

Sommaire

Brèves

I – Actualités sociales

- 1) *Contrats aidés: les emplois francs expérimentés depuis le 1er avril 2018*
- 2) *Bulletin de paie : de nouvelles modifications*
- 3) *Prélèvement à la source: c'est le moment de préparer sa mise en place*

III - Agenda

II – Actualités jurisprudentielles

- 1) *Elections des représentants du personnel*
- 2) *Prescription*
- 3) *Dépôt des accords collectifs*

Brèves

Représentants du personnel :

Après la ratification des ordonnances MACRON sur le CSE, le ministère du travail a publié une liste de questions-réponses sur sa mise en place, composition, élections, attributions...

http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/gr_comite_social_et_economique.pdf

Clause de non concurrence :

Le renouvellement de la clause de non concurrence doit être formalisé par l'employeur pour être opposable à l'ex-salarié.

Cass. Soc 7 mars 2018

I - Actualités sociales

1) Contrats aidés : les emplois francs expérimentés depuis le 1er avril 2018

Du 1^{er} avril 2018 au 31 décembre 2019, le dispositif des emplois francs permet aux entreprises du secteur privé et aux associations sous conditions qui recrutent dans les quartiers prioritaires de certaines villes, de bénéficier d'une aide de l'état plutôt conséquente.

Quels sont les salariés concernés ?

L'embauche en CDI ou en CDD de plus de 6 mois doit concerner : un chômeur habitant dans un quartier dit prioritaire.

Sont inscrits dans le dispositif des emplois francs, les territoires suivants :

- tout le département de Seine-Saint-Denis ;
- les agglomérations de Roissy Pays de France et de Cergy-Pontoise dans le Val d'Oise ;
- le territoire de Grand Paris Sud Seine Essonne Sénart englobant Evry et Grigny dans l'Essonne et la Seine-et-Marne ;
- la métropole européenne de Lille (MEL) ;
- la métropole d'Aix-Marseille-Provence ;
- la communauté urbaine d'Angers Loire Métropole.

Quel est le montant de l'aide ?

Une embauche, à temps complet, ouvre droit, pour l'employeur, à :

- 5 000 € par an sur 3 ans maximum s'il s'agit d'un CDI,
- 2 500 € par an sur 2 ans maximum s'il s'agit d'un CDD d'au moins 6 mois.



Le montant des aides est proratisé en cas de recrutement à temps partiel et en fonction de la durée effective du contrat.

Quelles formalités ?



Pour bénéficier de l'aide, l'employeur doit remplir un formulaire et l'envoyer à Pôle emploi, au plus tard dans les 2 mois après la signature du contrat de travail. Il faut y joindre un justificatif de domicile de la personne embauchée ainsi que son attestation d'inscription à Pôle emploi mentionnant la même adresse.

Le salarié recruté en emploi franc doit être maintenu dans les effectifs de l'entreprise pendant 6 mois à compter du 1er jour d'exécution du contrat.

Tous les 6 mois, une attestation de présence devra être retournée à Pôle emploi une attestation de présence du salarié détaillant ses éventuelles absences.

N'hésitez pas à contacter votre conseil en gestion sociale pour en savoir plus !

2) Bulletins de paie : de nouvelles modifications !

Ainsi, depuis le 14 mai 2018, les mentions de la cotisation salariale « maladie » disparaissent, sauf pour celles de la cotisation spécifique applicable au régime « Alsace Moselle », de plus, certains libellés sont aménagés à la marge : on parlera désormais de « CSG déductible » et non plus de « CSG non imposable ».

Un ajout qui fait couler beaucoup d'encre concerne la mention visant à faire apparaître l'évolution de la rémunération liée à la suppression des cotisations salariales maladie et d'assurance chômage.

A compter du 1^{er} octobre 2018, les bulletins de salaire devront être adaptés à la suppression de la cotisation salariale d'assurance chômage. Enfin, à compter du 1^{er} janvier 2019, les modèles des salariés cadres et non cadres seront les mêmes à l'exception de la cotisation APEC. Tous deux devront laisser apparaître le montant du prélèvement à la source.

Afin que le salarié visualise, d'un simple coup d'œil, son « net à payer avant impôt sur le revenu », cette ligne devra être plus grosse que les autres : dans « un corps de caractère dont le nombre de points est au moins égal à 1,5 fois le nombre de points du corps de caractère des autres lignes ».

La révolution du bulletin de salaire n'est donc pas terminée !

<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/arrete/2018/5/9/CPAS1812606A/jo/texte>

3) Prélèvement à la source : c'est le moment de préparer sa mise en place !

Dès le 1^{er} janvier 2019, le prélèvement à la source sera applicable à toutes les rémunérations versées. Si le sujet a fait débat, Monsieur Bruno Lemaire a exclu tout report de sa mise en œuvre. Les acteurs du prélèvement à la source doivent donc se préparer dès à présent.



L'objectif du prélèvement à la source (PAS) est de supprimer le décalage d'un an entre la perception des revenus et leur imposition. Cependant, le PAS ne modifie en rien les règles de calcul de l'impôt sur le revenu et chaque contribuable continuera à établir une déclaration annuelle ;

Un changement qui demandera de la pédagogie

Les salariés seront les premiers touchés par cette mesure. En effet, l'employeur endossant le rôle de « collecteur » prélèvera mensuellement au nom et pour le compte de l'administration un montant déterminé selon le net fiscal du salarié et le taux du PAS applicable. Certains auront donc un net à payer inférieur à celui des mois précédents ce qui pourra entraîner de nombreuses interrogations.

C'est pourquoi il est indispensable de communiquer en amont auprès de vos collaborateurs.

Pour accompagner les dirigeants dans cette démarche, l'état a établi un ensemble d'outils de communication : diaporama, flyers, questions/réponses, brochures...etc. Ces documents sont d'ores et déjà disponibles sur le site internet :

<https://www.economie.gouv.fr/prelevement-a-la-source/kit-collecteur>

Concrètement : comment cela va-t-il se dérouler?

À l'issue de la déclaration d'impôt sur le revenu effectué actuellement, le salarié se verra communiquer son « taux personnalisé » qui sera communiqué à son employeur pour le prélever à la source. Ce taux est déterminé en fonction de la dernière déclaration de revenus du foyer fiscal. Il est donc le même pour toutes les personnes le composant.



Cependant, le salarié peut choisir un taux différent que celui proposé par l'administration fiscale. Ainsi, il est possible d'opter pour :

- **Un taux individualisé** : ce taux permet d'avoir des taux de prélèvement différents au sein d'un même foyer fiscal. Le taux est calculé par l'administration fiscale en fonction des revenus de chacun et est donc différent pour chacun des conjoints ;
- **Un taux non personnalisé (ou taux neutre)** : Ce taux est déterminé selon un barème fixé par l'administration en fonction de la rémunération nette fiscale du salarié. Il sera apprécié mensuellement.

ATTENTION : dans ce dernier cas, si le taux appliqué est inférieur au taux personnalisé, il faudra que le salarié verse tous les mois à l'administration fiscale une somme correspondant à la différence.

Pour avoir un taux individualisé ou un taux non personnalisé, le salarié doit en faire la demande uniquement au service des impôts. En aucun cas, l'employeur ne pourra unilatéralement modifier un taux communiqué par l'administration, quand bien même le salarié lui en faisait la demande par écrit. L'interlocuteur unique dans ce domaine reste l'administration fiscale.

Et l'entreprise ?

Le taux à appliquer au titre du PAS sera communiqué à l'entreprise, ou au tiers déclarant, par retour de DSN. Ce taux sera valable jusqu'à la fin du second mois qui suit cette transmission.

En cas d'établissement d'un bulletin de paie post-emploi (jugement prud'homal, intéressement, participation...), l'entreprise appliquera soit le taux personnalisé si celui-ci est toujours valable soit le taux neutre.



Lors d'une nouvelle embauche, l'entreprise devra s'informer du taux appliqué en ayant recours à un service spécifique appelé « TOPAze » disponible sur net-entreprise.fr. Ce service devrait entrer en application en décembre 2018.

Chaque mois, l'entreprise transmettra à l'administration fiscale les informations sur le net fiscal du salarié et le montant prélevé au titre du PAS via la DSN. Il devra ensuite régler auprès du SIE dont elle relève le montant retenu.

Si l'employeur ne procède pas à la déclaration ou hors délais, il encourt une sanction financière correspondant à 10% du montant qui aurait dû être reversé (avec un montant minimum de 250 € par déclaration manquante ou tardive). En cas d'erreur sur le taux appliqué, une amende de 5 % est appliquée au montant de PAS (avec un minimum de 250 €). Enfin, en cas d'insuffisance ou absence de paiement, il sera appliqué une majoration de 5% du montant du.

Mesure de simplification pour l'administration, la mise en œuvre de cette nouvelle législation conduit les entreprises et leurs conseils à entamer une campagne de sensibilisation et de communication sur ce changement qui promet, encore, de soulever bien des interrogations.

*Eric CORTEVILLE - Responsable service social
Groupe PTBG*

II - Actualités jurisprudentielles

1) Elections des représentants du personnel

Les Ordonnances du 22 septembre 2017 ont supprimé les délégués du personnel et le comité d'entreprise, et ont introduit le Comité Social et Economique.



Toutes les entreprises de plus de 10 salariés devront avoir mis en place le CSE au plus tard le 31 décembre 2019.

La Cour de Cassation vient de donner des précisions sur les nouvelles règles d'ordre public applicables en matière d'élections.

En premier lieu, les listes électorales doivent impérativement respecter la parité homme / femme ou du moins la proportion de femme et d'homme dans le collège électoral concerné. Les listes doivent de même respecter la règle de l'alternance de sexe des candidats. (soc 9 mai 2018).

Il faut rappeler qu'en cas de liste non conforme, l'employeur n'a pas le pouvoir de refuser le dépôt d'une liste mais doit saisir le tribunal d'instance juge du contentieux électoral.

2) Prescription

Dans notre lettre n°61 d'Octobre 2017 nous rappelions les différents délais de prescription. La Cour de Cassation donne une précision sur le point de départ du délai de prescription en matière de requalification de CDD en CDI. Le délai est de 2 ans et court à compter de la date de signature du contrat. (soc 3 mai 2018).

On le voit pour un même dossier des règles de prescription différentes pourront être applicables avec des points de départ différents.

3) Dépôt des accords collectifs



Jusqu'au 1^{er} avril 2018, les accords collectifs devaient être déposés auprès de la DIRECCTE en triple exemplaire papier et sur support numérique. Désormais, les accords doivent être déposés par les entreprises uniquement sur le site internet :

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

Le dépôt de l'accord se fait ainsi en ligne directement par l'entreprise.

Ce dépôt en ligne est couplé avec la Base de Données des accords collectifs intégrée au site legifrance.gouv.fr

<https://www.legifrance.gouv.fr/initRechAccordsEntreprise.do>

Tous les accords d'entreprise signés depuis le 1^{er} septembre 2017 sont ainsi disponibles dans cette banque de données. Si une entreprise ne souhaite pas que son accord figure dans la banque de données et soit donc téléchargeable par exemple par un concurrent, il est possible de conclure un accord de confidentialité.

Il faut enfin rappeler, que les accords collectifs doivent être déposés au greffe du Conseil de Prud'hommes du siège de l'entreprise.

Philippe SALMON - Avocat
SALMON & Associés

III – Agenda



Proposé par :



Déjeuner club business le 28 juin au restaurant LA FABRIQUE à Caen !

En présence de Caroline LERAY, Directrice Développement du Réseau

Régional **Système U** Centrale régionale Nord-Ouest

Tarif 40 €

Inscription sur <https://www.weezevent.com/2018-06-28-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

