

Lettre aux employeurs

Actualités du mois

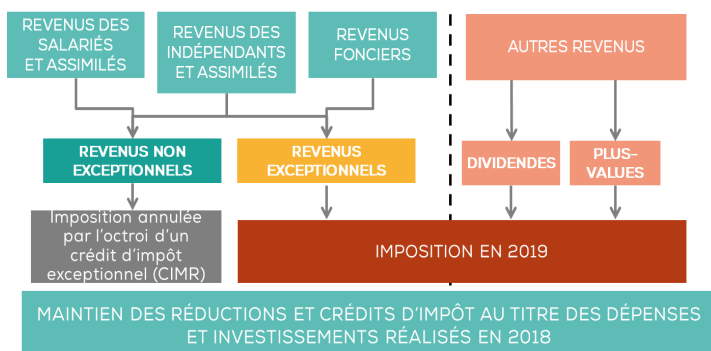


Par
Nathalie BONDUEL

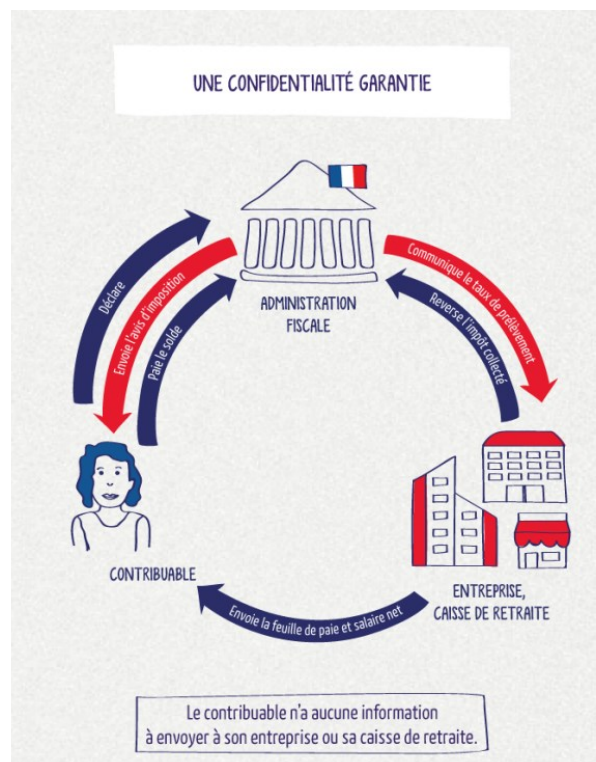
Prélèvement à la source : à vos marques pour le 1er janvier 2019

Principes et objectifs

- **Taxation « contemporaine »** des revenus afin d'adapter en temps réel le prélèvement à la situation du contribuable
- **Sécurisation du recouvrement de l'impôt**
- **Réforme du seul recouvrement** : sans modification des modalités d'établissement de l'assiette et du calcul de l'impôt sur le revenu
- **Maintien de la déclaration d'ensemble des revenus** en N+1 avec imputation des prélèvements ou des acomptes sur l'impôt et complément à verser ou restitution par le Trésor.



Comment ?



SMIC horaire : 9,88 € / SMIC 151.67h : 1 498,47 € / SMIC horaire majoré de 25% : 12,35 € / SMIC horaire majoré de 50% : 14,82 €
Minimum garanti : 3,57 € / Plafond Mensuel de Sécurité Sociale : 3 311 €



L'administration calcule le taux de prélèvement et le communiqué au tiers versant les revenus (employeurs, caisses de retraite...).

Le prélèvement à la source sera géré par l'écosystème DSN.

Exemple

Les étapes



Source : www.economie.gouv.fr.

Par
Agnes QUERNÉ-CLEMENT

Fin des contrats aidés pour le secteur marchand et création du PEC (Parcours Emploi Compétences)

À partir de janvier 2018, les contrats aidés sont transformés en parcours emploi compétences (PEC). La prescription du parcours emplois compétences se fait uniquement en faveur des employeurs du secteur non-marchand. Il est prescrit dans le cadre du CUI-CAE.

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.

Les PEC sont destinés aux publics les plus éloignés du marché du travail. L'objectif de durée d'un parcours est de 12 mois et les conventions initiales ne peuvent être inférieures à 9 mois.

Dans le cadre du PEC, 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.

AVEC LE PRÉLÈVEMENT À LA SOURCE, L'IMPÔT S'ADAPTE À LA VIE D'ARNAUD

ARNAUD, 24 ANS, SALARIÉ RÉCEMENT AUGMENTÉ

Il est graphiste dans une agence de communication à Paris et gagne 1800 € net /mois. En avril 2019, il est promu et est augmenté de 360 € net soit 20 % de son salaire.

SANS LE PRÉLÈVEMENT À LA SOURCE

Arnaud paie chaque mois 122 € d'impôt sur ses revenus. Suite à son augmentation de salaire survenue en avril 2019, ses mensualités n'augmentent... qu'en octobre 2020, avec 225 € d'impôts à payer par mois pendant 3 mois.

AVEC LE PRÉLÈVEMENT À LA SOURCE

Arnaud est prélevé à la source au taux de 5,7 % soit 103 € / mois. Une fois augmenté, son prélèvement augmente proportionnellement à 123 €. Pour limiter une régularisation fin 2020, Arnaud peut demander à l'administration fiscale d'augmenter son taux à 7,1 % dès 2019.

➡ Fini le décalage entre la hausse de revenus et la hausse des prélèvements ! Arnaud peut demander à l'administration fiscale d'adapter son taux dès qu'il voit son salaire augmenter : ses mensualités correspondent ainsi à son nouveau salaire.

Réglementation

Par
Agnès QUERNÉ-CLEMENT

Solde des congés payés : il est temps de les poser !

Les congés doivent être pris chaque année : les congés 2016 / 2017 doivent être **saldés au plus tard le 31 mai 2018**. Il est donc temps de les planifier. C'est l'occasion de rappeler les règles en matière de prise de congés payés.

Fixation de la période de prise des congés et des dates de départs en congé

La période de prise des congés et l'ordre des départs peuvent être fixés par un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche. A défaut d'accord, **c'est à l'employeur de les fixer**, après avis des représentants du personnel s'ils existent dans l'entreprise. Le salarié ne peut donc pas décider lui-même de ses dates de congés.

Chaque salarié doit être informé individuellement de ses dates de vacances au moins un mois à l'avance.

Depuis la loi travail, le salarié peut prendre ses congés payés dès l'embauche.

Il existe des dispositions particulières en cas d'aménagement du temps de travail et d'affiliation aux caisses de congés payés.

A noter : L'employeur doit prendre toutes les mesures pour permettre au salarié d'exercer effectivement son droit à congé. A défaut, il peut être condamné à réparer le préjudice subi. En revanche, s'il a bien accompli ses obligations d'information, **les congés non pris par le salarié seront perdus**, sauf accord plus favorable prévoyant leur report, maladie, accident du travail ou congé maternité.

Ordre des départs en congés

L'ordre des départs en congés est fixé en tenant compte des critères suivants :

- la situation de famille des salariés, notamment les possibilités de congé du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs, ainsi que la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie ;

- l'ancienneté ;
- l'activité chez un ou plusieurs autres employeurs.

Modification des dates de congés

Seules des circonstances exceptionnelles autorisent l'employeur à changer les dates de vacances moins d'un mois avant la date prévue. **Exemple : mise en redressement judiciaire.**

En tout état de cause, rien n'interdit aux parties de se mettre d'accord, à tout moment, sur un changement des dates de vacances.

Décompte des congés

Le décompte des jours de congés payés s'effectue légalement en jours ouvrables (tous les jours sauf dimanches et jours fériés). Il peut être réalisé en jours ouvrés (jours normalement travaillés dans l'entreprise) si ce mode n'est pas défavorable au salarié.

Fractionnement des congés

Si le salarié a acquis l'intégralité de ses congés annuels (30 jours ouvrables), ces derniers doivent être pris en deux fois au moins :

- un congé principal de 4 semaines (24 jours ouvrables) ;
- une 5^e semaine, qui ne peut pas être accolée aux 4 autres (sauf contraintes géographiques particulières ou présence au sein du foyer d'une personne handicapée ou âgée en perte d'autonomie).

Lorsque les droits acquis sont inférieurs ou égaux à 12 jours ouvrables, le congé doit être pris en une seule fois.

Le congé principal d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables et inférieure ou égale à 24 jours ouvrables peut être fractionné **avec l'accord du salarié**. Le salarié doit cependant bénéficier d'un congé au moins égal à 2 semaines consécutives, entre le 1^{er} mai et le 31 octobre (sauf accord individuel ou collectif prévoyant des modalités différentes). Les autres jours de congés peuvent être accor-

dés en une ou plusieurs fois à l'intérieur ou en dehors de cette période.

A défaut d'accord, à titre supplétif, le salarié qui prend une partie de ses congés en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre a droit à des **jours de congés supplémentaires** selon les modalités suivantes :

- un jour ouvrable lui est dû pour un congé de 3, 4 ou 5 jours ouvrables ;
- 2 jours ouvrables pour un congé d'au moins 6 jours ouvrables.

La 5^e semaine n'est pas prise en compte pour le calcul des jours supplémentaires.

Le salarié peut renoncer individuellement aux jours de congés supplémentaires. En effet, l'employeur peut subordonner son accord à la prise des congés « hors saison » à la renonciation par le salarié à ces jours. Cette renonciation ne se présume pas : un écrit est donc indispensable.

La renonciation aux jours supplémentaires peut également résulter d'une convention ou d'un accord collectif.

Le conseil du juriste :

Attention ! Vous ne pouvez pas verser d'indemnité compensatrice à la place de la prise des congés, ce dispositif n'est prévu que si le salarié quitte l'entreprise.

Nous vous conseillons de formaliser par écrit les demandes et acceptations de ces congés.

Réponses à vos questions



Par
Delphine TOUCHEFEU

Quelles démarches accomplir auprès de la CNIL pour mettre en place un système de surveillance de mes salariés ?

La mise en place de dispositifs de surveillance nécessite la réalisation de formalités auprès de la CNIL (Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés). Ces formalités sont différentes selon le dispositif : badge, vidéosurveillance ou géolocalisation.

Badge

Il existe deux types de dispositifs : avec ou sans biométrie ; la biométrie permet d'identifier et d'authentifier une personne sur la base d'un ensemble de données reconnaissables et vérifiables, uniques et spécifiques à celles-ci.

Les dispositifs sans biométrie

Le contrôle d'accès et le contrôle des horaires peuvent faire l'objet d'un engagement de conformité à la norme simplifiée n° 42 (déclaration simplifiée). Les dispositifs qui n'entrent pas dans le cadre de cette norme doivent faire l'objet d'une déclaration normale (Cerfa 13809*06).

Les dispositifs avec biométrie

- Le contrôle d'accès biométrique peut faire l'objet d'un engagement de conformité (déclaration simplifiée) aux autorisations uniques en fonction de différentes caractéristiques (reconnaissance du contour de la main, reconnaissance de l'empreinte digitale et reconnaissance du réseau veineux des doigts de la main).

Si le dispositif n'est pas conforme à l'une de ces autorisations uniques, il est possible de demander une autorisation spécifique. La CNIL examine au cas par cas les demandes qui lui sont adressées afin de déterminer si, au regard des éléments du dossier, le dispositif est proportionné ou non à la finalité.

Vidéosurveillance



Les formalités à accomplir peuvent varier en fonction des lieux qui sont filmés.

Auprès de la CNIL

Si les caméras filment un lieu non ouvert au public (lieux de stockage, réserves, zones dédiées au personnel comme le fournil d'une boulangerie), le dispositif doit être déclaré à la CNIL.

Une déclaration doit être effectuée pour chaque site ou établissement équipé.

Auprès de la préfecture

Si les caméras filment un lieu ouvert au public (espaces d'entrée et de sortie du public, zones marchandes, comptoirs, caisses), le dispositif doit être autorisé par le préfet du département.

Le formulaire peut être retiré auprès des services de la préfecture du département ou téléchargé sur le site du ministère de l'Intérieur. Il peut également être rempli en ligne sur le site <https://www.televideoprotection.interieur.gouv.fr>.

Auprès des instances représentatives du personnel

Les instances représentatives du personnel doivent être informées et

consultées avant toute décision d'installer des caméras.

Géolocalisation

Un dispositif de géolocalisation installé dans les véhicules mis à disposition des salariés doit être déclaré à la CNIL (déclaration simplifiée de conformité à la norme n° NS-051 ou déclaration normale).

Si je n'accomplis pas les démarches auprès de la CNIL, que se passe-t-il ?

Si le dispositif ne répond pas aux exigences, ci-dessus, vous ne pourrez pas vous servir de celui-ci pour apporter la preuve de faits reprochés au salarié.

La CNIL :

- peut suspendre le dispositif si elle considère que le traitement des données à caractère personnel enfreint la loi,
- peut prononcer une sanction pécuniaire dont elle détermine le montant (montant maximal de 150 000 euros).

Pénalement, des poursuites peuvent être dirigées à l'encontre de l'employeur, personne physique ou de l'entreprise, personne morale si l'atteinte à la vie privée, la violation du secret des correspondances, ou l'infraction à la loi « informatique et libertés » sont caractérisées.

La loi « informatique et libertés » prévoit, notamment, en cas de non-respect de l'obligation de déclaration, jusqu'à 5 ans d'emprisonnement et 300 000 euros d'amende.

La Lettre aux employeurs est éditée par Cerfrance Poitou-Charentes

Direction de la publication :
Nathalie BONDUEL - Cerfrance Poitou-Charentes
Comité de rédaction :
Agnès QUERNE-CLEMENT - Cerfrance Nord-Pas-de-Calais
Delphine TOUCHEFEU - Cerfrance Alliance Centre
Christelle DUPIN-RAPPART - Cerfrance Midi-Méditerranée
et Kevin TORTIL - Cerfrance Vendée
Conception :
Laury CHALLAT - Cerfrance Poitou-Charentes

Dépôt légal 1er trim 2008 : ISSN 1962-9796
Service abonnement : Cerfrance Poitou-Charentes
2 Chemin des Marsais - CS 90230 - 17119 SAINTES Cedex
Tél : 05 46 93 81 10
Source image : Fotolia


CERFRANCE
ALLIANCE CENTRE