

Actualité Juridique & Sociale

Mission Emploi Ressources Humaines des CCI de Midi-Pyrénées

ACTUALITES

Heures supplémentaires	Taux de réduction des cotisations salariales sur les heures supplémentaires fixes
------------------------	---

Un décret du 24 janvier 2019 fixe le taux de réduction des cotisations salariales d'assurance vieillesse sur les heures supplémentaires et précise les conditions de cumul de la réduction avec d'autres exonérations.

[Suite...](#)

DSN	Tolérance dans l'application des exonérations de cotisations sociales
-----	---

Dans un communiqué du 1er mars 2019, la direction de la Sécurité sociale a annoncé adopter certaines mesures de tolérance à l'égard des employeurs pour faciliter la mise en œuvre des exonérations de cotisations sociales entrées en vigueur le 1er janvier 2019.

[Suite...](#)


Paie	Prélèvement à la source, une procédure pour régulariser
------	---

Les entreprises collectrices peuvent régulariser les erreurs commises sur la DSN concernant le taux ou l'assiette du Prélèvement A la Source (PAS), au cours de la même année civile. Cette régularisation fait l'objet d'une inscription distincte dans la déclaration.

[Suite...](#)


JURISPRUDENCE

CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL : LA DATE DE SIGNATURE DU RECU POUR SOLDE DE TOUT COMPTE DOIT ETRE CERTAINE

 Pour faire courir le délai de dénonciation de 6 mois, le reçu pour solde de tout compte doit comporter la date de sa signature, laquelle doit être certaine. La mention manuscrite de la date par le salarié n'est toutefois pas nécessaire.

[Suite...](#)

CONTRAT DE TRAVAIL :

 Une fois que la décision de rupture du contrat de travail est notifiée au salarié, ce dernier peut se prévaloir de cette rupture. C'est également le cas lors d'une rupture de la période d'essai. Dans un arrêt rendu le 20 février, un employeur met fin à la période d'essai d'un agent de sécurité, qui était alors en arrêt de travail suite à un accident du travail.

[Suite...](#)

CCI de l'AVEYRON
<https://www.aveyron.cci.fr/>
email : info@aveyron.cci.fr
Tel : 05 65 77 77 00

N° 163 – Mars 2019

AGENDA

 **Mai 2019 :**

Réunion d'information les 13 & 23 mai à la CCI Aveyron de 14h à 17h

Site de Millau : 13 mai
Site de Rodez : 23 mai

Le RGPD : Etes-vous en conformité ?

- La donnée personnelle
- Les modifications offertes par le RGPD
- Qui est concerné ?
- Tout savoir sur vos obligations et la manière d'y répondre

Contact : Ludovic Delaveau –
l.delaveau@aveyron.cci.fr

QUOI DE NEUF

RGPD : LA CNIL LANCE SA FORMATION EN LIGNE

« ATELIER RGPD »

« L'Atelier RGPD » est la nouvelle formation (MOOC) mise en ligne par la Commission Nationale Informatique et Liberté pour mieux comprendre la mise en œuvre du Règlement Général de la Protection des Données.

Cet outil de formation à destination des professionnels et des particuliers est gratuit et accessible à tous.

Si vous souhaitez mieux appréhender le sujet du Règlement Général de la Protection des Données (RGPD), vous trouverez sur cette plateforme l'ensemble des informations pour vous initier à ce nouveau règlement et démarrer une démarche de mise en conformité de votre entreprise.

Rappel : L'application de la loi est effective depuis le 25 mai 2018. Elle a pour objectif de donner des règles claires et unifiées pour protéger les données personnelles de votre entreprise.

Source : www.cnil.fr
Pour vous inscrire : <https://atelier-rgpd.cnil.fr>

Un décret du 24 janvier 2019 fixe le taux de réduction des cotisations salariales d'assurance vieillesse sur les heures supplémentaires et précise les conditions de cumul de la réduction avec d'autres exonérations.

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 a rétabli un dispositif de réduction des cotisations salariales sur les heures supplémentaires et complémentaires à compter du 1er septembre 2019 (Loi 22-12-2018 art. 7). L'entrée en vigueur du dispositif a été anticipée au 1er janvier 2019 par la loi 2018-1213 du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales. Cette loi prévoit également l'exonération d'impôt sur le revenu de ces heures dans une limite de 5 000 € par salarié et par an.

Un décret du 24 janvier 2019 précise les modalités de mise en œuvre de la réduction de cotisations salariales sur les heures supplémentaires et complémentaires en fixant notamment le taux de réduction et les conditions de cumul de cette réduction avec d'autres dispositifs d'exonération.

- Le taux de réduction de cotisations salariales plafonné à 11,31 %

Le taux de réduction de cotisations salariales est égal à la somme des taux de chacune des cotisations d'assurance vieillesse d'origine légale et conventionnelle rendues obligatoires par la loi effectivement à la charge du salarié, dans la limite de 11,31 % ([CSS art. D 241-21 nouveau](#)).

Le montant de la réduction est égal au produit de ce taux et des rémunérations des heures supplémentaires et complémentaires effectuées par le salarié, dans la limite des cotisations d'origine légale et conventionnelle dont le salarié est redevable au titre des heures concernées ([CSS art. L 241-17, II](#)).

Exemple :

Un non-cadre travaillant à temps plein dans le secteur privé payé 11 € de l'heure (soit 1 668,37 € par mois) effectuée au cours d'un mois 8 heures supplémentaires rémunérées avec une majoration de 25 %.

Rémunération des heures supplémentaires = 11 € × 125 % × 8 = 110 €.

Taux de réduction = 6,90 % de cotisations retraite plafonnées + 0,40 % de cotisations retraite déplafonnées + 4,01 % de cotisations de retraite complémentaire Agirc-Arrco = 11,31 %.

Montant de la réduction = 110 € × 11,31 % = 12,44 €.

Pour rappel, la réduction est imputée sur le montant des cotisations salariales d'assurance vieillesse de base dues par le salarié sur l'ensemble de sa rémunération pour les périodes au titre desquelles elle est attribuée et ne peut dépasser ce montant ([CSS art. L 241-17, II](#)).

- Les modalités de cumul avec d'autres exonérations précisées

En cas d'application d'une exonération totale ou partielle de cotisations salariales de sécurité sociale, de taux réduits, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations, la réduction s'applique dans la limite des cotisations effectivement à la charge du salarié ([CSS art. D 241-22 nouveau](#)).

- Les documents relatifs au temps de travail à la disposition de l'Urssaf

La réduction de cotisations salariales n'est pas applicable lorsque les salaires ou éléments de rémunération versés au titre des heures supplémentaires ou complémentaires se substituent à d'autres éléments de rémunération, à moins qu'un délai de 12 mois ne se soit écoulé entre le dernier versement de l'élément de rémunération en tout ou partie supprimé et le premier versement des salaires ou éléments de rémunération précités ([CSS art. L 241-17, V](#)).

Dans ce cadre, l'employeur doit tenir à la disposition des agents de contrôle des Urssaf les documents relatifs au temps de travail dont la tenue est imposée par les articles [D 3171-1 à D 3171-15](#) du Code du travail et les articles R 713-35 à R 713-50 du Code rural et de la pêche maritime ([CSS art. D 241-25 modifié](#)).

La **méconnaissance de cette obligation** pourrait entraîner le retrait de la réduction de cotisations salariales comme c'était le cas pour la réduction de cotisations salariales existant sous l'empire de la loi Tepas (Voir en ce sens : Circ. DSS 358 du 1-10-2007 : BOSS 10/07).

Si les **données contenues dans les documents relatifs au temps de travail** ne sont pas immédiatement accessibles, l'employeur complète ces informations, au moins une fois par an pour chaque salarié, par un récapitulatif hebdomadaire du nombre d'heures supplémentaires ou complémentaires effectuées, ou du nombre d'heures de travail lorsque le décompte des heures supplémentaires n'est pas établi par semaine, indiquant le mois au cours duquel elles sont rémunérées et distinguant les heures supplémentaires et complémentaires en fonction du taux de majoration qui leur est applicable.

Lorsque les heures supplémentaires résultent d'une **durée collective** hebdomadaire de travail supérieure à la **durée légale** et font l'objet d'une rémunération mensualisée, l'indication de cette durée collective suffit à satisfaire cette obligation pour les heures supplémentaires qui y sont comprises.

Entrée en vigueur

Les dispositions prévues par le décret s'appliquent aux rémunérations dues pour les périodes courant à compter du **1er janvier 2019** (Décret art. 3).

Source : Editions Francis Lefebvre - La Quotidienne - Décret 2019-40 du 24-1-2019 : JO 25

Retour

DSN

Tolérance dans l'application des exonérations de cotisations sociales

Dans un communiqué du 1er mars 2019, la direction de la Sécurité sociale a annoncé adopter certaines mesures de tolérance à l'égard des employeurs pour faciliter la mise en œuvre des exonérations de cotisations sociales entrées en vigueur le 1er janvier 2019.

Selon la DSS, certaines nouvelles mesures du début d'année ont pu être préparées bien en amont comme le prélèvement à la source ou l'extension des exonérations de cotisations sociales. D'autres décidées plus tardivement, n'ont pu faire l'objet d'un travail préparatoire des employeurs, notamment l'anticipation de l'exonération de cotisations sociales sur la rémunération des heures supplémentaires et complémentaires ainsi que de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat. En effet les modalités pratiques de mise en œuvre ont été précisées postérieurement à leur date d'entrée en vigueur le 1er janvier 2019.

Dans ce contexte, **l'administration consciente que ces mesures ont été prises tardivement** vient d'énoncer des mesures de tolérance dans l'application de cette nouvelle législation et l'accomplissement des déclarations sociales correspondantes. Il a été décidé que les organismes de recouvrement n'appliqueront **aucune majoration de retard ou pénalité**.

Les majorations de retard ou pénalités seront neutralisées

- en cas de dépôt des déclarations sociales après la date d'exigibilité et de paiement tardif pour les échéances intervenant au titre des mois de février et mars 2019 si les obligations sociales ont été accomplies et les cotisations acquittées dans les 5 jours suivant l'échéance réglementaire,
- pour toutes les erreurs sur les déclarations souscrites au titre des périodes d'activité du 1er semestre de l'année 2019, lorsque ces erreurs portent sur le calcul des exonérations sociales ayant fait l'objet des réformes entrées en vigueur au 1er janvier 2019,
- pour les régularisations réalisées sur les déclarations du 1er semestre 2019 lorsque les employeurs n'auront pu appliquer immédiatement les nouvelles mesures et qu'ils le feront de manière rétroactive.

Les dispositifs de contrôle de la DSN sont aménagés

Certains dispositifs de contrôle « embarqués » dans la DSN **seront levés pour la période du 1er semestre de l'année 2019**, notamment ceux portant sur la déclaration des heures supplémentaires.

Les organismes de recouvrement vérifient en outre la cohérence des déclarations sociales avant leur prise en compte pour informer les entreprises des erreurs éventuellement détectées et permettre, dans la mesure du possible, leur correction dès le dépôt

Source : Communiqué de presse DSS du 1er mars 2019

Retour

PAIE

Prélèvement à la source, une procédure pour régulariser

Les entreprises collectrices peuvent régulariser les erreurs commises sur la DSN concernant le taux ou l'assiette du Prélèvement A la Source (PAS), au cours de la même année civile. Cette régularisation fait l'objet d'une inscription distincte dans la déclaration.

Application du taux neutre à la place du taux personnalisé, mauvaise coordination des dossiers entre le fisc et les collecteurs employeurs... Certaines remontées terrain font état d'erreurs dans la mise en place du Prélèvement A la Source (PAS) de l'impôt sur le revenu, en vigueur depuis le 1er janvier 2019.

Bien que Bercy s'en défende, l'administration fiscale vient pourtant de publier au Bofip une nouvelle section spécifiquement consacrée aux possibilités de régularisation.

- **Des erreurs commises par l'employeur dans la DSN**

Le contribuable ne peut régulariser sa situation que dans les cas où le fait générateur du PAS est déjà intervenu, le versement du salaire par exemple. Les rappels de paie ou de prestation ne sont donc pas concernés, indique la DGFIP.

Les erreurs visées sont celles commises par l'employeur collecteur sur la déclaration sociale nominative (DSN) qu'il transmet chaque mois à l'administration fiscale et qui contient désormais des informations relatives au montant prélevé sur le revenu versé à chaque bénéficiaire. Ainsi, **les erreurs susceptibles d'être régularisées sont celles qui peuvent porter sur le taux du PAS** - par exemple l'application d'un taux différent de celui transmis par le fisc - **ou sur l'assiette de la retenue à la source** (la "rémunération nette fiscale") - par exemple la non-application de l'abattement contrats courts ou un revenu versé et considéré à tort comme non imposable -, détaille le Bofip.

● Informations connues au moment du versement du revenu

La régularisation n'est possible que pour **des erreurs commises par les entreprises au regard des informations dont elles disposaient au moment du versement du revenu**, précise l'administration. Ce qui n'est donc pas le cas si la déclaration de la retenue à la source est conforme aux éléments dont l'employeur avait connaissance au moment du versement du revenu. Les erreurs ne peuvent être régularisées qu'a posteriori. Par exemple, "aucune régularisation ne doit être effectuée par le débiteur en raison de la réception pour la première fois d'un taux personnalisé alors qu'il a, jusque-là, régulièrement appliqué les grilles de taux par défaut. Le taux personnalisé ne s'applique que pour l'avenir", est-il souligné.

● Rectification au cours de la même année civile

L'entreprise qui constate une erreur dans la DSN souscrite au titre d'un mois donné peut la régulariser dans une déclaration souscrite au titre d'un mois de la même année civile. **Les erreurs constatées dans les déclarations relatives aux revenus d'une année N doivent donc être régularisées, au plus tard, sur la déclaration relative aux rémunérations versées au mois de décembre, transmise en janvier N+1.** Une tolérance toutefois : le collecteur peut régulariser sur la déclaration souscrite au titre du mois de janvier N+1 et transmise en février N+1.

A l'expiration de ce délai, la situation diffère selon le type d'erreurs. Pour les rectifications relatives à l'assiette du PAS, seul le contribuable lui-même pourra régulariser lors du dépôt de sa déclaration de revenus ou, ultérieurement, par le dépôt d'une déclaration rectificative (en cas de minoration du revenu imposable dans sa déclaration initiale) ou d'une réclamation contentieuse (en cas de majoration du revenu imposable dans sa déclaration initiale), indique l'administration fiscale. Concernant les erreurs de taux, la régularisation s'effectuera automatiquement lors de la liquidation du solde de l'impôt sur le revenu du bénéficiaire sans que le contribuable concerné ait besoin de modifier sa déclaration de revenus.

● Inscription distincte

La régularisation, effectuée donc sur une DSN ultérieure à celle erronée, **doit prendre la forme d'une "inscription distincte de celle relative à la retenue opérée, le cas échéant, à raison des revenus versés au même bénéficiaire au titre de la période de référence sur laquelle porte la déclaration"**. En pratique, elle trouvera sa place dans le bloc « régularisation » de la déclaration, indique la DGFIP.

Pour une erreur de taux, le collecteur applique le taux régularisé à la rémunération nette fiscale déclarée initialement le mois de l'erreur, est-il précisé. Ce taux régularisé est égal à la différence entre le taux qui aurait dû être appliqué au moment du versement du revenu et le taux effectivement appliqué. Pour une erreur d'assiette et donc de calcul de la rémunération nette fiscale, l'entreprise applique également le taux utilisé initialement le mois de l'erreur à la rémunération nette fiscale régularisée.

Cette assiette régularisée correspond à la différence entre l'assiette qui aurait dû être soumise à la retenue à la source et l'assiette effectivement soumise à cette retenue. Cependant, l'administration admet qu'au titre des revenus perçus ou réalisés en 2019, "le collecteur peut utiliser le taux applicable au moment de la régularisation (personnalisé ou non) pour effectuer cette régularisation, uniquement s'il n'est pas en mesure d'appliquer le taux utilisé initialement".

Pour une erreur simultanée de taux et d'assiette, l'employeur réalise successivement les deux opérations de régularisation dans deux blocs « régularisation » distincts.

● Remboursement du trop versé

Ces erreurs de taux ou d'assiette peuvent aboutir à un excédent ou une insuffisance de retenue à la source par l'entreprise collectrice. Si celle-ci a "trop" prélevé, l'excédent sera imputé sur le montant du PAS dû au titre du mois pour lequel la déclaration de régularisation est souscrite. Et l'employeur pourra demander au fisc le remboursement de la différence, en tant que réclamation contentieuse. Cette demande doit être présentée au plus tard le dernier jour du mois de février de l'année suivant celle au cours de laquelle les revenus concernés par cette erreur ont été mis à disposition ou réalisés.

A noter qu'à côté de ces erreurs de taux et d'assiette du PAS, l'administration fiscale distingue une autre forme possible de régularisation, en cas de trop versés de revenus ("indus").

Source : Actuel RH

Bofip : Bulletin officiel des Finances Publiques – www.bofip.impots.gouv.fr

[Retour](#)

Cessation du contrat de travail

La date de signature du reçu pour solde de tout compte doit être certaine.

Pour faire courir le délai de dénonciation de 6 mois, le reçu pour solde de tout compte doit comporter la date de sa signature, laquelle doit être certaine. La mention manuscrite de la date par le salarié n'est toutefois pas nécessaire.

Un salarié licencié pour faute grave réclame le paiement de primes d'objectifs et un rappel de salaire. Pour s'opposer à ces demandes, l'employeur invoque le reçu pour solde de tout compte qu'il a établi et qui a été signé par le salarié. Le reçu est en effet libératoire pour les sommes qui y sont mentionnées, en l'absence de dénonciation dans les 6 mois suivant sa signature (C. trav. art. L 1234-20, al. 2).

Pour condamner l'employeur au paiement des sommes litigieuses, la cour d'appel retient que la date de signature par le salarié doit être mentionnée sur le reçu pour solde de tout compte. Si, en l'espèce, une date figure bien sur le reçu, la signature du salarié n'a pas été suivie de la mention de la date de cette signature ainsi que le document le prévoit. En effet, le reçu comporte une mention à l'attention du salarié lui précisant qu'il doit mentionner « Bon pour solde de tout compte » suivi de la date et sa signature. Les juges du fond en déduisent que le caractère libératoire du reçu pour solde de tout compte ne peut pas être invoqué, la date de signature du document demeurant inconnue.

La décision, très formaliste, est cassée. Pour la Cour de cassation, pour faire courir le délai de 6 mois à l'expiration duquel le salarié ne peut plus dénoncer le reçu pour solde de tout compte, ce dernier doit comporter la date de sa signature, peu importe que cette date ne soit pas écrite de la main du salarié, dès l'instant qu'elle est certaine.

A noter : La date du reçu pour solde de tout compte permet de déterminer le **point de départ du délai légal de dénonciation de l'article L 1234-20, al. 2 du Code du travail**. Son absence, malgré la signature du document par le salarié, empêche de faire courir le délai de dénonciation et prive donc le reçu pour solde de tout compte de son effet libératoire (Cass. soc. 19-2-1997 n° 94-44.191 P). Cette irrégularité formelle ne peut pas être régularisée par un courrier postérieur de l'employeur ou du salarié (Cass. soc. 19-5-1999 n° 97-41.653 P). Mais, en pratique, la date mentionnée en tête du document suffit à faire courir le délai de 6 mois.

Source : Editions Francis Lefebvre/La Quotidienne - Cass. soc. 20-2-2019 n° 17-27.600 FS-PB

Contrat de travail

Une fois que la **décision de rupture du contrat de travail est notifiée au salarié**, ce dernier **peut se prévaloir de cette rupture**. C'est également le cas lors d'une rupture de la période d'essai. Dans un arrêt rendu le 20 février, un employeur met fin à la période d'essai d'un agent de sécurité, qui était alors en arrêt de travail suite à un accident du travail.

A la réception de la prolongation de l'arrêt de travail, l'employeur se rétracte par courrier. Lorsque l'arrêt de travail se termine, l'employeur licencie le salarié pour faute grave, ce dernier n'étant pas retourné au travail.

Le salarié demande en justice la nullité de la rupture intervenue pendant une période de suspension liée à un accident du travail. L'employeur, de son côté, affirme qu'il avait annulé la rupture de période d'essai, et que le contrat n'avait été rompu que plus tard, par le licenciement pour faute. **Toutefois, la rétractation de l'employeur n'est valable que si le salarié y a consenti**, rappelle la Cour de cassation. La rupture était donc bel et bien intervenue durant la suspension du contrat consécutive à un accident de travail, elle doit donc être annulée.

Source : Actuel RH - Cass Soc Arrêt 20 février 2019

Retour
