

Lettre aux employeurs

Actualités du mois



Par Christelle DUPIN-RAPPART

Déclaration 2042 : à vos marques !

Première étape du prélèvement à la source en mai 2018

Ce mois-ci, chaque contribuable va faire sa déclaration de revenus, comme d'habitude.

A l'issue de sa déclaration en ligne, il connaîtra son taux de prélèvement pour le fameux « prélèvement à la source » (PAS).

En pratique, **une retenue à la source sera appliquée par l'employeur sur les salaires.**

L'employeur aura alors en charge de collecter l'impôt et de le reverser le mois suivant à l'administration fiscale.

Que doivent faire les salariés ?

L'Administration fiscale calculera, selon les revenus 2017 déclarés au printemps 2018, le taux de prélèvement qui sera appliqué au salarié.

Pour un couple, apparaîtra la valeur du taux de prélèvement.

Le couple aura alors 3 options :

- Conserver ce **taux personnalisé** : ce taux sera transmis à chaque

employeur du couple et servira de prélèvement sur le bulletin de paie

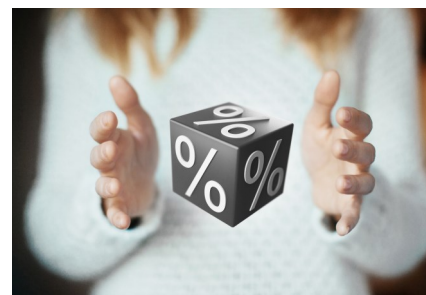
- Demander **l'individualisation du taux** en fonction des revenus de chaque membre du couple : le taux de Monsieur sera envoyé à l'employeur de Monsieur et le taux de Madame sera envoyé à l'employeur de Madame
- Choisir un **taux non personnalisé** : aucun taux ne sera envoyé à l'employeur et ce dernier utilisera un taux que vous trouverez dans le tableau joint en fonction du salaire net imposable du salarié.

Par exemple, un salarié avec un salaire net imposable de 2 600 € par mois se verra appliquer un taux non personnalisé de 9 %, soit 234 €. Si son taux personnalisé est de 12 %, soit un prélèvement de 312 €, alors il devra verser un complément de 78 € par mois à compter de janvier 2019 sur impots.gouv.fr.

Modulation du taux

Le salarié aura la possibilité de demander à l'Administration fiscale de moduler son taux de prélèvement en cas de baisse sensible des revenus.

En revanche, il aura l'obligation de déclarer la survenance d'un nouvel événement (naissance, mariage, PACS, divorce) sur le site de l'Administration fiscale.



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 €



Que doivent faire les employeurs ?

En tant qu'employeur, vous recevrez, dès le mois de septembre 2018, via la DSN, le taux de votre salarié, en fonction du choix qu'il aura fait quelques mois avant.

Si celui-ci est non imposable, l'administration transmettra un taux à 0 %.

Si aucun taux ne vous est transmis, sachez que jusqu'à un salaire mensuel net de 1 367 € par mois, ce taux sera également nul.

Dès le 1^{er} janvier 2019, ce taux de prélèvement sera appliqué sur la fiche de paie.

Vous aurez alors 3 obligations :

- **Appliquer** le taux transmis par l'Administration fiscale (la DGFIP). Vous n'aurez pas à appliquer de taux de manière rétroactive. Pour toute réclamation sur son taux, le salarié s'adressera directement à la DGFIP.
- **Retenir** le prélèvement à la source sur le salaire net à verser au titre du mois M, en appliquant le taux au salaire net imposable.
- **Reverser** en M+1 à la DGFIP les prélèvements à la source du mois M.

Que se passera t'il pour vos embauches de courte durée ?

Vous embauchez un saisonnier de trois mois : les premiers mois, vous ne connaîtrez pas le taux puisqu'il n'aura pas été transmis par l'Administration fiscale : vous appliquerez donc le taux non personnalisé (cf. [tableau ci-dessous](#)). Dès le troisième mois, vous appliquerez le taux individualisé de votre salarié transmis par le flux retour DSN dit compte-rendu métier.

Des spécificités sont prévues pour les contrats inférieurs à deux mois ou à terme imprécis.

Vous devez dans les prochains mois vous préparer en :

- **accompagnant vos salariés** sur leur sollicitations : bien que l'Administration fiscale reste au cœur de la relation avec le contribuable, vous serez le premier interlocuteur de votre salarié.
- **mettant à jour vos dossiers du personnel** en lien avec les services RH et gestion de la paie
- **vérifiant que vos outils informatiques** seront prêts.

N'hésitez à suivre nos fils d'actualités sur le sujet et nos réunions d'informations en agence.

Base mensuelle de prélèvement

Jusqu'à 1367 €	0 %	De 2 989 € à 3 363 €	12 %
De 1 368 € à 1 419 €	0,5 %	De 3 364 € à 3 925 €	14 %
De 1 420 € à 1 510 €	1,5 %	De 3 926 € à 4 706 €	16 %
De 1 511 € à 1 613 €	2,5 %	De 4 707 € à 5 888 €	18 %
De 1 614 € à 1 723 €	3,5 %	De 5 889 € à 7 581 €	20 %
De 1 724 € à 1 815 €	4,5 %	De 7 582 € à 10 292 €	24 %
De 1 816 € à 1 936 €	6 %	De 10 293 € à 14 417 €	28 %
De 1 937 € à 2 511 €	7,5 %	De 14 418 € à 22 042 €	33 %
De 2 512 € à 2 725 €	9 %	De 22 043 € à 46 500 €	38 %
De 2 726 € à 2 988 €	10,5 %	A partir de 46 501 €	43 %

Réglementation

Par
Agnès QUERNÉ CLÉMENT

Négocier un accord d'entreprise dans ma TPE : c'est possible !

Modalités

Les ordonnances Macron ont octroyé la possibilité **aux entreprises dont l'effectif est inférieur à 11 salariés (ou de moins de 20 salariés sans élus)** de soumettre des projets d'accords à l'ensemble des salariés par le biais d'un **référéndum**.

L'employeur rédige un projet d'accord collectif. Ce texte peut porter sur tout sujet ouvert à la négociation collective, sous réserve des dispositions d'ordre public des lois et règlements en vigueur (**cf. lettre aux employeurs d'octobre 2017 concernant l'articulation entre accords de branche et accords d'entreprise**).

Il le soumet ensuite au personnel. Le texte sera applicable si les salariés l'approuvent à la **majorité des deux tiers**. Il aura alors la même valeur qu'un accord collectif et **s'imposera à tous les salariés**. En cas de différend avec l'un d'entre eux, l'employeur pourra aller jusqu'à envisager son licenciement.

C'est à l'employeur qu'il appartient de définir les modalités d'organisation de la consultation, à savoir :

- Les modalités de transmission aux salariés du texte de l'accord ;
- Le lieu, la date et l'heure de la consultation ;
- L'organisation et le déroulement de la consultation ;
- Le texte de la question relative à l'approbation de l'accord soumise à la consultation des salariés.

Une fois fixées, ces modalités d'organisation, ainsi que le projet

d'accord, doivent être communiqués par l'employeur aux salariés 15 jours au moins avant la date de la consultation.

La consultation a lieu pendant le temps de travail, « par tout moyen », selon des modalités qui garantissent le caractère personnel et secret du vote et en l'absence de l'employeur.

Le résultat de la consultation est porté à la connaissance de l'employeur et fait l'objet d'un procès-verbal dont l'employeur assure la publicité par tout moyen (affichage, courriel, remise en main propre, etc.). Le procès-verbal est annexé à l'accord en vue de son dépôt auprès de l'administration.

Que négocier ?

La négociation d'accords d'entreprises consiste, pour ces dernières, à pouvoir fixer, en interne, des règles différentes ou complémentaires de celles prévues

tionnement pourront être contourner avec la mise en place, en parallèle, d'autres règles d'organisation et de gestion interne.

Sont notamment concernées et sans que cette liste ne soit exhaustive : les primes d'ancienneté, de treizième mois, les jours de congés supplémentaires, le taux de majoration des heures supplémentaires, la modulation du temps travail, la convention de forfait jours, l'indemnité de rupture, le maintien de salaire des premiers jours de maladie...

On assiste donc à un changement radical des règles applicables au sein des TPE.



plémentaires de celles prévues par la loi et/ou par sa convention collective de branche (c'est-à-dire son secteur d'activités).

Ainsi, certaines règles imposées actuellement à l'entreprise et paraissant inadaptées à son fonc-

Le conseil du juriste :

Il est important d'être formé et accompagné dans la réflexion et la rédaction de l'accord d'entreprise.

En tant que spécialistes, les juristes en droit du travail de Cerfrance pourront vous accompagner dans la gestion des outils de négociation.

Ils vous transmettront les bonnes pratiques et verront avec vous sur quoi il peut être opportun de discuter.

Réponses à vos questions



Par
Delphine TOUCHEFEU

Jours fériés : mode d'emploi

Lundi 1^{er} janvier, lundi 2 avril, mardi 1^{er} mai, mardi 8 mai, jeudi 10 mai, lundi 21 mai, samedi 14 juillet, mercredi 15 août, jeudi 1^{er} novembre, dimanche 11 novembre et mardi 25 décembre.

Rappel :

Tous les jours fériés ne sont pas systématiquement chômés (non travaillés).

Légalement, seul le 1^{er} mai est un jour férié obligatoirement chômé sauf dans les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail (transports, hôpitaux...).

Puis-je imposer à mon salarié de travailler un jour férié ?

Oui, mais il est nécessaire de vérifier ce que prévoit la convention collective applicable dans l'entreprise.

Si aucun accord ne s'applique dans l'entreprise, vous déterminez si les jours fériés sont chômés ou non. Ainsi, vous pouvez imposer le travail un jour férié pour lequel vous n'avez pas décidé qu'il serait chômé.

Les salariés de moins de 18 ans peuvent-ils travailler un jour férié ?

En théorie, il est interdit de faire travailler les salariés et les apprentis de moins de 18 ans les jours fériés reconnus par la loi, sauf exception dans certains secteurs d'activités : hôtel-café-restaurant, boulangerie, pâtisserie, boucherie, spectacle....

Comment dois-je rémunérer le jour férié ?

En premier lieu, consultez votre convention collective.

Principes généraux

Le jour férié a été travaillé : sauf disposition conventionnelle ou contractuelle plus favorable, le salarié est rémunéré normalement.

Le jour férié a été chômé : si le jour férié tombe un jour habituellement travaillé, le salarié (en CDD, en CDI, saisonnier) ne subit aucune perte de salaire sous réserve de justifier d'au moins 3 mois d'ancienneté (pour les saisonniers : l'ancienneté est calculée avec le cumul des contrats de travail, successifs ou non).

Cas du 1^{er} mai

Travail le 1^{er} mai : en plus de son salaire, le salarié a droit à une indemnité égale au montant de ce salaire, ce qui signifie que les heures de travail sont payées double. Ce paiement ne peut pas être remplacé par un repos compensateur.

Si un repos compensateur est prévu par la convention collective, il s'ajoutera au doublement de la rémunération.

Chômage du 1^{er} mai : maintien du salaire.

Puis-je demander à mon salarié de récupérer un jour férié chômé ?

Non. Les heures de travail perdues par suite de chômage un jour férié ne peuvent pas être récupérées.

Comment sont gérés les ponts ?

Les heures perdues du fait d'un pont peuvent être récupérées sous certaines conditions et avec accord préalable de l'Inspection du Travail. Cependant, elles ne peuvent augmenter la durée de travail de plus d'une heure par jour ni de plus de huit par semaine.

Les heures de récupération d'un pont sont payées au tarif normal, sans majoration.

Et si le jour férié tombe pendant des congés payés ?

Le jour férié a une incidence sur le décompte des congés si ce jour est habituellement chômé dans l'entreprise et s'il tombe un jour ouvré ou ouvrable.

Dans ce cas, le jour férié n'est pas comptabilisé dans le nombre de jours de congés à poser.

Quelle conséquence si le jour férié tombe pendant un arrêt maladie ?

Aucune, le jour chômé ne reporte pas le terme du congé.

Quid si le jour férié coïncide avec un jour de repos hebdomadaire ?

Il n'y a aucune obligation légale d'accorder en compensation un autre jour de repos, sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

En l'absence de dispositions conventionnelles, c'est à vous qu'il appartient de choisir.

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 Kévin TORTIL - Cerfrance Vendée

Conception :
Laury CHALLAT - Cerfrance Poitou-Charentes
Dépôt légal 1^{er} 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