

Sommaire

Brèves

I – Actualités sociales

1) *Solde de tout compte : quels sont les impacts du versement des indemnités ?*

2) *C'est le moment : journée de solidarité, ponts du mois de mai : comment faire ?*

III - Agenda

II – Actualités jurisprudentielles

1) *Frais de nettoyage*

2) *Présentation du solde de tout compte*

3) *Application d'une clause de mobilité*

4) *Don de jours de congé*

Brèves

Dernière minute : entreprises de moins de 250 salariés : la fin du forfait social sur l'intéressement est annoncée !

Emmanuel MACRON a annoncé la disparition du forfait social sur les primes d'intéressement versées par les entreprises de moins de 250 salariés et ce à compter de 2019.

Interview du Président de la République – journal télévisé de TF1 du 12/04/2018

Accords d'entreprises :

Depuis le 28 mars 2018, tous les accords signés depuis le 1er septembre 2017 doivent être déposés sur la plateforme « Télé accords »

<https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/>

PAS et IJSS : encore des nouveautés !

Le GIP MDS revient sur le sort des IJSS subrogées lors de la mise en place du prélèvement à la source. Il précise notamment que les IJSS soumises au PAS durant 2 mois ne concernent que les IJSS maladie.

http://dsn-info.custhelp.com/app/answers/detail/a_id/1854/kw/1854

Ordonnances Macron

La loi de ratification a été publiée au journal officiel. Cette loi apporte des modifications aux ordonnances publiées précédemment notamment en ce qui concerne le comité social et économique et l'inaptitude.

[Loi 2018-217 du 29 mars 2018, JO du 31](#)

I - Actualités sociales

1) Solde de tout compte : quels sont les impacts du versement des indemnités?

Au moment de son départ, le salarié perçoit le solde des sommes que vous lui devez : heures effectuées, primes éventuelles, indemnités compensatrices de congés payés ou encore de RTT. Le versement du solde de tout compte aura un impact financier non négligeable, dont les conséquences vont au-delà de la seule sortie de trésorerie.

Le salarié qui ne solde pas la totalité de ses congés payés acquis avant son départ de l'entreprise a droit au versement d'une indemnité compensatrice de congés payés. Cette indemnité est soumise à l'impôt sur le revenu et aux cotisations sociales au même titre que le salaire.



Dans certains cas, il peut être préférable que le nombre de jours à indemniser au moment de la sortie soit réduit au minimum, pour ainsi, limiter le montant de l'indemnité compensatrice de congés payés et ce, aussi bien pour le salarié que pour l'entreprise.

Rappelons tout de même, que par principe, les périodes de congés payés et de préavis ne se confondent pas, c'est-à-dire, que sauf accord express des parties, cela décale la date de la rupture du contrat ou oblige l'employeur à verser une indemnité compensatrice de préavis.

Si vous et votre salarié êtes en accord, la prise des congés payés peut avoir un double avantage :

Pour l'entreprise : cela peut limiter la perte des réductions de charges patronales dites « réductions FILLON ».

En effet, depuis le 1^{er} janvier 2011, la réduction « Fillon » s'apprécie sur l'ensemble de l'année. Pour les contrats prenant fin en cours d'année, la régularisation s'opère lors du calcul des cotisations de la dernière période d'emploi en tenant compte de l'ensemble des salaires versés.

Le versement d'une indemnité compensatrice de congés payés augmentant la rémunération globale, cela engendre une réduction Fillon moindre.

Pour le salarié : cela peut lui éviter d'avoir un différé d'indemnisation de ses droits aux allocations chômage s'il peut y prétendre.

Outre le premier délai d'attente de 7 jours, qui précède systématiquement le versement des allocations chômage, un différé d'indemnisation supplémentaire est appliqué en fonction du montant des indemnités perçues par le salarié à la fin de son contrat de travail et notamment au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés.

Etant donné que les indemnités versées par l'employeur à la fin du contrat de travail constituent un revenu, elles sont considérées comme autant de jours de revenu déjà perçu par le salarié au moment de son départ de l'entreprise.

Il peut être préférable de négocier avec votre salarié pour que le départ intervienne en tout début d'année et non en toute fin et ce afin d'éviter d'avoir à régulariser une année de réduction FILLON. N'hésitez pas à vous rapprocher de vos conseils en droit social afin de vérifier quelles sont les solutions les plus optimales !



2) C'est le moment : Journée de solidarité, ponts du mois de mai: comment faire ?

Entre le 1er et 8 mai, le pont de l'ascension, le lundi de Pentecôte et les congés à solder, le mois de mai fait l'effet d'un vrai casse-tête pour les employeurs. Mais il est encore temps d'anticiper afin de mieux appréhender cette période difficile.

Quand fixer la journée de solidarité cette année ?

Pas nécessairement le lundi de Pentecôte, contrairement à ce que croient encore un certain nombre d'employeurs et de salariés.

La journée de solidarité prend la forme d'une journée supplémentaire de travail non rémunérée pour les salariés, les employeurs étant tenus de leur côté de verser la contribution solidarité autonomie, une contribution de 0,30 %.

- **À qui s'applique la journée de solidarité ?**

À TOUS LES SALARIÉS... temps plein, temps partiel

Les salariés et les apprentis de moins de 18 ans sont en principe tenus d'effectuer la journée de solidarité, **mais pas lorsqu'elle est fixée un jour férié**. En effet, les mineurs ne peuvent pas être employés les jours fériés légaux, sauf dérogations pour certains secteurs.

... **SAUF EXCEPTIONS** : Lorsqu'un salarié est en congés payés, congé maladie ou congé maternité le jour fixé dans l'entreprise pour la journée de solidarité, celle-ci n'est pas reportée à une autre date pour ce salarié.

Par ailleurs, les stagiaires sont dispensés de la journée de solidarité, car ils n'ont pas la qualité de salarié.

- **Comment fixer la journée de solidarité ?**

PAR QUEL MOYEN ? Un accord collectif ou à défaut par l'employeur (après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent).

QUELLES SONT LES MODALITÉS POSSIBLES ? La loi n'impose pas de fixer la journée de solidarité le lundi de Pentecôte. Il peut s'agir :

- soit d'un jour férié précédemment chômé dans l'entreprise autre que le 1er Mai ;
- soit d'un jour de RTT ou de repos ;
- soit de toute autre modalité permettant le travail de sept heures précédemment non travaillées en application de stipulations conventionnelles ou des modalités d'organisation des entreprises.

- **Quelle est la durée de cette journée ?**

7 heures pour les salariés à temps plein, durée proratisée en fonction du nombre d'heures fixé au contrat de travail pour les salariés à temps partiel.

Elle correspond à une journée de travail pour les salariés en convention de forfait-jours.

Le fractionnement de la journée de solidarité en tranches horaires est autorisé dès lors qu'il est effectif et correspond à un travail supplémentaire de sept heures par an.

Connaître les prises de congés le plus tôt possible

Plus les prises de congés seront connues à l'avance, plus l'entreprise pourra s'organiser le moment venu. S'organiser en amont et garder un œil vigilant afin de pouvoir répondre aux demandes des salariés qui souhaitent prendre leurs congés sur cette période afin que le fonctionnement de l'entreprise n'en souffre pas. Lorsque plusieurs personnes souhaitent poser leurs congés en même temps, chacun avec de bonnes raisons, une médiation peut s'avérer nécessaire. Le 31 mai marque, pour une majorité d'entreprises, la fin de la période de prise des congés payés acquis l'année précédente. Attention à ce que vos salariés ne soldent pas leurs droits la dernière semaine !

Aménager le travail avec ceux qui restent

Poursuivre l'activité de l'entreprise quand beaucoup sont en congés, cela suppose une organisation en amont entre ceux partant en vacances et ceux restant travailler. En effet, il faut assurer et continuer l'activité de l'entreprise, autant que possible.



La récupération des jours de pont

Les modalités de la récupération des heures perdues sont prévues par accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par convention ou par un accord de branche. En l'absence d'accord collectif, l'employeur peut tout de même décider que les heures perdues seront récupérées en respectant les règles fixées par décret.

Attention, l'employeur ne peut pas, sauf disposition conventionnelle particulière, imputer un jour de pont sur les jours de congés payés annuels du salarié.

Petits rappels

- Il est rappelé qu'il est interdit de faire travailler les jeunes âgés de moins de 18 ans ainsi que les apprentis un jour férié, sauf dispositions particulières (convention, accord collectif...).
- Le 1^{er} mai est en principe chômé pour tous les salariés.
- Les heures de travail perdues du fait du chômage des jours fériés ne peuvent pas donner lieu à récupération.
- Le lundi de Pentecôte n'est plus la journée de solidarité par défaut.

*Eric CORTEVILLE - Responsable service social
Groupe PTBG*

II - Actualités jurisprudentielles

1) Frais de nettoyage

La Cour de Cassation dans un arrêt rappelle que l'employeur doit assurer la prise en charge des frais de nettoyage des tenues de travail obligatoires. (soc 14 février 2018).



Se pose la problématique de l'évaluation de cette prise en charge dès lors qu'il n'existe pas dans la CCN de prime de nettoyage. Il faut donc conseiller de prévoir dans le contrat de travail un remboursement de frais sur justificatif pour éviter l'application des charges par l'URSSAF.

2) Présentation du solde de tout compte

Le solde de tout compte à effet libératoire pour les sommes figurant sur ce document. Passé un délai de 6 mois, le salarié ne peut plus prétendre ne pas avoir été réglé des sommes figurant sur le solde de tout compte.

La Cour de Cassation précise que le solde de tout compte n'a d'effet libératoire que pour autant que les sommes réglées soient identifiées et détaillées. En d'autres termes, le document doit faire un inventaire des différents types de sommes réglées, ex CP, indemnité de préavis etc...

3) Application d'une clause de mobilité

La Cour de Cassation considèrerait d'ordinaire qu'en cas de mise en œuvre d'une clause de mobilité, et en cas de refus du salarié de rejoindre sa nouvelle affectation alors un licenciement pour cause réelle et sérieuse peut être envisagé.

La Cour de Cassation dans un arrêt du 14 février 2018 précise que le licenciement peut même être notifié pour faute grave si la clause de mobilité est valable et la mise en œuvre de la clause dictée par le seul intérêt de l'entreprise. En l'occurrence, l'entreprise connaissait des difficultés considérables, la Cour de Cassation considère que la mise en œuvre de la clause de mobilité est justifiée et proportionnée au but recherché. C'est probablement l'ampleur de ces difficultés qui justifie la validation de la faute grave.



Il faut en conséquence retenir qu'en cas de refus d'une mobilité, le salarié s'expose à un licenciement pour cause réelle et sérieuse voir faute grave en fonction des circonstances.

4) Don de jours de congé



Tout salarié disposant d'un an d'ancienneté dans une entreprise à droit à un congé de proche aidant lorsque son conjoint, concubin, partenaire de PACS, ascendant, descendant... présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité. Article L3142-16 du code du travail.

La loi du 13 février 2018 crée l'article L3142-25-1, ce nouvel article permet à un salarié ayant des jours de congés de donner anonymement des jours de congés à un salarié aidant faisant partie de l'entreprise.

Le salarié ne peut donner que sa 5eme semaine de congés payés, ou les congés exceptionnels, congés conventionnels ou les jours de RTT. Le don des jours est possible même si ces jours de congés ont été affectés sur un compte épargne temps.

Ce don suppose au préalable l'accord de l'employeur. Le salarié bénéficiant du don de congé voit son salaire de maintenu pendant sa période d'absence

III – Agenda



Déjeuner club business le 16 mai au restaurant gastronomique le Dauphin à Caen !

A cette occasion, Paul LANGEAIS et Sarah AISSAOUI nous parlerons de l'histoire et de l'identité du festival BEAUREGARD, événement devenu incontournable dans la région.

Tarif 40 €

Inscription sur : <https://www.weezevent.com/2018-05-16-club-business>

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

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



Audit - Expertise - Conseil

Experts-comptables
Commissaires aux comptes

Associés

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

Campus Effiscience CAEN
1 rue du Bocage
14460 COLOMBELLES

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

Membre du groupement



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

Jean-Jacques SALMON
Philippe SALMON
Christine BAUGE
David ALEXANDRE

1 rue Albert Schweitzer
14280 SAINT CONTEST

Tel: 02.31.34.01.30
Fax: 02.31.78.04.39

www.altajuris-caen.com

