



N° 74 - Mai 2019

BRÈVES

I - ACTUALITÉS SOCIALES

- Indemnisation des frais kilométriques : quelles sont les précautions à prendre ?
- Entretiens professionnels : c'est le moment d'en assurer le suivi !
- Heures supplémentaires

II - ACTUALITÉS JURISPRUDENTIELLES

- Temps partiel: attention à la pratique !



BRÈVES

Exonération des heures supplémentaires et complémentaires : enfin des précisions !

Une circulaire vient préciser les modalités d'application sur les exonérations applicables aux heures supplémentaires et complémentaires effectuées depuis le 1er janvier 2019. Des précisions importantes sont notamment apportées sur les heures supplémentaires structurelles, sur le traitement de l'exonération en cas de salaires supérieurs au plafond mensuel de la sécurité sociale.

Néanmoins, il faudra attendre une position des finances publiques concernant la CSG.

http://circulaire.legifrance.gouv.fr/pdf/2019/04/cir_44492.pdf

Négociation collective dans les TPE :

Le conseil d'état a validé le décret du 26 décembre 2017 qui permet aux TPE de moins de 11 salariés, dépourvues de Délégué Syndical et celles dont l'effectif est compris entre 11 et 20 salariés sans élu du personnel, de conclure un accord d'entreprise par referendum.

CE, 1er avril 2019, n°417652

Rappel d'heures supplémentaires :

Un salarié ayant signé son reçu pour solde de tout compte avec le montant du salaire brut versé, ne peut pas faire une demande de rappel d'heures supplémentaires après le délai de six mois.

Cass soc 13 mars 2019

OPCO :

Depuis le 1er avril, les 20 OPCA (Organismes Paritaires Collecteurs Agréés) ont été officiellement remplacés par 11 opérateurs de compétences (OPCO).

Loi PACTE :

Le projet de loi « Pour la Croissance et la Transformation des Entreprises » (PACTE) a été adopté par les députés à l'Assemblée le 11 avril 2019. Suppression du forfait social sur la participation et l'intéressement pour les entreprises de moins de 250 salariés, allègement des conséquences liées au franchissement de seuils sociaux, création et transmission d'entreprise, ... etc : autant de thèmes que nous détaillerons dans un prochain numéro.

<http://www.assemblee-nationale.fr/15/ta/tap0258.pdf>



ACTUALITÉS SOCIALES



Indemnisation des frais kilométriques : quelles sont les précautions à prendre ?

Le nouveau barème kilométrique pour les voitures a été publié le 16 mars 2019 au Journal officiel. Ce barème qui s'applique aux dépenses effectuées en 2018 a été revalorisé pour les véhicules dont la puissance administrative est de 4 CV ou moins.

Que couvrent les indemnités kilométriques ?

Elles indemnisent la dépréciation du véhicule, les frais de réparation et d'entretien, les pneumatiques, l'assurance et les frais de carburant. Le remboursement effectué par l'entreprise au salarié qui a utilisé son véhicule personnel à des fins professionnelles, est souvent basé sur le barème d'indemnités kilométriques diffusé par l'administration fiscale.

Ainsi, le nombre de kilomètres effectué rapporté à la puissance fiscale du véhicule permet de déterminer la formule à appliquer.

Le barème diffusé par l'Administration fiscale dans le cadre de la campagne d'imposition des revenus de 2018 est applicable, sur le plan social depuis le 1er janvier 2019. Dans la limite de ce barème et sous réserve

de produire les justificatifs, les remboursements sont exonérés de cotisations sociales car réputés comme étant utilisés conformément à leur objet.

Barème kilométrique applicable aux voitures (en €)			
Puissance administrative (en CV)	Distance (d) jusqu'à 5 000 km	Distance (d) de 5 001 km à 20 000 km	Distance (d) au-delà de 20 000 km
3 CV et moins	$d \times 0,451$	$(d \times 0,270) + 906$	$d \times 0,315$
4 CV	$d \times 0,518$	$(d \times 0,291) + 1\,136$	$d \times 0,349$
5 CV	$d \times 0,543$	$(d \times 0,305) + 1\,188$	$d \times 0,364$
6 CV	$d \times 0,568$	$(d \times 0,32) + 1\,244$	$d \times 0,382$
7 CV et plus	$d \times 0,595$	$(d \times 0,337) + 1\,288$	$d \times 0,401$

Quelles précautions prendre ?

De nature déclarative, les remboursements de frais kilométriques font l'objet d'une attention particulière de l'Administration et font partie des principales causes de redressements.



En effet, dans le cadre d'un contrôle, l'Administration examinera, pour chaque déplacement indemnisé :

- le motif du déplacement,
- les éléments de preuve (date et heure, agenda, contact...),
- la distance parcourue,
- et le véhicule utilisé.

Il est donc important de conserver précieusement les éléments permettant de justifier les remboursements effectués et notamment :

- la copie de la carte grise du véhicule. Attention, la carte grise doit être au nom du salarié ou du dirigeant remboursé, le véhicule ne peut pas être prêté.
- La justification des déplacements et/ou des visites clients. L'administration sera, en outre, attentive aux pièces permettant de justifier le versement d'indemnités kilométriques : par exemple, les relevés de péages, les nuitées d'hôtel, les repas au restaurant... ces éléments permettant de corroborer les trajets déclarés à titre de déplacements professionnels.

A défaut de justification, les services de l'URSSAF peuvent réintégrer dans l'assiette des cotisations sociales, les indemnités kilométriques qu'elle assimilera à des rémunérations déguisées.

N'hésitez pas à contacter votre service social pour de plus amples renseignements !

Entretiens professionnels : c'est le moment d'en assurer le suivi !



Obligatoire depuis le 7 mars 2016, un entretien professionnel doit être organisé tous les deux ans, ce dernier ayant pour vocation d'étudier les perspectives d'évolution professionnelle de chacun de vos salariés. L'entrée en vigueur de la loi « avenir professionnel » a quelque peu modifié le cadre de ce dispositif.

Qui est concerné ?

L'entretien professionnel concerne tous les salariés :

En CDI, CDD, contrat de travail temporaire, contrat aidé ...,

Travaillant à temps plein ou temps partiel

Dans toutes les entreprises et tous les secteurs d'activité

A quelle fréquence ?

L'entretien professionnel doit avoir lieu tous les deux ans à partir de l'entrée du salarié dans l'entreprise et porte sur ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Attention, cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

IMPORTANT :

L'entretien professionnel doit être systématiquement proposé à tout salarié qui reprend son activité après une période d'interruption due à :

- un congé de maternité,
- un congé parental à temps plein ou partiel
- un congé d'adoption
- un congé de proche aidant
- un congé sabbatique
- une période de mobilité volontaire sécurisée
- un arrêt maladie de plus de 6 mois
- un mandat syndical



A la demande du salarié, l'entretien professionnel peut avoir lieu à une date antérieure à la reprise de son poste.

Nouveauté 2019 :

Depuis le 1er janvier 2019, un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche peut permettre à l'entreprise d'adapter le dispositif en proposant un cadre, des objectifs différents de ceux prescrits par la loi. Il est notamment possible de prévoir une périodicité des entretiens professionnels différente.

Quel formalisme ?

L'entretien doit avoir lieu pendant le temps de travail, est rémunéré comme tel et a lieu dans les locaux de l'entreprise.

Les échanges qui ont lieu durant cet entretien et les engagements pris doivent être consignés dans un compte-rendu dont une copie est remise au salarié.

Depuis le 1er janvier 2019, l'entretien professionnel doit être l'occasion d'informer le salarié sur l'activation du CPF, les abondements que l'employeur est susceptible de financer et sur le Conseil en Evolution Professionnel.



Bilan obligatoire !

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel doit faire l'objet d'un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée de 6 ans s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. A cette occasion, l'employeur doit s'assurer que le salarié a bien bénéficié d'un entretien professionnel tous les 2 ans et, si nécessaire, des entretiens prévus au retour de certaines absences.

De plus, au cours de ce bilan, il conviendra de vérifier si le salarié :

- a suivi au moins une action de formation ;
- a acquis des éléments de certification, par la formation ou par une VAE ;
- a bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Un accord collectif d'entreprise ou à défaut, de branche peut déterminer les modalités d'appréciation du parcours professionnel du salarié.

Enfin, s'agissant d'un dispositif obligatoire, rappelons que, pour les entreprises de plus de 50 salariés, le non-respect de ces dispositions est sanctionné (abondement correctif de l'employeur sur le CPF égal à 3 000€).

Pour certains, la mise en œuvre de l'entretien professionnel peut paraître superflue. Cependant, le cadre de ce temps « de pause » dans un quotidien bien rôdé peut-être l'occasion de conjuguer le développement de l'entreprise et les aspirations de vos salariés.



Heures supplémentaires

Depuis le 1er janvier 2019, toutes les heures supplémentaires et complémentaires ou encore jours de travail supplémentaires pour les salariés en forfait jour, bénéficient d'un allègement des charges salariales et d'une

exonération fiscale dans la limite de 5000 €. Si la mise en pratique au 1er janvier 2019 a été très chaotique au regard de la précipitation dans laquelle la mesure a été votée, de nombreuses questions demeurent en suspens et l'une des plus problématiques reste le sort de la CSG-CRDS applicable.

Rappel du contexte

La loi est très claire à ce sujet : les heures supplémentaires et complémentaires effectuées depuis le 1er janvier 2019 bénéficient d'une exonération de cotisations vieillesse dans la limite de 11.31%.

Cependant, elles restent soumises à CSG-CRDS (après abattement).

La CSG (Contribution Sociale Généralisée) a un taux de 9.2%, dont seul 6.8% est déductible et 2.4% non déductible du revenu fiscal du salarié. Le salarié paye donc des impôts sur une cotisation prélevée par l'Etat. Même chose pour la CRDS (Contribution pour le Remboursement de la Dette Sociale) dont les 0.5% restent entièrement non déductibles.

Quels sont les enjeux ?

Le gouvernement l'avait annoncé : les heures supplémentaires et complémentaires ne seront pas soumises à l'impôt sur le revenu.

Alors, comment traiter la CSG et la CRDS non déductibles ?

A ce jour, trois possibilités existent :

- Laisser le régime légal s'appliquer à la CSG-CRDS sur les heures supplémentaires (donc garder une partie déductible et une autre non déductible),
- Ou par analogie, appliquer le régime des heures supplémentaires défiscalisées version 2007 (dispositif TEPA). A cette époque, la CSG et la CRDS étaient entièrement déductibles, par conséquent, les heures supplémentaires étaient réellement entièrement défiscalisées,
- Ou enfin, les considérer comme entièrement non déductibles en vertu du principe de « non double déductibilité » (régime déjà applicable aux indemnités de rupture). La rémunération des heures supplémentaires n'entrant pas en compte dans le revenu fiscal, il ne peut y avoir une seconde exonération pour la CSG-CRDS.



Une solution se dessine...

L'instruction interministérielle n° DSS/5B/2019/71 du 29 mars 2019 a répondu sur le sort de la CSG-CRDS. En effet, elle précise que la CSG-CRDS serait entièrement non déductible car « en pratique » les heures supplémentaires ne sont pas soumises à cotisations. Une telle application conduirait donc de manière indirecte à ce que les heures supplémentaires et complémentaires entrent dans le revenu net fiscal des salariés via l'application de la CSG-CRDS.

Malgré cela restons prudents... avant toute application de cette instruction ministérielle, il sera nécessaire d'attendre la position des finances publiques.

Céline MADRALA - Associée, Expert-comptable & Commissaire aux comptes
Eric CORTEVILLE - Responsable du service social



ACTUALITÉS JURISPRUDENTIELLES



Temps partiel: attention à la pratique !

Le contrat de travail à temps partiel est obligatoirement un contrat écrit et doit comprendre les mentions obligatoires suivantes :

- La qualification du salarié.
- Le salaire.
- La précision dans le contrat des jours travaillés.
- La précision dans le contrat des horaires de travail.
- Les cas de modification des horaires de travail.
- Le délai de prévenance en cas de modification des horaires de travail (7 jours sauf dispositions conventionnelles différentes).
- Le nombre d'heures complémentaires pouvant être demandé au salarié.

De plus, le salarié ne doit pas travailler à temps complet (35h).



La Cour de Cassation rappelle qu'en cas de non respect de ces formalités essentielles, alors le contrat de travail est présumé à temps plein à charge pour l'employeur de rapporter la preuve que le salarié a bien travaillé à temps partiel et était avisé suffisamment à l'avance de ses horaires de travail.

La Cour de Cassation dans plusieurs décisions vient de préciser sa jurisprudence quant aux exigences du contrat de travail à temps partiel.

1 - Contrat à temps partiel modulé.

Si le salarié accomplit une semaine de travail à temps complet alors le contrat de travail doit être requalifié en contrat à temps plein. (soc 23 janvier 2019).

2 – Non-respect du délai de prévenance.

Le délai de prévenance en cas de modification des horaires de travail est de 7 jours. En cas de non respect de ce délai une seule et unique fois, la requalification en contrat à temps plein n'est encourue que si le salarié a été empêché de prévoir son rythme de travail et obligé de se tenir à la disposition permanente de l'entreprise.

Au contraire lorsque les horaires de travail changent régulièrement et que la durée du travail convenue était régulièrement dépassée, le tout sans respect du délai de prévenance de 7 jours, alors la requalification en contrat à temps plein est encourue. (soc 27 mars 2019).

Il n'y a en conséquence pas d'automatisme de la requalification en contrat à temps plein en cas de non-respect du délai de 7 jours, la Cour de Cassation instituant une certaine souplesse. Toutefois l'on ne peut que conseiller de respecter ce délai de 7 jours, dans la mesure où la souplesse ainsi introduite sera soumise à l'appréciation des juges du fond, ce qui laisse planer une incertitude sur l'effet réel de la mesure.

3 – Forfait jour.

La Cour de Cassation précise que la convention de forfait jour d'une durée inférieure à 218 jours sur l'année n'est pas constitutive d'un contrat à temps partiel et dès lors les dispositions du code du travail sur le temps partiel ne sont pas applicables. La Cour de Cassation ajoute que la requalification en contrat à temps plein n'est pas envisageable. (Soc 27 mars 2019).



Céline MADRALA
c.madrала@groupeptbg.fr

Eric CORTEVILLE
e.corteville@groupeptbg.fr

Audit - Expertise - Conseil

Experts-comptables
Commissaires aux comptes

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

[Site internet](#)



Philippe SALMON
selarl.salmon@altajuris-caen.com

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

[Site internet](#)



[Cliquez sur ce lien pour vous désabonner](#)