

# ACTUALITE SOCIALE ET REGLEMENTAIRE

AVRIL 2019

## Heures supplémentaires : un questions/réponses de la DSS

L'exonération de cotisations salariales sur la rémunération des heures supplémentaires et complémentaires a été mise en place par la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2019, à effet du 1er janvier et a été précisée par décret du 24 janvier.

Une instruction de la Direction de la Sécurité sociale (DSS) du 29 mars détaille, sous la forme d'un questions-réponses, les principales modalités d'application de cette exonération.

Elle précise le champ d'application de l'exonération ainsi que ses modalités de calcul et d'imputation : [ici](#)

## Infraction routière : un simulateur en ligne pour connaître les sanctions

Un simulateur vient d'être mis en ligne sur Service-public.fr pour connaître les sanctions associées aux infractions routières : alcool au volant, conduite après avoir fumé du cannabis, excès de vitesse, conduite sans permis, téléphone à la main en conduisant ...

Une fois sélectionnée l'une des 70 infractions les plus courantes, le simulateur détaille les sanctions possibles (retrait de points, amende, suspension de permis, peine de prison, immobilisation du véhicule, mise en fourrière...).

Ce simulateur vous renvoie également sur les articles du code de la route en lien avec les sanctions concernées.

Le simulateur : [ici](#)



### LE POINT

- Heures supplémentaires : un questions/réponses de la DSS
- Infraction routière : un simulateur en ligne pour connaître les sanctions
- Le projet de loi « PACTE »
- Barème des indemnités prud'homales—Rappel
- L'intérêt de conclure une transaction après une rupture conventionnelle
- Pour aider vos salariés à déclarer leurs revenus en ligne
- Conclure une rupture conventionnelle avec un salarié déclaré inapte suite à un AT
- Solde des congés restants au 31 mai 2019
- La prime Macron devrait être pérennisée
- Les durées légales de conservation de vos documents
- Modification du financement d'un régime prévoyance
- RGPD : fin de la période de tolérance
- Que faire si votre salarié refuse de signer son CDD
- Questions-réponses sur les emplois francs
- Frais de transport des salariés : quelles sont vos obligations ?



## Le projet de loi « PACTE »

La Loi PACTE (Plan d'Action pour la Croissance et la Transformation des Entreprises), a été définitivement adoptée le 11 avril dernier. Les principaux changements :

### → Les seuils d'effectifs et leur franchissement

La volonté est de regrouper les seuils d'effectifs sur trois niveaux, 11, 50, et 250 salariés.

**Le seuil de 20 salariés sera supprimé à l'exception du seuil d'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH)** qui ne sera pas concerné par la mesure. Dans un souci de stabilité juridique, les seuils d'effectifs issus de la réforme du Code du travail ne sont pas concernés par ces dispositions.

Le mode de calcul de l'effectif annuel sera basé sur celui du Code de la Sécurité sociale, qui est plus favorable aux entreprises (moyenne du nombre de personne employées chaque mois de l'année civile précédente).

### → Règle de franchissement des seuils

Concrètement, il est question de **hausse des seuils d'effectifs, lorsque l'effectif est atteint ou dépassé durant 5 années civiles consécutives, et de baisse lorsque l'effectif diminue durant 1 année civile seulement**. Dans ce cas, le délai de 5 années civiles courra de nouveau pour passer au seuil supérieur.

### → les seuils de certification légale des comptes

**Les seuils de certification légale des comptes seront relevés** au niveau européen. Dorénavant, seront obligées de faire certifier leurs comptes par un commissaire aux comptes, les entreprises, quelle que soit leur forme juridique, qui rempliront au moins 2 des 3 conditions ci-dessous :

- un bilan supérieur ou égal à 4 millions d'euros,
- un chiffre d'affaires hors taxes supérieur ou égal à 8 millions d'euros,
- un effectif supérieur ou égal à 50 personnes.

Toutefois, les sociétés mères gérant des filiales, seront soumises à l'obligation de certification si l'ensemble excède les seuils européens.

D'autres aménagements sont prévus, comme **la mise en place d'un règlement intérieur pour les entreprises d'au moins 50 salariés contre 20 actuellement**, et à condition que ce seuil reste acquis au minimum 12 mois consécutifs,



## Barème des indemnités prud'homales — Rappel

Pour rappel : depuis le 23 septembre 2017, les ordonnances de réforme du code du travail ont modifié **le barème des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.**

Ce barème s'applique aux licenciements prononcés depuis le 24 septembre 2017, lorsque le salarié demande une requalification pour "licenciement sans cause réelle et sérieuse".

Sauf cas particuliers, l'indemnité maximale est comprise entre ½ mois et 20 mois de salaire selon l'ancienneté du salarié et l'effectif de l'entreprise.

Dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse (exprimés en mois de salaire brut)			
Ancienneté du salarié dans l'entreprise (en années complètes)	Indemnité minimale	Indemnité minimale pour les entreprises de moins de 11 salariés *	Indemnité maximale
0	-	-	1
1	1	0,5	2
2	3	0,5	3,5
3	3	1	4
4	3	1	5
5	3	1,5	6
6	3	1,5	7
7	3	2	8
8	3	2	8
9	3	2,5	9
10	3	2,5	10
11	3	3	10,5
12	3	3	11
13	3	3	11,5
14	3	3	12
15	3	3	13
16	3	3	13,5
17	3	3	14
18	3	3	14,5
19	3	3	15
20	3	3	15,5
21	3	3	16
22	3	3	16,5
23	3	3	17
24	3	3	17,5
25	3	3	18
26	3	3	18,5
27	3	3	19
28	3	3	19,5
29	3	3	20
30 et au-delà	3	3	20



## L'intérêt de conclure une transaction après une rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle vous permet de convenir, d'un commun accord avec votre salarié, **des conditions de la rupture de son contrat de travail à durée indéterminée (CDI)**.

Même si la terminologie est proche, **la transaction se distingue de la rupture conventionnelle**.

**Elle ne constitue pas un mode de rupture du contrat de travail mais sert à éviter les contestations qui peuvent naître après cette rupture.** Son contenu doit faire ressortir des concessions réciproques. La transaction ne peut intervenir qu'une fois que la rupture du contrat est devenue définitive.

Vous pouvez conclure une transaction après une rupture conventionnelle. Mais attention, la Cour de cassation précise qu'il faut respecter 2 conditions :

- **la transaction doit intervenir postérieurement à l'homologation de la rupture conventionnelle** par l'autorité administrative ;
- l'objet de la transaction est de régler un différend relatif à l'exécution du contrat de travail **sur des éléments non compris dans la convention de rupture**. Il ne doit pas être lié à la rupture du contrat de travail.

Concernant l'objet de la transaction, **vous pouvez régler un différend relatif à l'exécution du contrat** : par exemple, le paiement d'heures supplémentaires, de repos compensateur, d'une prime...

Toutefois, cela est possible si ces différents éléments n'ont pas été discutés dans le cadre de la négociation de la rupture conventionnelle.

Vous ne pourrez pas transiger sur le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle. La transaction sera nulle car cela revient à transiger sur un différend relatif à la rupture.

NB : une clause de renonciation à tout recours en justice contenue dans une convention de rupture conventionnelle est réputée non écrite.



## Pour aider vos salariés à déclarer leurs revenus en ligne

Si certains de vos salariés ne sont pas très familiers avec l'informatique, **ils peuvent se faire aider pour leur déclaration en ligne** : les centres des impôts proposent un accompagnement personnalisé pour la création de l'espace particulier sur le site internet des impôts et pour procéder à la déclaration, avec l'aide de leurs agents et sur des ordinateurs mis à votre disposition à cet effet.

Vos salariés peuvent également être aidé dans leurs démarches dans une Maison de services au public près de chez eux : liste [ici](#)

- Des informations adaptées à chaque étape de leur déclaration en ligne peuvent également les guider tout au long de la procédure. Des vidéos d'aide expliquent comment procéder selon leur situation.
- Un tchat (discuter en ligne) avec les agents des impôts est disponible, ainsi qu'un contact téléphonique : 0 810 467 687, du lundi au vendredi de 8h à 22h et le samedi de 9h à 19h.
- La messagerie sécurisée de leur espace particulier, permet également de faire une réclamation, signaler une difficulté, poser une question générale ou transmettre toute information utile à leur dossier.

## Conclure une rupture conventionnelle avec un salarié déclaré inapte suite à un accident du travail

La Cour de cassation valide, pour la première fois, **une rupture conventionnelle signée par un salarié déclaré inapte suite à un accident du travail, dès lors qu'il n'y a eu ni fraude ni vice du consentement.**

La Cour de cassation avait déjà admis la possibilité pour l'employeur de conclure une rupture conventionnelle homologuée (sauf cas de fraude à la loi ou de vice du consentement avérés) :

- dans un contexte de harcèlement moral
- pendant la suspension du contrat du salarié en raison d'un accident du travail
- après une déclaration d'aptitude avec réserves
- lorsque la salariée est en congé maternité



## Solde des congés restants au 31 mai 201

L'employeur doit s'assurer que les salariés soldent leurs congés "restants" au 31 mai 2019.

Le but : éviter que le salarié demande à reporter ses congés, sur juin ou les mois suivants.

En effet dans cette situation, les départs en congés deviennent plus compliqués à gérer, si les salariés se retrouvent avec plusieurs jours à prendre en plus des 5 semaines "classiques".

**La règle de base, sauf cas particulier, est : "congés non pris = congés perdus" !**

Ensuite, il faudra finaliser et valider les demandes de congés payés des salariés sur la période « estivale » à venir, en tenant compte de certaines règles spécifiques :

- **4 semaines doivent être posées entre mai et octobre**, la 5<sup>ème</sup> semaine étant à prendre plus tard
- les salariés ont droit à **2 semaines consécutives au minimum**
- en cas de fermeture de l'entreprise, les salariés doivent être prévenus au minimum 1 mois à l'avance
- certains critères rentrent en ligne de compte pour fixer l'ordre des départs entre les salariés (ancienneté, vie de famille...)

## La prime Macron devrait être pérennisée

Devant le succès rencontré par cette mesure, le président aurait décidé de **pérenniser le dispositif de prime**, entièrement défiscalisée et exonérée de contributions et cotisations sociales, jusqu'à 1 000 €.

Ce dispositif avait séduit de nombreuses entreprises : le montant moyen versé s'élevait à 449 €, 10 % des salariés ayant reçu l'enveloppe maximum de 1000 €.

Si la mesure est confirmée, les entreprises pourront verser chaque année à leurs salariés touchant moins de 3 SMICS (3600 € nets par mois) une prime de 1 000 € défiscalisée et exonérée de cotisations.



## Les durées légales de conservation de vos documents

### → Documents civils et commerciaux

Les contrats conclus dans le cadre d'une relation commerciale, les documents bancaires et les documents établis pour le transport de marchandise doivent être conservés pendant 5 ans.

Les déclarations en douane doivent être conservés pendant 3 ans.

Les contrats d'acquisition ou de cession de biens immobiliers ou fonciers doivent être conservés 30 ans.

Les autres documents tels que les factures clients ou fournisseurs, les contrats conclus par voie électronique, les correspondances commerciales telle que les bons de commande, les bons de livraison... doivent être conservés 10 ans.

### → Documents et pièces comptables

Les livres et les registres comptables, ainsi que les pièces justificatives doivent être conservés pendant 10 ans.

### → Documents fiscaux

Les documents concernant l'impôt sur les sociétés, les bénéfices industriels et commerciaux (BIC), les impôts directs locaux, la cotisation foncière des entreprises (CFE), la valeur ajoutée des entreprises (CVAE), la taxe sur la valeur ajoutée (TVA)...doivent être conservés pendant un délai de 6 ans

Attention : une amende de 5 000 € est applicable en cas d'absence de tenue des documents demandés par l'administration fiscale

### → Documents sociaux

Les documents relatifs aux comptes annuels (bilan, compte de résultat, annexe...) doivent être conservés 10 ans.

Les convocations, les feuilles de présence, les pouvoirs, les rapports du gérant ou du conseil d'administration doivent être conservés pendant 3 ans.

Les statuts de la société doivent être conservés pendant 5 ans à partir de la radiation de la société du RCS.



## Modification du financement d'un régime prévoyance : attention au redressement URSSAF

Lorsqu'un régime de prévoyance est mis en place par décision unilatérale de l'employeur (DUE), ce dernier est tenu par un certain nombre d'obligations informatives : Il doit préalablement soumettre le projet pour avis au comité social et économique (CSE), puis adresser un document écrit à chaque salarié concerné.

En cas de modification du financement du régime de prévoyance, comme par exemple une modification des taux de répartition employeur/salarié, **l'employeur est tenu de procéder de nouveau à cette information individuelle et écrite** : cette nouvelle répartition étant analysée comme une modification de l'acte juridique fondateur du régime.

**A défaut, les cotisations patronales finançant ce régime de prévoyance ne peuvent pas bénéficier de l'exclusion d'assiette des cotisations sociales et l'employeur risque un redressement URSSAF.**

NB : pour éviter de devoir modifier l'acte juridique fondateur du régime à chaque évolution des cotisations notifiée par l'organisme assureur, **il est conseillé de s'en tenir à une simple mention de la clé de répartition des cotisations entre employeur et salariés dans la DUE.**

En revanche, cette mention n'exonère pas d'une modification de l'acte si la répartition des cotisations change.

## RGPD : fin de la période de tolérance

La CNIL avait souhaité laissé une période de transition entre l'ancienne législation et les nouvelles règles issues du RGPD (Règlement général sur la protection des données) entré en vigueur le 25 mai 2018.

Elle s'était ainsi abstenue de sanctionner le non-respect des obligations nouvelles du RGPD afin de permettre aux entreprises de comprendre et d'assimiler progressivement les exigences du RGPD.

Sur son site Internet, la CNIL annonce que désormais elle « *vérifiera pleinement le respect des nouvelles obligations et nouveaux droits issus du RGPD* » (analyse d'impact, portabilité des données, etc.) et « *tirera, au besoin, toutes les conséquences en cas de constatation de manquements* ».

Les moyens d'action de la CNIL : rappel à l'ordre, injonction sous astreinte, limitation d'un traitement ou encore sanction pécuniaire.

Tout dépendra de la gravité des manquements et du comportement de l'entreprise contrôlée (bonne foi, coopération).





## Que faire si votre salarié refuse de signer son CDD

Le contrat à durée déterminée (CDD) **doit être remis au salarié dans les 2 jours ouvrables suivant l'embauche** sinon ce dernier a droit à une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire.

Il faut également que le salarié signe le CDD. En effet, si vous omettez cette étape le salarié peut demander la requalification en CDI.

La Cour de cassation n'admet qu'une exception à la requalification d'un CDD non signé : lorsque le salarié a délibérément refusé de signer le contrat de travail de mauvaise foi ou dans une intention frauduleuse.

**Le refus du salarié ne suffit pas, l'employeur doit démontrer sa mauvaise foi ou son intention frauduleuse.**

L'employeur qui n'obtient pas en retour l'exemplaire signé **doit impérativement adresser le contrat en courrier en recommandé avec AR au salarié pour exiger ce retour**, plusieurs courriers de rappel n'étant pas inutiles .

Cependant, afin d'éviter toute difficulté, **il est préférable de s'assurer que le CDD soit signé par le salarié avant la prise de poste.**

## Questions-réponses sur les emplois francs

Le ministère du travail vient de mettre à jour son questions-réponses sur les emplois francs ([ici](#)) à la suite de la publication du décret du 24 avril 2019. Ce texte a apporté plusieurs modifications au régime des emplois francs, notamment :

- **délai allongé pour les employeurs pour adresser la demande** d'aide à Pôle emploi (**3 mois** contre 2 jusqu'ici);
- possibilité de poursuivre le versement de l'aide en cas de renouvellement du contrat pour une durée d'au moins 6 mois d'un CDD ayant ouvert droit au bénéfice de l'aide, dans la limite totale de 2 ans ;
- poursuite du versement de l'aide, également **lorsqu'un CDI succède à un CDD** qui a ouvert droit à l'aide, dans la limite totale de 3 ans.

Rappel : **l'expérimentation des emplois francs a été étendue à certains quartiers de la ville de Toulouse, Muret et Saint-Gaudens.** L'aide financière versée par Pôle Emploi peut atteindre 5 000 € par an pendant 3 ans maximum pour une embauche en CDI et 2 500 € par an pendant 2 ans au maximum pour une embauche en CDD de plus de 6 mois.



## Frais de transport des salariés : quelles sont vos obligations ?

Votre obligation de participation aux frais de transport **concerne uniquement les transports en commun** et les services publics de location de vélos, à **condition que le salarié possède une carte ou abonnement annuel, mensuel, hebdomadaire de transport public** ou service public de location de vélos.

**Vous devez participer au coût des abonnements de vos salariés à hauteur de 50 %**. La prise en charge se base sur un tarif en 2e classe, pour le trajet le plus court entre leur résidence et leur lieu de travail.

**NB : Votre prise en charge à 50 % des frais est exclue de l'assiette de calcul des cotisations sociales.**

Si le salarié utilise un moyen de transport personnel (voiture, moto, vélo...), **vous n'avez pas d'obligation légale de participer à ses frais**. Vous avez toutefois la possibilité de prendre en charge tout ou partie des dépenses engagées, si :

- sa résidence habituelle ou son lieu de travail est situé en dehors de la région Ile-de-France et d'un périmètre de transports urbains

ou

- si ses horaires de travail ne lui permettent pas d'utiliser les transports en commun.

### → Les changements à venir courant 2019 :

Le projet de loi d'orientation des mobilités (LOM) prévoit la mise en place d'un « forfait mobilité durable » afin de favoriser des solutions de transports autres que la voiture individuelle.

Les employeurs pourraient contribuer, sur la base du volontariat, au déplacement domicile-travail de leur salariés en covoiturage ou en vélo sur une base forfaitaire pouvant aller jusqu'à 400 € par an en franchise de cotisations sociales. Le versement reçu par le salarié pourra être déduit des revenus imposables dans cette même limite.

*Ces informations ont un caractère strictement informatif.  
Elles n'ont aucun caractère exhaustif et ne peuvent en aucun cas être considérées comme constituant un avis juridique.*

GROUPEMENT GENERAL DES TRANSPORTEURS PUBLICS DE HAUTE-GARONNE

8 Ter Chemin de la Violette - Z.A. de la Violette / Virage - 31240 L'UNION

Tél. 05 61 58 11 26 - Fax 05 61 61 55 89 - contact@gtp31.com

N° SIRET 776 949 653 00021

