 11 salariés**
Taxe d'apprentissage (1e fraction)	Acompte (40 %) : 15-9-2021 Solde : 1-3-2022	1er acompte (60 %) : 1-3-2021 2nd acompte (38 %) : 15-9-2021 Solde : 1-3-2022
CFP	Acompte (40 %) : 15-9-2021 Solde : 1-3-2022	1er acompte (60 %) : 1-3-2021 2nd acompte (38 %) : 15-9-2021 Solde : 1-3-2022
CSA (1)	-	1-3-2022
Contribution CPF-CDD	Acompte (40 %) : 15-9-	1-3-2022

Copyright©Alain G
Fidulane
Formation Compta
01 43 24 92 78
www.fidulane.co

2021 Solde : 1-3-2022

(1) La CSA est due uniquement par les entreprises employant plus de 250 salariés.

© Editions Francis Lefebvre 2020

La déclaration annuelle d'emploi des travailleurs handicapés

(Source principale : https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/emploi-et-handicap/article/obligation-d-emploi-des-travailleurs-handicapes-ce-qui-change-en-2020)

Elle concerne les entreprises ou établissements d'au moins 20 salariés.

Tout employeur occupant au moins 20 salariés depuis plus de 3 ans est tenu d'employer des travailleurs handicapés dans une proportion de 6 % de l'effectif total de l'entreprise. Les établissements ne remplissant pas ou que partiellement cette obligation doivent s'acquitter d'une contribution à l'Agefiph, le fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Le délai de 3 ans court à compter de la date à laquelle l'établissement a atteint le seuil de 20 salariés (C. trav. art. D 5212-3, al. 2).

Le délai octroyé aux entreprises nouvellement créées (à compter du 01/01/2019 selon la loi Pacte) pour se mettre en conformité avec l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés est relevé de 3 à 5 ans.

Il en résulte que les établissements d'au moins 20 salariés créés ou ayant franchi le seuil de 20 salariés en 2014 sont assujettis pour la première fois à l'obligation d'emploi au titre de l'année 2017 et ont dû souscrire une déclaration en février 2018. *(Source : FR40/17)*

Son montant brut, dû pour chaque bénéficiaire manquant, varie selon la taille de l'entreprise : de 400 à 600 fois le Smic horaire brut, dû pour chaque bénéficiaire manquant.

Attention : au bout de 3 ans de non-respect de certaines obligations d'emploi, l'employeur est soumis à une cotisation majorée, de 1.500 fois le Smic horaire, quel que soit l'effectif de l'entreprise. Cette cotisation majorée se substitue à la cotisation normale de 400 € à 600 € (montant variable selon l'effectif de l'entreprise) due par emploi manquant.

Le calcul de la cotisation due est complexe (pourcentage d'Ecap, minorations, etc.).

L'obligation d'emploi est déclarée via la DSN depuis 2020, et la contribution est calculée au 31 décembre.

Depuis le 1er janvier 2020, la contribution annuelle n'est plus versée à l'Agefiph, mais est recouvrée par l'Urssaf ou la caisse de mutualité sociale agricole dont relève l'employeur, dans les mêmes conditions que les cotisations du régime général de la sécurité sociale (C. trav. art. L 5212-9 modifié). *(Loi 2018-771 du 5-9-2018 art. 67, 71 et 74 : JO 6)*

Le compte personnel de formation (CPF)

Il s'est substitué au DIF le 1er janvier 2015.

Il concerne toutes les personnes engagées dans la vie active, indépendamment de leur statut.

Les données nécessaires au compte personnel de formation sont transmises avec vos déclarations sociales habituelles (DSN).

(Source principale : http://www.moncompteformation.gouv.fr/)

- Le compte personnel de formation (CPF) est ouvert pour toute personne âgée d'au moins seize ans, qu'elle soit en emploi, à la recherche d'un emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelle.

- Ces nouveaux droits acquis au titre du CPF sont attachés à la personne. Ainsi les heures de formation inscrites sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son bénéficiaire.

Le compte personnel de formation est alimenté en heures de formation chaque année et, le cas échéant, par des abondements complémentaires, selon des modalités précises.

Depuis le 1er janvier 2019, le CPF n'est plus alimenté en heures mais en Euros. Les droits acquis au 31 décembre 2018 sont convertis à hauteur de 15 € de l'heure.
Tout salarié dont la durée de travail (légale ou conventionnelle) est supérieure ou égale à un mi-temps sur l'ensemble de l'année bénéficie d'un crédit de 500 €, dans la limite de 5 000 €. Les salariés dont le niveau de qualification est inférieur au niveau V (CAP, BEP) bénéficient quant à eux de 800 € par an, dans la limite de 8000 €.
Depuis le 1er janvier 2019, le CPF est intégralement géré et financé par la CDC (Caisse des dépôts et consignations).

Le compte peut également être abondé par un accord d'entreprise, un accord de branche ou un accord conclu par les organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires de l'accord constitutif d'un OPC (ex OPCA).

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, un abondement supplémentaire de 100 heures est accordé au salarié qui n'a pas eu les entretiens professionnels auxquels il a droit et s'il n'a pas bénéficié d'au moins deux des trois actions suivantes :

- Une formation

- Une progression salariale ou professionnelle,

- L'obtention d'éléments de qualification/certification par la formation ou la validation des acquis de l'expérience (VAE).

L'entreprise verse à l'OPC une somme forfaitaire, dont le montant est fixé par décret en Conseil d'État, correspondant à ces 100 heures (130 heures pour les personnes à temps partiel).

À NOTER : la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul de ces heures.

Les salariés doivent activer leur compte sur le site http://www.moncompteformation.gouv.fr/, reporter leurs droits antérieurs au DIF, et gérer leurs éventuelles demandes de formation.

Un compte personnel d'activité regroupe depuis le 1er janvier 2017 le compte personnel de formation, le compte personnel de la prévention et le compte d'engagement citoyen. Le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) a été renommé compte professionnel de prévention (C2P) depuis le 1er octobre 2017, et a fait l'objet de certains ajustements : réduction du nombre de facteurs de risques pris en compte, modification des organismes gestionnaires du compte et de son financement.

Alain Gandy - Reproduction interdite

Sous certaines conditions, le salarié peut, depuis le 1er janvier 2019, mobiliser son CPF pour financer un congé de formation lui permettant de réaliser un projet de transition professionnelle en vue de changer de métier. Concrètement, il s'agit d'une modalité d'utilisation particulière du CPF ouvrant droit, sous certaines conditions, à un congé de transition professionnelle (CTP), qui se substitue au congé individuel de formation (CIF) supprimé par cette même loi. *(Décret 2018-1332 du 28-12-2018 : JO 30 Décret 2018-1339 du 28-12-2018 : JO 30)*

Les autres déclarations

La participation à l'effort de construction

(Source principale : http://bofip.impots.gouv.fr/bofip/6361-PGP.html)

Les employeurs employant au minimum 50 salariés (20 salariés jusqu'en 2019), quels que soient la nature de l'activité, la forme juridique et le régime d'imposition, sont soumis à l'obligation de participer à l'effort de construction et en faire la déclaration en mai de chaque année.

Le taux de la participation s'élève à 0,45% des salaires bruts.

Afin d'atténuer les effets que le franchissement du seuil de vingt salariés pouvait avoir sur les charges des entreprises, l'article **L. 313-2** du CCH a prévu un dispositif de réduction temporaire de la participation à l'effort de construction.

Les employeurs qui, en raison de l'accroissement de leur effectif, ont atteint ou dépassé l'effectif de vingt salariés avant le 01/01/2020 sont dispensés pendant trois ans du versement de la participation à l'effort de construction prévue à **l'article L. 313-1** du code précité.

En outre, le montant de ce versement est réduit respectivement de 75 %, 50 % et 25 % les première, deuxième et troisième années suivant la dernière année de dispense.

Toutefois, depuis la loi Pacte (concernant les entreprises ayant franchi le seuil de 50 salariés depuis le 01/01/2020), un délai de franchise de 5 ans a été institué.

Celles qui emploient vingt salariés ou plus dès l'année de leur création étaient immédiatement redevables de la participation dans les conditions de droit commun. Elles ne subissent pas d'effet de seuil et ne sont donc pas concernées par un dispositif qui a précisément pour objet d'en atténuer les conséquences.

La taxe sur les salaires

La taxe sur les salaires doit être acquittée par les employeurs établis en France, lorsqu'ils ne sont pas soumis à la taxe sur la valeur ajoutée (TVA) sur au moins 90 % du chiffre d'affaires réalisé l'année avant le versement des rémunérations. Elle est calculée sur les rémunérations versées au cours de l'année par application d'un barème progressif.

Lorsqu'une subvention n'est pas « directement liée au prix », et se situe donc comme hors champ par rapport à la TVA, il faut penser à appliquer la taxe sur les salaires, selon une proportion calculée comme suit :
Prorata de taxe sur les salaires = Recettes non taxables / Recettes totales

(Source : http://actualitesdudroit.lamy.fr/Accueil/Articles/tabid/88/articleType/ArticleView/articleId/126200/Taxe-sur-les-salaires-conditions-de-repartition-de-secteurs-dactivites-distincts.aspx)
Lorsque les activités d'une entreprise sont, pour l'exercice de ses droits à déduction de la TVA, réparties en plusieurs secteurs distincts au sens de l'article 213 de l'annexe II au CGI alors en vigueur, la taxe sur les salaires doit être déterminée par secteur d'activité, en appliquant aux rémunérations des salariés affectés spécifiquement à chaque secteur le rapport d'assujettissement propre à ce secteur.

(Source : Feuillet rapide fiscal social n° 48/12)
L'assiette de la taxe sur les salaires est alignée sur celle de la CSG applicable aux salaires et assimilés.

(Source : http://bofip.impots.gouv.fr/bofip/6686-PGP.html)
La taxe n'est pas due si son montant annuel (rémunérations versées en 2021) ne dépasse pas 1 200 €, cette franchise s'appliquant quelle que soit la durée d'activité au cours de l'année civile (il n'y a pas de calcul au prorata temporis). Il n'y a alors pas de déclaration de liquidation et de régularisation à déposer.

Décote

L'employeur dont le montant annuel de la taxe est compris entre 1 200 € et 2 040 € bénéficie pour le calcul 2021 d'une décote égale aux 3/4 de la différence entre cette limite de 2 040 € et le montant réel de sa taxe.

(Source : Code général des impôts - Article 1679 A)
La taxe sur les salaires due par les associations régies par la loi du 1er juillet 1901, les syndicats professionnels et leurs unions mentionnés au titre III du livre Ier de la deuxième partie du code du travail et par les mutuelles régies par le code de la mutualité lorsqu'elles emploient moins de trente salariés n'est exigible, au titre d'une année, que pour la partie de son montant dépassant une somme fixée à 21 086 € en 2021.

La DAS 2

La DAS 2 n’est pas une déclaration liée à la paie, et peut être remplacée par une DSN.
Elle concerne les honoraires, commissions, et droits d’auteur.

Mais ces honoraires, commissions, et droits d’auteur peuvent être déclarés dans une partie spécifique de la DSN, ce qui évite d’avoir ensuite à effectuer la déclaration DAS 2.

Les entités qui versent des honoraires, commissions, et droits d’auteur peuvent donc choisir soit de les déclarer dans la DSN, soit dans une déclaration DAS 2.

Les honoraires, commissions, et droits d’auteur à déclarer sont ceux dont le montant ttc versé a dépassé 1200 € ttc au cours de l’année civile écoulée.

L'article 1736, I-1 du CGI sanctionne les tiers déclarants omettant de déclarer ces sommes par une pénalité dont le taux de 50 % des montants non déclarés.

La même pénalité est applicable aux sommes à déclarer dans la déclaration IFU (revenus de capitaux mobiliers, et notamment les distributions de dividendes et d’intérêts sur les comptes courants d’associés).

Lorsque la déclaration est souscrite selon les modalités de la DSN, l'administration admet qu'elle soit déposée au plus tard durant le mois d'avril de l'année suivant le paiement des rémunérations. Lorsque la déclaration est souscrite selon d'autres modalités (EFI ou EDI), elle peut l'être en même temps que la déclaration de résultats (BOI précité n° 400).

Cette déclaration peut également être souscrite (en mode EFI) sur le site www.impots.gouv.fr

(voir : https://www.impots.gouv.fr/portail/la-procedure-de-declaration-en-ligne-des-donnees)

La déclaration des mouvements de main-d'œuvre (DMMO)

Source principale : http://vosdroits.service-public.fr/professionnels-entreprises/F22524.xhtml

Elle doit être effectuée par les entreprises employant au moins 50 salariés.
Tous les mois, l'employeur de 50 salariés et plus doit déclarer les contrats de travail conclus ou rompus, sauf pour les contrats à durée déterminée (CDD) de moins d'1 mois non renouvelable.

Cette déclaration est incluse dans la DSN. Il en va de même de l'EMMO.

Minimiser les risques de redressement de charges, les risques de pénalités, ou de dommages et intérêts

Les contrôles externes de charges sociales proviennent essentiellement de l'URSSAF.

Les principales causes de redressement sont liées à la sous-estimation des avantages en nature, à leur non déclaration, aux remboursements ou indemnités de frais professionnels non justifiés, et au travail dissimulé. Elles proviennent donc essentiellement d'une sous-estimation du montant des salaires bruts qui sert de base de calcul des charges sociales.

Des contrôles de cohérence entre les salaires bruts, et les cotisations salariales ainsi que patronales sont souhaitables, mais non suffisants. Ils peuvent être effectués au moyen d'états récapitulatifs des salaires et des charges sociales, fournis avec les logiciels de paie.

Ayant déjà étudié les avantages en nature et les frais professionnels, voyons en détail les risques liés au travail non correctement déclaré ou à la fausse sous-traitance.

Méthodes de contrôle rapide des cotisations sociales figurant ou devant figurer sur les paies.

- Contrôler les états préparatoires de charges sociales
- Contrôler les fiches de paies « consolidées » (journal de paie global sur une période par salarié, par catégorie de salarié, par établissement ou entreprise)

Méthodes de contrôle rapide des DSN

- Contrôler les états préparatoires de charges sociales
- Contrôler les états préparatoires issus du module DSN avec ceux issus du module de paie
- Contrôler les codes CTP, assiettes et qualifiants d'assiette du bloc de cotisations URSSAF

Alain Gandy - Reproduction interdite

- Contrôler les blocs de versement
- Contrôler le paramétrage correct des fiches salariés dans la DSN
- Contrôler les états disponibles sur les sites Net-Entreprises, de l'URSSAF, des caisses de retraite et de prévoyance avec ceux issus de la paie et de la comptabilité.

Même non versées, les indemnités prévues par une convention étendue sont soumises à cotisations.

(Source : Actualités Francis Lefebvre 12/09/2017 Cass. 2e civ. 15-6-2017 n° 16-19.162 F-D, Urssaf du Centre c/ Sté Loire électricité services 37 (les 37))

L'employeur étant tenu de verser l'indemnité de trajet prévue par une convention collective nationale étendue, celle-ci doit être incluse dans l'assiette des cotisations même si elle n'a pas été versée

Travailleurs non salariés (TNS) et salariés - Fausse sous-traitance

http://www.lentreprise.com/statut-auto-entrepreneur/auto-entrepreneurs-gare-au-salariat-deguise-28702.html

Auto-entrepreneurs : gare au salariat déguisé !

Anciens salariés travaillant pour leur ex-employeur, employeurs demandant aux candidats à l'embauche de se déclarer comme auto-entrepreneurs... Les abus se multiplient.

Par Emmanuel Colombié pour LEntreprise.com, publié le 21/01/2011

De facto, certains auto-entrepreneurs travaillent quasi-exclusivement pour un seul et même client, dans des conditions identiques à celles de salariés : méfiez-vous de ces pratiques abusives car les auto-entrepreneurs en sont toujours les perdants.

Théoriquement indépendant et libre de son emploi du temps, l'auto-entrepreneur peut parfois se retrouver sous l'autorité d'un seul et même client - souvent son ex-employeur- et donc dans les mêmes conditions de travail qu'un salarié. Comment éviter ce risque de salariat déguisé qui permet à l'employeur de faire des économies (pas de cotisations sociales à payer...) alors que le « faux » auto-entrepreneur prend tous les risques : pas d'assurance-chômage, pas de cotisations supplémentaires retraite, pas de mutuelle, pas de protection en cas de rupture des relations....?

Dès lors qu'un lien de subordination est constaté, c'est-à-dire si le client impose des consignes strictes, des horaires de travail préétablis, une facturation au nombre d'heures ou de jours... l'auto-entrepreneur peut introduire devant un conseil des prud'hommes une action en requalification de son contrat de mission en contrat de travail, avec les conséquences suivantes :

- le paiement des salaires (avec les heures supplémentaires, le cas échéant), primes, congés, indemnités de toute nature correspondant à un poste de salarié équivalent et ce, depuis le début avéré de la relation de travail

- le paiement des cotisations sociales du régime général pour toute la durée de la relation contractuelle

- l'octroi d'indemnités de licenciement en cas de rupture des relations, et de dommages et intérêts pour préjudice matériel ou moral...

De son côté, l'employeur peut être condamné pour délit de **travail dissimulé** ou abus de vulnérabilité.

Pour lutter contre ces pratiques, le gouvernement, dans une lettre publiée au JO en Octobre 2010 (cf encadré), s'engage sur deux pistes importantes :

- diffuser plus d'informations sur le caractère illégal et les risques des pratiques visant à dissimuler une relation salariale sous la forme d'une relation commerciale,

- renforcer les contrôles effectués par les différents services concernés (inspection du travail, Urssaf, services fiscaux) pour lutter contre l'externalisation abusive de salariés ou le recrutement de faux indépendants. A suivre...

Bon à savoir : c'est à l'Urssaf, en effectuant un contrôle du donneur d'ordre (le client) de prouver qu'il y a salariat déguisé. En effet, parce qu'elles bénéficient du régime micro-social simplifié, la LME du 4 août 2008 a étendu la présomption de non-salariat aux personnes dispensées d'immatriculation au registre du commerce et des sociétés (RCS) ou au répertoire des métiers (RM), c'est-à-dire aux auto-entrepreneurs ...

La lettre du gouvernement

Dans une réponse ministérielle publiée au JO le 12/10/2010, Hervé Novelli, l'ancien secrétaire d'Etat chargé du Commerce, de l'Artisanat, des PME, du Tourisme, des Services et de la Consommation rappelle les risques de ces pratiques *« visant à dissimuler une relation salariale de subordination sous la forme d'une relation commerciale de sous-traitance »*. Il précise que les auto-entrepreneurs sont bien des travailleurs indépendants, entièrement maîtres de l'organisation des tâches à effectuer, de la recherche de la clientèle et des fournisseurs... **Enfin, il se veut rassurant et rappelle l'essentiel : dès lors que les auto-entrepreneurs exécutent un travail sous l'autorité d'une personne qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements, l'existence d'un lien de subordination juridique permanent peut être démontrée...**

Source principale: "Auto-entrepreneur-édition 2011", Editions Francis Lefebvre

Exemple de travailleur indépendant requalifié en salarié

(Source principale : © 2011 Editions Francis Lefebvre)

Le collaborateur d'un cabinet d'avocat est salarié s'il ne peut pas développer sa propre clientèle

22/06/11

CA Colmar 10 janvier 2011 n° 09/00102, 7e ch., G. c/ SCP S.

Le contrat de collaboration doit être requalifié en contrat de travail quand la charge de travail imposée à l'avocat par les associés l'empêche d'avoir et de développer sa clientèle personnelle

L'avocat salarié est celui qui est lié par un contrat de travail à un autre avocat et dont le lien de subordination est caractérisé notamment pour lui par l'***impossibilité d'avoir et de développer une clientèle personnelle***. Si, malgré les mentions de contrat de collaboration, l'avocat a été mis dans l'impossibilité d'avoir une clientèle le contrat doit être requalifié en contrat de travail. (Cass. ch. mixte 12 février 1999 : RJS 3/99 n° 444, Bull. civ. n° 1).

L'affaire jugée le 10 janvier 2011 par la cour d'appel de Colmar donne une illustration de ces règles.

La cour d'appel précise tout d'abord que le traitement d'un ***nombre dérisoire de dossiers*** propres à l'avocat lié à un cabinet par un contrat de collaboration ne fait pas obstacle à la qualification de celui ci en contrat de travail salarié lorsqu'il est établi que cette situation n'est pas de son fait mais est due aux conditions d'exercice de son activité.

Relevant la ***charge de travail*** imposée par la société civile professionnelle (SCP), les demandes intempestives des associés de se rendre à des audiences ou d'assurer des rendez vous, les interruptions par ceux ci des rares rendez vous avec des clients personnels ou au cours de gardes pénales, la difficulté rencontrée par le collaborateur pour confier des tâches afférentes à ses propres dossiers à un secrétariat toujours débordé, les juges ont considéré que l'activité du collaborateur était exercée à temps plein pour la SCP et que la convention les liant devait être requalifiée en contrat de travail. En conséquence ils ont accueilli la demande de l'avocat en paiement des ***charges patronales et congés payés*** attachés à ses salaires ainsi que des indemnités prévues par la convention collective pour la rupture de son contrat de travail qui s'analyse comme un ***licenciement*** dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Donneurs d'ordres : précautions à prendre en cas de sous-traitance

Vérifications obligatoires. - Le donneur d'ordres qui conclut un contrat portant sur un montant d'au moins 5 000 € doit périodiquement s'assurer que son cocontractant respecte toutes les formalités et démarches dont la méconnaissance caractérise le travail dissimulé. Il doit, pour ce faire, réclamer certains documents (voir Dictionnaire Social, « Travail dissimulé »). S'il ne le fait pas, sa responsabilité peut être engagée (c. trav. art. L. 8222-1, 1°, L. 8222-2 et R. 8222-1).

Décret 2011-1601 du 21 novembre 2011 (JO 23 p. 19648) (Source principale : Editions Francis Lefebvre 5/12/2011)

Le sous-traitant sera tenu de remettre au donneur d'ordre une attestation relative aux obligations déclaratives et de paiement des cotisations et contributions sociales.

Une entreprise est tenue à la solidarité financière avec son cocontractant condamné pour travail dissimulé dès lors qu'elle ne s'est pas fait remettre les documents exigés par l'article D 8222-5 du Code du travail et n'a donc pas procédé aux vérifications qui lui incombaient (Cass. 2e civ. 11-2-2016 n° 14-10.614).

Le donneur d'ordre, lorsqu'il s'agit d'un **professionnel**, doit vérifier que son sous-traitant est bien à jour du paiement de ses cotisations sociales en cas de conclusion d'un contrat d'une valeur d'au moins 5 000 €. (Décret 2015-364 du 30-3-2015, art. 13 : JO 31)

Jusqu'à présent, le sous-traitant était tenu de remettre au donneur d'ordre une attestation déclarative délivrée par l'Urssaf certifiant qu'il avait bien effectué ses déclarations, une attestation sur l'honneur du dépôt auprès de l'administration fiscale de l'ensemble des déclarations fiscales et une attestation sur l'honneur de l'emploi de salariés réguliers. Ces trois attestations sont **supprimées** au profit d'une attestation unique relative aux obligations déclaratives et de paiement.

Ces nouvelles modalités concernent également le **régime agricole** (C. rur. art D 725-22-5). Elles **entrent en vigueur** le 1er janvier 2012.

Contenu de l'attestation

Le donneur d'ordre établi ou domicilié en France est considéré comme ayant procédé aux vérifications imposées par le Code du travail s'il se fait remettre par son cocontractant, lors de la conclusion du contrat et tous les 6 mois jusqu'à la fin de son exécution, une attestation de fourniture des déclarations sociales et de paiement des cotisations et contributions de sécurité sociale émanant de l'organisme de protection sociale chargé du recouvrement des cotisations et des contributions datant de moins de 6 mois (C. trav. art. D 8222-5 modifié).

En cas d'**emploi de salariés** par le sous-traitant, l'attestation mentionne l'identification de l'entreprise, le nombre de salariés et le total des rémunérations déclarées sur le dernier bordereau récapitulatif des cotisations (BRC) adressé à l'organisme de recouvrement des cotisations par le sous-traitant.

L'attestation est **sécurisée** par un dispositif d'authentification délivré par l'organisme de recouvrement (CSS art. D 243-15 al. 1 et 3, nouveau).

Lorsque le sous-traitant est établi ou domicilié **à l'étranger**, le donneur d'ordre doit se faire remettre, lorsque la législation du pays de domiciliation le prévoit, un document émanant de l'organisme qui gère le régime social obligatoire et mentionnant que le cocontractant est à jour de ses déclarations sociales et du paiement des cotisations afférentes, ou un document équivalent ou, à défaut, une attestation de fourniture des déclarations sociales et de paiement des cotisations et contributions de sécurité selon les modalités visées ci-après (C. trav. art. D 8222-7 1° b), modifié).

Vérifications du donneur d'ordre

Le donneur d'ordre doit s'assurer de l'**authenticité** de l'attestation auprès de l'organisme de recouvrement des cotisations de sécurité sociale (C. trav. art. D 8222-5 modifié).

Pour ce faire, il vérifie l'exactitude des informations soit par voie dématérialisée, soit sur demande auprès de l'organisme chargé du recouvrement des cotisations et contributions sociales au moyen d'un numéro de sécurité (CSS art. D 243-15 al. 3, nouveau).

La vérification peut être effectués sur le site de l'URSSAF : http://www.urssaf.fr/profil/employeurs/services/verifications-des-attestations/verifications-des-attestations-01.html

Conditions de délivrance

Le fait de **contester** les cotisations et contributions dues devant les tribunaux ne fait pas obstacle à la délivrance de l'attestation. Toutefois, celle-ci ne peut pas être délivrée quand la contestation fait suite à une verbalisation pour travail dissimulé (CSS D 243-15 al. 3, nouveau).

Responsabilité des donneurs d'ordre

Alain Gandy - Reproduction interdite

Loi art. 75, 78, 80 et 81

Afin d'étendre le champ des personnes responsables en cas de recours à un étranger en situation irrégulière, et de responsabiliser davantage les maîtres d'ouvrage et les donneurs d'ordre, il est inséré dans le Code du travail une disposition nouvelle précisant que nul ne peut, directement ou indirectement, *recourir sciemment* aux services de l'employeur d'un étranger sans titre (C. trav. art. L 8251-2 nouveau).

La recherche et la *constatation de cette infraction* est du ressort des agents compétents en matière d'infractions à l'interdiction d'emploi d'un étranger sans titre : inspecteurs et contrôleurs du travail, agents et officiers de police judiciaire, agents de la direction générale des douanes (C. trav. art. 8271-17 modifié).

Le fait de recourir sciemment aux services de l'employeur d'un étranger sans titre est passible des mêmes *sanctions pénales* que celles prévues à l'encontre de cet employeur, soit 15 000 € d'amende et 5 ans d'emprisonnement au plus pour les personnes physiques et 75 000 € d'amende pour les personnes morales (C. trav. art. L 8256-2 modifié).

La personne condamnée à ce titre peut en outre être *exclue de la faculté de soumissionner* à des contrats de partenariat et des marchés ou accords-cadres conclus avec certaines personnes publiques ou privées non soumises au Code des marchés publics (CGCT art. L 1414-4, b modifié, Ord. 2004-559 du 17-6-2004, art. 4, b modifié, Ord. 2005-649 du 6-6-2005, art. 8 modifié).

Par ailleurs, toute personne condamnée en application de l'article L 8256-2 du Code du travail pour avoir recouru sciemment aux services de l'employeur d'un étranger sans titre est *tenue solidairement au paiement* des rémunérations et charges, contributions et frais visés à l'article L 8254-2 du Code du travail (C. trav. art. L 8254-2-2 nouveau).

Cette responsabilité solidaire, jusqu'ici limitée aux contributions spéciale et forfaitaire, est étendue (C. trav. art. L 8254-2 modifié) :

- aux salaires et accessoires et aux frais d'envoi des rémunérations impayées prévus par l'article L 8252-2 du Code du travail (n° 38) ;
- à l'indemnité due en cas de rupture de la relation de travail de l'étranger, soit en application de ce dernier texte, soit en application d'autres dispositions du Code du travail (C. trav. art. L 1234-5, L 1234-9, L 1243-4 et L 1243-8) ou des stipulations contractuelles, si elles sont plus favorables pour le salarié.

Obligation de mise en demeure de l'employeur

Le donneur d'ordre ou le maître d'ouvrage, informé par écrit par un agent de contrôle, un syndicat, une association professionnelle d'employeurs ou une institution représentative du personnel que son cocontractant ou un sous-traitant direct ou indirect de celui-ci emploie un étranger sans titre, est *tenu d'enjoindre* à ce cocontractant de faire cesser l'infraction. Il *peut résilier le contrat* aux frais et risques de l'employeur ainsi mis en demeure si celui-ci ne donne pas suite à l'injonction. En cas de méconnaissance de ces dispositions, le maître d'ouvrage ou donneur d'ordre ainsi que son cocontractant sont tenus solidairement au paiement des rémunérations et charges, contributions et frais visés à l'article L 8254-2 (C. trav. art. L 8254-2-1 nouveau).

Obligations liées aux mesures de lutte contre le dumping social
(décret 2015-364 du 30/03/2015, & loi pour la croissance et l'activité)

- Activités concernées

Activités de services. Voir le décret.

- Obligations des entreprises d'origine

L'employeur est soumis, pendant la durée du détachement de ses salariés en France, aux règles françaises (code du travail, lois, règlements, conventions collectives...) en matière de rémunération, d'égalité professionnelle, de durée du travail, de conditions de travail...

En revanche, ne sont pas applicables aux salariés détachés, les dispositions du droit du travail français relatives à la conclusion et à la rupture du contrat de travail, la formation, la prévoyance, etc. C'est le droit du pays d'origine des salariés détachés qui s'applique.

Le salarié détaché reste sous contrat avec son employeur établi à l'étranger, qui continue à lui verser sa rémunération. Il n'y a pas de lien contractuel avec l'établissement français qui l'accueille.

Les employeurs établis hors UE doivent obtenir une autorisation de travail pour la durée de la période d'activité en France.

Pour les employeurs établis en UE mais dont les salariés sont ressortissants d'un État hors UE, ces derniers peuvent être détachés sans avoir à justifier d'une autorisation de travail, s'ils sont titulaires d'un titre les autorisant à travailler dans le pays où est établi leur employeur.

Une fois la mission achevée, les salariés reprennent leur activité au sein de l'entreprise d'origine.

- Déclaration préalable de détachement : voir le décret, ainsi que la loi pour la croissance et l'activité art.280, I, et la loi Travail articles 105, 107 et III – Décret 2016-1044 du 29-7-2016
Depuis le 1er octobre 2016, les employeurs établis à l'étranger détachant des salariés en France doivent effectuer leur déclaration préalable de détachement par voie dématérialisée (formulaire en ligne).

Le donneur d'ordre ou le maître d'ouvrage doit s'en faire remettre une copie.

- Désignation d'un représentant en France : voir le décret.

- Obligations de l'entreprise d'accueil : voir le décret.

- Registre unique du personnel : voir le décret.

- Vigilance en matière d'hébergement et de droit du travail : voir le décret.

- Responsabilité solidaire en cas de manquements

En cas de manquement à leurs obligations, l'employeur établi à l'étranger et le donneur d'ordre, ou maître d'ouvrage, sont passibles d'une amende administrative de 2 000 € par salarié détaché (ou 4 000 € en cas de récidive) pour un montant total plafonné à 500 000 €.

Carte professionnelle dans le bâtiment

La loi pour la croissance et l'activité rend obligatoire la carte d'identification professionnelle pour tous les salariés intervenant sur un chantier dans le bâtiment et les travaux publics.

Alain Gandy - Reproduction interdite

Travail illégal – Différentes formes – Risques – Sanctions pénales et administratives

(Principale source : mise à jour le 10.06.2013 - http://vosdroits.service-public.fr/professionnels-entreprises/F31490.xhtml Direction de l'information légale et administrative

Une société, une personne physique ou morale, qui a recours au travail illégal directement ou par personne interposée, ou qui en fait la publicité, s'expose à des sanctions pénales et administratives.

Définition du travail illégal

Sont considérés comme du travail illégal :

- Le travail dissimulé (emploi de salariés non déclarés)
  Travail dissimulé : Lorsque l'employeur n'a pas accompli, auprès des organismes de recouvrement des contributions et cotisations sociales, les déclarations relatives à l'embauche, ou aux salaires (absence de remise de bulletins de salaire ou mention sur ces derniers d'un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement accompli), ou aux cotisations sociales ou fiscales assises sur ces salaires (loi art. 40-I ; c. Trav. Art. L. 8221-5, 3° nouveau).
  Le caractère intentionnel de l'infraction de travail dissimulé peut résulter du paiement d'heures supplémentaires en partie sous forme de primes (Cass. soc. 23-3-2016 n° 14-21.772).
- Le prêt illicite de main-d'œuvre,
- Le cumul irrégulier d'emplois
  Fait, pour un salarié, d'exercer des travaux rémunérés au-delà de la durée maximale du travail (article R. 8261-1 du Code du travail, et pour un employeur, de recourir à un salarié au-delà de la durée maximale du travail (article R. 8261-2 du Code du travail).
- L'emploi irrégulier de travailleurs étrangers (sans titre de travail),
- La fausse déclaration pour obtenir des revenus de remplacement.

Haut

Sanctions pénales

La personne qui a recours au travail dissimulé directement ou par personne interposée, peut être condamnée jusqu'à 3 ans d'emprisonnement et **45 000 €** d'amende (**225 000 €** s'il s'agit d'une personne morale).

Si le travail dissimulé concerne un mineur, la sanction peut être portée jusqu'à 5 ans d'emprisonnement et **75 000 €** d'amende.

Le prêt de main-d'œuvre illicite et le marchandage sont sanctionnés jusqu'à 2 ans d'emprisonnement et **30 000 €** d'amende (**150 000 €** pour une personne morale).

Le fait d'employer irrégulièrement des personnes étrangères expose le dirigeant à 5 ans d'emprisonnement et **15000 €** d'amende par personne, portée à **75 000 €** pour une personne morale (10 ans d'emprisonnement et **100000 €** d'amende pour infraction en bande organisée).
Ces sanctions ne s'appliquent pas à l'employeur qui, sur la base d'un titre frauduleux ou présenté frauduleusement par un étranger salarié, a procédé sans intention de participer à la fraude et sans connaissance de celle-ci à la déclaration nominative préalable à l'embauche prévue à l'article L 1221-10 du Code du travail, à la déclaration unique d'embauche et à la vérification auprès des administrations territorialement compétentes du titre autorisant cet étranger à exercer une activité salariée en France (C. trav. art. L 8256-2 modifié).

Des peines complémentaires peuvent aussi être prononcées :

- Interdiction d'exercer certaines activités professionnelles,
- Exclusion des marchés publics (5 ans maximum),

- Confiscation objets ayant servi à commettre l'infraction ou qui ont été utilisés à cette occasion, et qui en sont le produit et appartiennent au condamné,
- Affichage du jugement dans les journaux,
- Interdiction des droits civiques, civils et de famille.

Toute personne condamnée pour avoir recouru directement (ou par personne interposée) aux services de celui qui exerce un travail dissimulé, est tenue solidairement avec la personne condamnée :

- Au paiement des impôts, taxes et cotisations obligatoires, des pénalités et majorations dus au Trésor public ou aux organismes de protection sociale,
- Au remboursement des aides publiques,
- Au paiement des rémunérations, indemnités et charges dues pour l'emploi de salariés.

Travail dissimulé : les organismes de recouvrement peuvent procéder à des saisies conservatoires

La procédure de recouvrement des créances en cas de travail dissimulé est modifiée, afin de permettre aux organismes de recouvrement des cotisations de geler les biens de l'employeur à hauteur des sommes dues, sans demander au préalable l'autorisation du juge de l'exécution.
(Loi 2016-1827 du 23-12-2016, art. 24, I, 1° : JO 24)

Sanctions administratives

Les sanctions administratives applicables aux employeurs ayant fait l'objet d'un procès-verbal relevant une infraction de travail illégal sont les suivantes :

- Suppression des aides publiques (exonérations de charges sociales ou des aides attachées au contrat d'apprentissage, par exemple), pendant 5 ans maximum,
- Remboursement des aides publiques déjà perçues, sur les 12 derniers mois,
- Exclusion des contrats publics pour une durée maximale de 6 mois,
- Fermeture administrative temporaire (de 3 mois maximum), engagée par le préfet (ou le préfet de police à Paris), assortie éventuellement d'une saisie du matériel professionnel.

Les sanctions administratives sont indépendantes des suites données par l'autorité judiciaire au procès-verbal pour travail illégal.

Le redressement de cotisations sociales à l'encontre du maître de l'ouvrage ayant toléré du travail dissimulé n'est pas subordonné à la preuve de sa complicité.

Le redressement de cotisations est opéré, non plus sur une base forfaitaire, mais « au réel ».

Sanctions supplémentaire en cas de travail dissimulé :

- Evaluation forfaitaire des cotisations

L'article L 242-1-2 du CSS prévoit qu'en cas de travail dissimulé le redressement des cotisations de sécurité sociale est, sauf preuve contraire, effectué sur la base d'une évaluation forfaitaire de la rémunération fixée à 25 % du plafond annuel de la sécurité sociale.

- Redressement majoré

Lorsqu'est constatée une infraction de travail dissimulé, par dissimulation d'activité ou d'emploi salarié, le montant du redressement des cotisations et contributions sociales mis en recouvrement à l'issue d'un contrôle est majoré de 25 %. Cette majoration s'applique que le contrôle ait ou non été réalisé dans le cadre de la procédure de redressement au réel sur la base des informations contenues dans les procès-verbaux de travail dissimulé.

- Lors de la rupture de la relation de travail, le salarié dont l'employeur a dissimulé l'emploi a droit à une indemnité forfaitaire égale à 6 mois de salaire (art. L. 8223-1 du code du travail).

Alain Gandy - Reproduction interdite

*Source principale : Actualités Francis Lefebvre 20/02/13*Cass. soc. 6 février 2013 n° 11-23.738 (n° 243 FP-PB), Antuna Suarez c/ Sahli
L'indemnité forfaitaire pour travail dissimulé se cumule désormais avec l'indemnité de licenciement

L'indemnité pour travail dissimulé est due dès lors que la relation de travail a été rompue, peu important que le salarié concerné ait continué à travailler avec d'autres entreprises successives sur le même site dans le cadre d'un nouveau contrat.*(Actualités Francis Lefebvre 30/08/2019*).

Sanction administrative supplémentaire en cas d'emploi d'étrangers sans titre de travail :

Contribution spéciale (c. trav., art. L. 8253-1).

L'employeur qui embauche, conserve à son service ou emploie pour quelque durée que ce soit un étranger non muni du titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France doit acquitter une contribution spéciale.
Désormais, le décret devra fixer un taux de contribution au plus égale à 5 000 fois le taux horaire du minimum garanti mais celui-ci pourra être minoré ou majoré.
Ainsi, le montant de la contribution spéciale est égal à 5000 fois le taux horaire du minimum garanti à la date de constatation de l'infraction. Ce montant est par ailleurs porté à 25 000 fois le taux horaire du minimum garanti lorsque l'employeur s'est déjà acquitté d'une telle contribution au cours des cinq années précédant la constatation de l'infraction.
Le taux pourra être minoré en cas de non-cumul d'infractions ou en cas de paiement spontané par l'employeur des salaires et indemnités dus à l'étranger en situation irrégulière : il sera alors au plus égal à 2 000 fois le taux du minimum garanti.
Le taux pourra être majoré en cas de réitération de l'infraction : il sera alors au plus égal à 15 000 fois ce taux.
De plus, la loi précise désormais que l'employeur doit s'acquitter de la contribution spéciale pour chaque travailleur étranger sans titre de travail.

Droits des salariés étrangers en situation irrégulière

Les droits du salarié étranger au titre d'une *période d'emploi illicite* sont renforcés (C. trav. art. L 8252-2 modifié) :

- les sommes dues pour la période d'emploi illicite au titre du *salaire* et de ses accessoires s'entendent le cas échéant conformément aux dispositions conventionnelles et non plus simplement par rapport aux dispositions légales ou aux stipulations contractuelles (cette précision vise à éviter le contournement par les employeurs des minima conventionnels applicables dans la branche ou l'entreprise) ;
- la *présomption simple d'emploi* permettant de déterminer les sommes dues au salarié au titre du salaire et de ses accessoires est fixée à 3 mois, conformément à la directive 2009/52/CE du 18 juin 2009, dite directive « sanction » ;
- l'*indemnité forfaitaire* due à l'intéressé en cas de rupture de la relation de travail, s'élève à 3 mois de salaire.

En outre, l'employeur est désormais tenu de prendre le cas échéant en charge tous les *frais d'envoi des rémunérations* impayées vers le pays dans lequel le travailleur étranger est parti volontairement ou a été reconduit.

Les *sommes dues par l'employeur* au titre de la période d'emploi illicite (n° 38) doivent être versées au salarié dans un *délai* de 30 jours à compter de la constatation de l'infraction.

Si l'étranger est placé en rétention administrative ou s'il n'est plus sur le territoire national, elles doivent être déposées, dans ce même délai, auprès d'un organisme désigné à cet effet puis reversées à l'étranger. Cet organisme serait en outre chargé de recouvrer les sommes dues, pour le compte de l'étranger, en cas de méconnaissance par l'employeur de ses obligations (C. trav. art. L 8252-4 nouveau).

Ce dispositif doit être précisé par un décret fixant les modalités de la consignation, du recouvrement des sommes dues, de leur reversement à l'étranger sans titre et de l'information de ce dernier sur ses droits.

Lorsque l'étranger employé sans titre l'a été dans le cadre d'un *travail dissimulé,* il bénéficie soit des dispositions de l'article L 8223-1 du Code du travail fixant à 6 mois le montant de l'indemnité forfaitaire qui lui est due à ce titre, soit des dispositions précitées si celles-ci lui sont plus favorables (C. trav. art. L 8252-2 modifié).

La possibilité d'une double indemnisation est donc expressément exclue. Seul s'applique le régime le plus favorable à l'étranger employé sans titre et en outre non déclaré.

Nouvelle sanction

Les employeurs coupables des infractions de marchandage, prêt de main d'œuvre illicite ou emploi d'étrangers non autorisés à travailler ne pourront plus bénéficier de mesures de réduction ou d'exonération de cotisations sociales, ni de minoration d'assiette.

L'article 24 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2017 **étend cette sanction qui existait déjà pour le travail dissimulé** aux autres infractions du travail illégal suivantes : marchandage, prêt de main d'œuvre illicite et emploi d'étrangers non autorisées à travailler.

Une part des dividendes des indépendants imposés à l'IS peut être soumise à cotisations sociales

(Source principale : Actualités Francis Lefebvre *13/12/12 Projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2013 art. 11, I et III)*

Le dispositif d'assujettissement partiel aux cotisations des dividendes, applicable jusqu'alors aux seules sociétés d'exercice libéral, est ainsi étendu à tous les travailleurs indépendants non agricoles exerçant leur activité dans une société soumise à l'impôt sur les sociétés.

Est désormais soumise à cotisations et contributions sociales la **part** de dividendes perçus par les travailleurs indépendants exerçant leur activité dans une société assujettie à l'impôt sur les sociétés, leur conjoint ou leur partenaire de Pacs ou leurs enfants mineurs **excédant** 10 % du capital social et des primes d'émission et des sommes versées en compte courant détenus en toute propriété ou en usufruit par ces personnes (Loi art. 11, I-A, 2° ; CSS art. L 131-6, al. 3 modifié).

(Source principale : Actualités Francis Lefebvre 05/04/13 Circ. Acoss 2013-19 du 28 mars 2013, point 5.4°

L'abattement fiscal de 40 % sur les dividendes ne s'applique pas pour le calcul des cotisations RSI

Pour l'Acoss, c'est le montant des dividendes avant l'abattement fiscal de 40 % qu'il faut prendre en compte dans l'assiette des cotisations sociales des travailleurs indépendants exerçant dans une société soumise à l'impôt sur les sociétés.

Redressements

(Source principale : Feuillet rapide fiscal social n° 48/12)

Constat d'absence de mise en conformité

Ce constat d'absence de mise en conformité correspond à la situation dans laquelle l'employeur n'a pas pris en compte les observations notifiées lors d'un précédent contrôle, que ces observations aient ou non donné lieu à redressement.

Dans cette situation, la majoration est égale à 10 % du montant du redressement des cotisations et contributions.

Le rescrit social

(Source principale : httphttps://www.urssaf.fr/portail/home/utile-et-pratique/le-rescrit-social.html)

Le rescrit social vous permet d'obtenir une décision explicite des organismes de recouvrement (Urssaf et Cgss) sur l'application de certains points de législation à votre situation.

Ainsi, l'organisme de recouvrement sera lié, pour l'avenir, par la position explicite qu'il prendra à votre demande, sauf changement de législation ou de situation de fait.

Pour que l'organisme de recouvrement puisse se prononcer, il faut que :

- votre demande entre dans le champ d'application défini par les textes,
- votre demande soit formulée selon des formes précises,
- l'organisme puisse se prononcer en toute connaissance de cause,
- la situation de fait décrite corresponde à la réalité.

La position de l'organisme de recouvrement ne sera opposable que pour le cas exposé.

Dans le cas où l'organisme de recouvrement déciderait de modifier sa décision, celle-ci ne vaudrait que pour l'avenir.

En cas de changement de position de l'Urssaf, le cotisant peut requérir l'arbitrage de l'Acoss.

Les bénéficiaires

La procédure de rescrit social est ouverte aux cotisants ou futurs cotisants en leur qualité d'employeur.

Les employeurs peuvent transiger avec l'Urssaf

(Source principale : Décret 2016-154 du 15-2- 2016 : JO 17)

La transaction doit mettre fin à un litige (certains litiges seulement) ou éviter un contentieux.

Elle n'est possible que sous certaines conditions.

Saisir le médiateur de l'Urssaf Ile-de-France : quelle procédure suivre ?

(Sources principales : Actualités Fr. Levebvre du 30/08/2017,& Site internet de l'Urssaf)

Depuis janvier 2016, afin d'éviter les recours contentieux, l'Urssaf Ile-de-France expérimente la médiation pour les cotisants qui ne seraient pas satisfaits des réponses apportées à leurs réclamations. La saisine du médiateur doit respecter une procédure bien précise.

Quelques risques à éviter, liés à un licenciement « mal ficelé »

(Source : Article L1235-3 Code du travail)

Indemnité prévue au barème

L'ordonnance relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail met en place un barème d'indemnisation obligatoire en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, mesure emblématique de la réforme du Code du travail. *(Ord. 2017-1387 du 22-9-2017 art. 4 : JO 23)*

Indemnité de 6 mois de salaire

(Source : Article L1235-11 Code du travail)

Lorsque le juge constate que le licenciement est intervenu alors que la procédure de licenciement est nulle, conformément aux dispositions des deux premiers alinéas de l'article L. 1235-10, il peut ordonner la poursuite du contrat de travail ou prononcer la nullité du licenciement et ordonner la réintégration du salarié à la demande de ce dernier, sauf si cette réintégration est devenue impossible, notamment du fait de la fermeture de l'établissement ou du site ou de l'absence d'emploi disponible.

Lorsque le salarié ne demande pas la poursuite de son contrat de travail ou lorsque la réintégration est impossible, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois.

Remboursement à Pole Emploi

Selon l'article L 1235-4 du Code du travail, le juge peut ordonner le remboursement par l'employeur à Pôle emploi de tout ou partie des allocations de chômage versées au salarié, du jour de son licenciement au jour du jugement prononcé, dans la limite de 6 mois. Cette sanction s'applique actuellement en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, de licenciement nul pour absence ou insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi et de licenciement faisant suite à une action en justice engagée par un salarié s'estimant victime soit d'une discrimination soit d'une inégalité de traitement hommes-femmes.

Quelques motifs courants de condamnation de l'employeur devant les Prud'hommes

- Erreur de qualification du licenciement
  Un licenciement effectué pour motif personnel alors que le véritable motif est économique, sera dépourvu de cause réelle et sérieuse (Cass. soc. 17-4-2019 no 17-17.880 FS-PB).
  La rupture résultant du refus par le salarié d'une modification de son contrat de travail, proposée par l'employeur pour un motif non inhérent à sa personne, constitue un licenciement pour motif économique.

- Absence de respect des délais prévus pour le licenciement
  Le jour de remise de la lettre de convocation à l'entretien préalable au licenciement ne compte pas dans le délai minimal de 5 jours devant séparer la convocation et l'entretien, et si celui-ci expire un samedi, il se trouve prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant. Dès lors, une cour d'appel ne saurait débouter le salarié de sa demande en paiement d'une indemnité pour non-respect de la procédure de licenciement alors qu'elle constate que la convocation lui a été remise en main propre un lundi pour un entretien organisé le lundi suivant (Cass. soc. 10-7-2019 no 18-11.528 F-D). *(Source : Editions Francis Lefebvre 17/07/2019 | SOCIAL | Cessation du contrat de travail)*

- Absence de respect du principe « Une faute, une sanction »

- Absence de respect des exigences relatives au droit à la santé et au repos

- Absence de versement de toutes les sommes dues

  Une résolution judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur peut même être prononcée. Exemple.

  Ayant constaté des manquements de l'employeur dans le paiement intégral de la prime exceptionnelle due à la salariée ainsi que dans le respect, à son égard, du principe « à travail égal, salaire égal », la cour d'appel a pu décider que de tels manquements étaient d'une gravité suffisante pour empêcher la poursuite du contrat de travail et justifiaient la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur (Cass. soc. 2-6-2021 no 19-20.449 F-D).
  Il peut en aller de même si un employeur paie avec retard un salarié et lui cause un préjudice (Cass. soc. 19-5-2021 n° 20-14.062 F-D, Sté Druck chemie c/ M).

- Absence de formation et d'entretien professionnel

  L'employeur doit assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, et le salarié bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification professionnelle et d'emploi. Une cour d'appel ne saurait rejeter la demande en paiement d'une somme à titre de dommages-intérêts pour violation de l'obligation légale et conventionnelle de formation et d'entretien professionnel en retenant que, quand bien même le salarié n'aurait eu aucun entretien professionnel depuis l'année 2014, il n'a expressément sollicité pour lui-même aucune formation dite d'adaptation à son poste de travail et s'est limité à revendiquer un positionnement qui ne correspond pas à son réel niveau de compétence (Cass. soc. 16-9-2020 no 18-19.889 F-D).). *(Source : Editions Francis Lefebvre 23/09/2020.*

- Requalification du CDD en CDI, notamment en cas de non respect de la période de carence

- Absence de respect de certaines autres règles de droit du travail

- Confusion entre cause réelle et sérieuse, faute grave (c'est-à-dire qui empêche le maintien du salarié pendant la durée de son préavis), faute lourde (intention de nuire)

- Sanction autre que le licenciement, prononcée dans une entreprise d'au moins 20 salariés, donc tenue d'établir un règlement intérieur, en l'absence de celui-ci, ou non mentionnée dans ce règlement.

Absence de motivation suffisante de la lettre de licenciement

Une imprécision du motif ne rend plus nécessairement le licenciement sans cause réelle et sérieuse contrairement à ce que prévoyait jusqu'à présent la jurisprudence. L'ordonnance dispose en effet que, à défaut pour le salarié d'avoir demandé à l'employeur de préciser les motifs énoncés dans la lettre, l'irrégularité constituée par une insuffisance de motivation ne prive pas, à elle seule, le licenciement de cause réelle et sérieuse. L'indemnité dans un tel cas ne peut pas excéder un mois de salaire (C. trav. art. L 1235-2, al. 3).

En revanche, si le salarié a demandé des précisions, le vice de motivation prive le licenciement de cause réelle et sérieuse. Le préjudice du salarié est réparé par l'indemnité prévue par le barème obligatoire en application de l'article L 1235-3 du Code du travail (C. trav. art. L 1235-2, al. 4).

L'insuffisance de motivation est désormais sanctionnée comme les autres irrégularités de procédure, dans le cas où le salarié n'a pas réagi en demandant des précisions à son employeur.

Versements de dommages et intérêts

D'une façon générale, en cas de litige avec son employeur, un salarié peut demander des dommages et intérêts s'il estime que le comportement de son employeur lui a causé un préjudice avéré.
Par exemple, en cas d'absence de consultation des institutions représentatives du personnel dans les cas où celle-ci est obligatoire, un salarié peut demander des dommages et intérêts s'il estime que l'absence de consultation lui a causé un préjudice.

Autre exemple :

L'employeur, tenu envers ses salariés à une obligation générale de sécurité en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, notamment en matière de discrimination, doit répondre des agissements des personnes qui exercent, de fait ou de droit, une autorité sur les salariés.

Cette obligation s'étend aux risques psychologiques.

Les tribunaux judiciaires ont eu l'occasion de rappeler à plusieurs reprises durant le confinement lié au Coronavirus que les entreprises étaient tenues d'évaluer les risques psycho-sociaux et de mettre en place les mesures de prévention adaptées.

Alain Gandy - Reproduction interdite

Ainsi en cas de harcèlement sexuel, un salarié victime peut obtenir réparation auprès de l'employeur de préjudices distincts découlant d'un fait de harcèlement sexuel d'une part, et du manquement de l'employeur à son obligation de sécurité d'autre part .(*Cass. soc. 17-5-2017 n° 15-19.300 FS-PB).*

L'employeur qui ne prend aucune mesure pour remédier à la situation de souffrance d'un salarié commet un manquement à son obligation de sécurité qui empêche la poursuite du travail et justifie la résiliation judiciaire du contrat à ses torts.

Cass. soc. 8-6-2017 n° 16-10.458 F-D, Sté Capstan Côte d'Azur c/ O).

Un mode de management par la peur ayant confronté de nombreux salariés à une souffrance au travail peut caractériser un manquement de l'employeur à son obligation de prévention des risques professionnels prévue par l'article L 4121-1 du Code du travail. *(Cass. soc. 6-12-2017 n° 16-10.885 FS-D, Sté Soredis c/ C.)*

Manque à son obligation de sécurité de résultat à l'égard du salarié et peut être condamné à lui verser des dommages et intérêts l'employeur qui, informé des préconisations du médecin du travail en matière d'aménagement du poste de l'intéressé, ne les a pas mises en œuvre *(Cass. soc. 27-9-2017 n° 15-28.605 F-D).*

De même, •A manqué à son obligation de sécurité de résultat l'employeur qui, conscient des nouvelles responsabilités confiées au salarié, n'a pas pris toutes les mesures de prévention et de sécurité nécessaires pour protéger sa santé physique et mentale, l'intéressé ayant été victime d'un malaise sur lieu de travail dû à un stress d'origine professionnelle (Cass. soc. 5-7-2017 n° 15-23.572 F-D).

Un salarié peut également demander des dommages et intérêts si l'employeur ne respecte pas sont droit à la santé et au repos, notamment en cas de forfait jours non compatible avec ce droit.

Exemple de condamnation pour harcèlement moral :

« Ayant relevé que plusieurs salariés témoignaient, d'une part, de pressions en matière d'objectifs, imposées aux directeurs de projets, aux responsables de projets, aux chargés de terrain, aux superviseurs et aux téléconseillers par une organisation très hiérarchisée du directeur de site et qui se traduisaient par une surveillance des prestations décrite comme du "flicage" et, d'autre part, d'une analyse de leurs prestations qu'ils ressentaient comme une souffrance au travail, la cour d'appel ne pouvait pas débouter les intéressés de leurs demandes au titre d'un harcèlement moral au motif que celles-ci portaient sur des considérations trop générales sur les méthodes de gestion de l'employeur (Cass. soc. 3-3-2021 no 19-24.232 F-D). » (*Editions Francis Lefebvre 10/03/2021)*

Quelques risques à éviter, liés à un CDD « mal établi »

Lorsqu'un CDD est conclu pour remplacer un salarié, il doit comporter le nom et la qualification du salarié remplacé. En l'absence de cette mention, le contrat est réputé conclu pour une durée indéterminée et l'employeur ne peut écarter la présomption légale ainsi instituée (Cass. soc. 28-3-2018 n° 16-27.019 F-D).

Le CDD doit être établi par écrit et comporter la définition précise de son motif. Ayant constaté que le contrat de travail et ses avenants mentionnent qu'ils ont été conclus pour « une réorganisation du service commercial », la cour d'appel en a exactement déduit que cette mention ne constitue pas l'énonciation d'un motif précis (Cass. soc. 15-9-2021 no 19-23.909 F-D).

Le RGPD

Source principale : https://www.legisocial.fr/actualites-sociales/2701-rgpd-informe-salaries.html

• Le RGPD est entré en application le 25 mai 2018.

Depuis cette date, vous être censé être en conformité avec le Règlement général sur la protection des données du 27 avril 2016.

Information des salariés sur leurs droits

Vous devez informer vos salariés, de manière claire et précise, sur le traitement de leurs données personnelles.

Vous pouvez le faire via le règlement intérieur de l'entreprise, une note de service, le contrat de travail du salarié, ou encore le livret d'accueil remis à chaque nouveau salarié.

Cette information aux salariés doit mentionner :

- Les modalités du traitement des données personnelles, leur base juridique et leurs objectifs ;
- L'identité et les coordonnées du responsable des traitements et / ou du délégué à la protection des données ;
- Les catégories des données personnelles concernées ;
- La durée de conservation des données personnelles ;
- Le rappel des droits du salarié sur ses données personnelles et les modalités d'exercice de ces droits ;
- Les destinataires des données personnelles ;
- La possibilité de transférer les données personnelles du salarié à une autre entité juridique, si l'entreprise appartient à un groupe

Attention : Certaines données personnelles telles que les photos nécessitent obligatoirement le consentement préalable du salarié concerné. Ce consentement doit être recueilli de façon explicite et non équivoque, par un écrit ou une case à cocher.

Vous devez informer vos salariés

- Lors de la collecte des données lorsque celles-ci sont recueillies directement auprès du salarié ;
- Dans un délai d'un mois à compter de la collecte, lorsque les données sont recueillies auprès d'un tiers, d'une autre source.

Exemple d'autres risques pour l'employeur

Si un accident du travail ou une maladie professionnelle est imputable à la faute inexcusable de l'employeur, la caisse primaire avance à la victime la rente majorée (et l'indemnité en capital en cas d'incapacité permanente égale à 100 %) ainsi que les diverses indemnités qui lui sont allouées soit par voie d'accord amiable, soit par décision de justice. Elle en poursuit ensuite le recouvrement auprès de l'employeur.

D'autre part, le non-respect de la réglementation sociale peut entraîner la responsabilité civile du chef d'entreprise à l'égard de ses salariés, ainsi que sa responsabilité pénale, la plupart des prescriptions en matière sociale étant édictées sous peine de sanctions pénales. Ainsi, un prévenu ne peut s'exonérer de sa responsabilité pour avoir commis des infractions dans le cadre de ses fonctions de dirigeant social.
(Source principale : Actualités Francis Lefebvre – 29/05-2018 Cass. crim. 5-4-2018 no 16-83.984 560FP-PB)

Des salariés peuvent demander des dommages et intérêts pour non respect de la législation sociale, s'ils justifient d'un dommage.
Exemple :

•En contestant sa condamnation à payer à la salariée une somme de 1 500 euros à titre de dommages-intérêts pour non respect de son obligation de faire bénéficier l'intéressée d'entretiens professionnels réguliers, en méconnaissance des dispositions conventionnelles applicables, l'employeur ne fait que remettre en cause l'appréciation souveraine par la cour d'appel du montant du préjudice dont elle a justifié l'existence par l'évaluation qu'elle en a faite (Cass. soc. 25-3-2020 no 18-22.584 F-D). (Source : Actualités Francis Lefebvre 08/04/2020).

Le non respect de certaines règles du droit du travail peut amener les salariés à prendre acte de la rupture de leur contrat aux torts de l'employeur. La rupture est alors considérée comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Il en a été jugé ainsi par exemple en cas de non paiement d'heures supplémentaires, et en cas de non paiement des salaires conventionnellement garantis en cas d'absence maladie. (Source : https://www.legisocial.fr/, « Remplacer le paiement d'heures supplémentaires par des primes justifie la prise d'acte »).

Amendes administratives

Source : Feuillet Rapide Fiscal Social 38/18 (Loi avenir professionnel : paru le 03/08/18)

L'amende encourue en cas de manquement aux droits fondamentaux du salarié peut atteindre 3 000 euros (6 000 euros en cas de réitération du manquement constaté), immédiatement exigibles même en cas de recours.

Depuis le 1er juillet 2016, l'article L 8115-1 du Code du travail, issu de l'ordonnance 2016-413 du 7 avril 2016, permet à la DREETS, sur rapport de l'inspection du travail, de prononcer une amende administrative à l'encontre de tout employeur manquant aux dispositions relatives : aux durées maximales du travail, aux temps minimaux de repos, à l'obligation d'établir un décompte de la durée du travail, au Smic ou au salaire minimum conventionnel, aux installations sanitaires, à la restauration et à l'hébergement des travailleurs dans les entreprises et sur les chantiers du bâtiment et du génie civil.

Deux modifications, applicables à compter du lendemain de la publication de la loi au Journal officiel, sont apportées à ce dispositif.

Conclusions

La complexité de la paie

Les risques de redressement externes à la paie : avantages en nature non déclarés, travail dissimulé, …

Conseils d'organisation

Optimisation des charges et évaluation de la complexité qui peut en résulter

Méthodes de suivi (par salarié et par mois)

Méthodes de contrôle du calcul des paies et des charges sociales (contrôle d'un bulletin par rapport au précédent, par rapport à un bulletin similaire, calcul des charges mensuelles ou trimestrielles par rapport aux

bases avant l'impression des bulletins, et contrôle avec les états de charges issus de la paie, contrôle de la réduction générale des cotisations patronales sur les bas salaires)

Veille juridique

ANNEXE 1

Note (1)
Le mécanisme de la régularisation progressive est une source de difficulté majeure pour tous ceux qui ne maîtrisent pas bien les calculs.

Pour en comprendre le fonctionnement, je vous propose 2 cas simples :

- Un premier cas pour le calcul et le suivi d'un budget.

- Un deuxième cas pour un impôt sur le revenu qui serait prélevé à la source, sans lien avec le système actuel (qui ne comporte pas de régularisation progressive !).

Premier cas

Supposons que vous ayez à gérer et à suivre un budget de 12000 euros pour l'année civile.
Les 12000 euros vous sont accordés tout de suite, mais vous devez veiller à ne pas dépenser plus de 12000 euros sur l'année.

Le budget mensuel moyen sera donc de 1000 euros (soit 12000 € / 12 mois), et vous vous fixez un plafond de dépense mensuel moyen de 1000 euros. Mais vous pouvez être amené à dépenser un peu plus ou un peu moins selon le mois, pourvu que le budget de 12000 euros pour l'année civile ne soit pas dépassé.

Comment faites vous pour savoir, à la fin de chaque mois, si le budget mensuel moyen de 1000 euros est « globalement » respecté (c'est-à-dire en moyenne) depuis le début de l'année ?

Il vous faut maintenant prendre le temps de réfléchir tranquillement à la solution, avant de lire la suite.

Réponse

Chaque fin de mois, vous allez comparer le total de vos dépenses depuis le début de l'année au total de votre budget depuis le début de l'année.

Exemple

	Janvier	*Février*	*Mars*
Budget moyen	*1000*	*1000*	*1000*
Dépenses réelles	*1200*	*900*	*900*

Copyright©Alain
Fidulane
Formation Compt
01 43 24 92
www.fidulane.

En janvier, vous avez dépassé le budget mensuel moyen.

En février, vous avez dépensé moins que le budget mensuel moyen. Mais le budget est-il pour autant respecté ? Il s'agit en effet d'un budget annuel !
Le budget moyen à ne pas dépasser pour ce bimestre (janvier + février) est de 2000 euros (soit 12000 € / 12 mois).
Vos dépenses pour ce bimestre (janvier + février) ont été de 2100 euros (1200 + 900).
Vous êtes donc, fin février, au-dessus de votre plafond de dépense.
Et fin mars ?
C'est justement le mécanisme de la « régularisation progressive » que vous venez d'utiliser pour savoir si votre budget mensuel moyen depuis le début de l'année a été globalement respecté fin février, et fin mars. Fin mars, c'est OK.

Autre question

On suppose que vous avez dépensé 1100 € en janvier, 950 € en février, et 1100 € en mars.
Quel est le budget restant pour le mois d'avril, afin de respecter votre budget annuel de 12000 € et votre objectif d'un budget mensuel moyen de 1000 € ?
Vous devez comparer votre budget mensuel moyen cumulé par la période (de janvier à avril) à vos dépenses cumulées depuis le début de l'année. Votre budget mensuel moyen cumulé par la période est de 4000 € (12000 € / 12 mois x 4 mois). Vos dépenses cumulées depuis le début de l'année s'élèvent à 3150 €.
Il vous faut maintenant effectuer une soustraction pour connaître votre plafond de dépenses pour le mois d'avril : 4000 € - 3150 € = 850 €.
Il vous faudra éviter de dépenser plus de 850 € en avril pour être « en phase » avec votre budget annuel.

Résumons la méthode utilisée :

Vous avez effectué :

- Une addition des budgets mensuels moyens sur la période.
- Une addition des dépenses sur la période.
- Une soustraction pour faire la différence entre ces 2 cumuls.

Vous êtes sur la bonne voie pour comprendre le mécanisme de la régularisation progressive.

C'est le même mécanisme qu'il vous faudra utiliser pour le plafond de la Sécurité Sociale. Pour un salarié présent au début de l'année, vous devrez additionner les salaires bruts depuis le début de l'année (premier cumul), additionner les plafonds mensuels moyens depuis le début de l'année (deuxième cumul), puis effectuer une soustraction, si le premier cumul (salaires bruts) dépasse le deuxième cumul (plafonds cumulés).
L'excédent éventuel des salaires bruts depuis le début de l'année sur la somme des plafonds mensuels moyens depuis le début de l'année (résultant de cette soustraction) vous donnera l'excédent cumulé des salaires bruts depuis le début de l'année sur la somme des plafonds mensuels moyens depuis le début de l'année (en général, éventuelle tranche 2 cumulée).
Ce résultat (excédent cumulé) étant un cumul (une soustraction entre 2 cumuls donne un cumul), vous devrez encore soustraire le cumul des éventuelles tranches 2 des mois précédents pour obtenir la base de la tranche 2 du mois en cours.

Deuxième cas

Supposons que vous exerciez une activité commerciale indépendante, et que vous soyez soumis à un prélèvement à la source de votre impôt sur le revenu, avec régularisation progressive.

Nous supposons également qu'il n'existe que 2 taux d'imposition : 10 % de 12000 euros à 24000 euros par an (c'est-à-dire de 1000 à 2000 euros par mois en moyenne), et 20 % au-delà de 24000 euros par an (c'est-à-dire au-delà de 2000 euros par mois en moyenne).

Hypothèse 1 concernant votre revenu.

Vous percevez un revenu de 3000 euros en janvier, 0 en février et en mars.

Calculez votre impôt avec régularisation progressive, pour les mois de janvier, février, et mars.

Réponse.

En janvier, votre impôt sera de 300 euros (soit 0 sur la première tranche de 1000 euros, 100 euros sur la 2è tranche de 1000 euros imposée à 10 %, et 200 euros sur la troisième tranche de 1000 euros imposée à 20%).
Dans le décompte de l'impôt de janvier, nous aurions les calculs suivants :
1000 x 0% = 0
1000 x 10% = 100
2000 x 20% = 200
Total = 300

On comprend déjà le motif de la régularisation : sans régularisation progressive, l'impôt serait de 300 euros, alors que le même revenu (3000 euros) réparti à parts égales sur janvier (1000 euros), février (1000 euros) et mars (1000 euros) ne donnerait pas lieu à imposition.

La régularisation a en effet 2 objectifs principaux : un calcul immédiat du montant à payer, et la neutralité de ce calcul par rapport à un calcul global sur l'année, grâce au principe de la régularisation progressive.

Les calculs précis pour les mois de février et de mars peuvent vous paraître compliqués.

En février, il y aurait une restitution d'impôt de 200 euros.
Le décompte des revenus de février peut être présenté ainsi :

Décompte du mois de février					
	Cumul actuel (fin février) (A)	*Cumul antérieur (fin janvier) (B)*	*Solde = (A) – (B)*	*Taux*	*Montant (Restitution)*
Revenu cumulé *Dont (ci-dessous) :*	*3000*	*3000*	*0*		
Tranche 1 (à 0 %)	*2000 (a)*	*1000*	*1000 (b)*	*0 %*	*0*

Tranche 2 (à 10 %)	*1000 (a)*	*1000*	*0*	*10%*	*0*
Tranche 3 (à 20 %)	*0*	*1000*	*(-1000)*	*20%*	*(-200)*
Totaux	*3000*	*3000*	*0*		*(-200)*

(a) Il s'agit du plus petit des 2 montants suivants :
- revenu cumulé à taxer, après déduction de la part éventuelle déjà soumise à un autre taux
- tranche concernée cumulée sur l'ensemble de la période

(b) Bien noter que cette base est supérieure au solde du revenu restant à taxer.

Le décompte des revenus de mars peut être présenté ainsi :

Décompte du mois de mars					
	Cumul actuel (fin mars) (A)	*Cumul antérieur (fin février) (B)*	*Solde = (A) – (B)*	*Taux*	*Montant (Restitution)*
Revenu cumulé *Dont (ci-dessous) :*	*3000*	*3000*	*0*		
Tranche 1 (à 0 %)	*3000 (a)*	*2000*	*1000 (b)*	*0 %*	*0*
Tranche 2 (à 10 %)	*0 (a)*	*2000*	*-1000*	*10%*	*(-100)*
Tranche 3 (à 20 %)	*0*	*0*	*0*	*20%*	
Totaux	*3000*	*3000*	*0*		*(-100)*

L'impôt sur l'ensemble de la période de janvier à mars étant nul, ces 100 euros seront restitués.

Entraînez-vous à réaliser ce type de calculs, par exemple sur 4, 5, 6, 8 ou 12 mois.

Vous devez vérifier que l'imposition globale (en une seule fois sur l'ensemble de l'année) est égale à la somme des impositions que vous avez calculées pour chaque mois.
L'important n'est pas tant d'apprendre que de comprendre.

Alain Gandy - Reproduction interdite

<u>Rappel :</u>

Pour trouver les bases des tranches de la période en cours, il faut procéder par cumuls, ainsi que le résume ce tableau :

Cumuls actuels *(mois antérieurs + mois actuel)*	***–*** ***(soustraction)***	***Cumuls des mois antérieurs***	***=***	***Base des tranches actuelles***
⇩		⇩		
Comme s'il n'y avait qu'un seul décompte global.	*–* *(soustraction)*	*Cumuls des tranches appliquées antérieurement*		

Ce raisonnement est le même pour tous les barèmes annuels avec régularisation mensuelle.

Alain Gandy - Reproduction interdite