

Service social

SOMMAIRE

01 - ACTUALITÉS DU MOIS | P. 1

- Les salariés au volant : les règles de bonne conduite !

02 - RÉGLEMENTATION | P. 2

- Prélèvement à la source : dès cet été, préparez-vous !

03 - RÉPONSES À VOS QUESTIONS | P. 2

- Les chèques vacances : comment ça marche ?

Chiffres clés

SMIC horaire	9,88 €
SMIC 151,67 h	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	3 311,00 €

01 - ACTUALITÉS DU MOIS

Salariés au volant : règles de bonne conduite !

Mise à disposition d'un véhicule

Il est fréquent que l'employeur mette à la disposition des salariés un véhicule d'entreprise. Il peut le faire sous 2 formes :

- **Soit l'employeur prête au personnel des véhicules de service** (camionnette, camion, véhicule commercial...), de manière non nominative et à titre exclusivement professionnel. Dans ce cas, les conditions d'utilisation et d'entretien de ces véhicules de service doivent être définies dans le règlement intérieur de l'entreprise. Une clause du contrat de travail des salariés concernés peut y faire référence.
- **Soit l'employeur met, à titre nominatif, un véhicule de fonction à disposition d'un salarié.** Dans ce cas, il peut autoriser ou interdire l'utilisation de ce véhicule à des fins personnelles. Une précision dont il est préférable de définir les modalités, ainsi que les obligations d'utilisation par le salarié, dans le contrat de travail. A noter : en cas d'utilisation possible à titre personnel, un avantage en nature devra être calculé.

Amendes

Depuis le 1^{er} janvier 2017, les employeurs doivent fournir l'identité et l'adresse de leurs salariés verbalisés au volant de véhicules d'entreprise. Le salarié en infraction n'est pas toujours identifié par les forces de l'ordre : excès de vitesse ou non-respect d'un feu rouge détecté par un radar automatique, stationnement dangereux ou sur une place handicapés...

Cette nouvelle obligation fixée à l'employeur s'applique à certaines infractions routières de ses salariés, quand ils circulent avec un véhicule professionnel. Il s'agit des infractions constatées par des appareils de contrôle automatique homologués listées à l'article R. 130-11 du code de la route, notamment : le port d'une ceinture de sécurité, l'usage du téléphone tenu en main, les vitesses maximales autorisées...

A défaut de dénonciation, **l'employeur risque une amende de 750 euros.** Sachant que la loi prévoit de quintupler le tarif en cas d'infraction forfaitaire commise par une personne morale, le système devient suffisamment dissuasif. Ces informations doivent être communiquées à l'autorité mentionnée sur l'avis de contravention **dans un délai de 45 jours** à compter de l'envoi ou de la remise de l'avis de contravention, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou de façon dématérialisée. Si l'employeur révèle l'identité du salarié en cause, la perte de points correspondante sur le permis sera bien entendu supportée par ce salarié. S'il ne la révèle pas, les points sont retirés sur son propre permis de conduire. *Attention : si l'employeur paye l'amende à la place du salarié, l'amende devient un complément de salaire soumis à cotisations sociales ! C'est ce qui vient d'être jugé par la Cour de cassation. Pour rappel, l'employeur ne peut pas non plus procéder à la compensation du paiement de l'amende par une retenue sur salaire.*

Accident

Il convient de distinguer **l'accident de trajet** (c'est-à-dire lors du déplacement entre le domicile du salarié et son lieu de travail) et **l'accident de mission**, qui intervient à l'occasion d'un déplacement nécessaire à l'exécution du travail, par exemple sur le site d'un client ou d'une entreprise prestataire. L'accident de mission est considéré comme un accident du travail. L'entreprise n'est cependant pas exonérée de



toute obligation concernant les trajets domicile-travail. L'employeur peut être poursuivi au pénal dans les cas où l'accident de trajet est lié à une surcharge de travail ou au mauvais entretien du véhicule de la société, par exemple. Quant aux frais, lorsqu'un accident de la route implique un véhicule de l'entreprise, le salarié ne peut être tenu de prendre à sa charge les dommages causés à ce véhicule ni même la franchise d'assurance.

Alcool

Si l'employeur ne peut pas, de manière générale, entièrement interdire la consommation d'alcool dans son établissement, il peut tout de même décider d'exclure certains postes de cette tolérance si ses raisons sont justifiées. Cela est notamment vrai pour des raisons de sécurité.

Ainsi, des dispositions complémentaires quant à la consommation d'alcool au travail peuvent être inscrites dans le règlement intérieur par l'employeur lorsque la sécurité et la santé des salariés est en cause. Il en va ainsi pour certains postes spécifiques comme les conducteurs de véhicules ou d'engins potentiellement dangereux, les déménageurs, les livreurs, les caristes, etc. Ces mesures, qui peuvent notamment prendre la forme d'une limitation **voire d'une interdiction** de cette consommation, doivent être « proportionnées au but recherché ». Comme tout ce qui est relatif à l'alcool au travail, **le contrôle de l'alcoolémie d'un salarié est lourdement encadré**, aussi bien par la loi que par le règlement intérieur d'une entreprise.

Si un alcootest ou éthylomètre permet de vérifier le taux d'alcoolémie du salarié, le règlement intérieur doit en prévoir les démarches (postes concernés, rythme et conditions des dépistages d'alcoolémie, etc.). Il est conseillé que des témoins soient présents lors de ce genre de procédure, cela permettra d'éviter une contestation ultérieure de la part du salarié. Lorsqu'un salarié est en état d'ébriété, sa responsabilité pénale n'est pas la seule qui peut être engagée. En effet, **toute personne ayant connaissance de son état se doit de réagir.** Ainsi, la responsabilité pénale de l'employeur peut-être engagée.

Prévention : sensibilisation à la sécurité routière en entreprise

Le meilleur moyen de prévenir les risques est d'informer les salariés. La formation est une excellente façon de le faire car elle suscite souvent une prise de conscience. Former l'ensemble de ses salariés à la sécurité routière permet de réduire considérablement les risques d'accidents car leur vigilance sera plus grande et leurs précautions plus importantes. L'employeur, de son côté, peut mettre en place des mesures au sein de son organisation pour diminuer les risques, notamment sur les trajets domicile-travail. Par exemple : favoriser le télétravail, être tolérant vis-à-vis des retards, inciter le salarié à prendre des transports en commun...

02 - RÉGLEMENTATION

Prélèvement à la source : dès cet été, préparez-vous !

Dès cet été, vous devez comprendre les principes, fiabiliser vos dossiers, et vous préparer à informer vos salariés.

Comprendre tous les principes : du projet à la technique

1. Vous devez avoir une **bonne compréhension de l'ensemble du processus et identifier qui va être le chef de projet** de la mise en place du prélèvement à la source.
2. Vous devez identifier et **coordonner les acteurs** de ce projet global : service informatique, comptabilité, service RH et paye, managers...
3. Vous identifierez les points d'attention propres à votre entreprise : avez-vous beaucoup de commerciaux avec des commissions, des heures supplémentaires, une multitude de petits contrats ou des saisonniers ?...
4. Vous devez **prendre contact avec votre éditeur de logiciel de paie** afin de savoir si l'outil informatique permettra bien la communication des informations entre l'administration fiscale et les entreprises (CRM) : compte rendu métiers via la DSN) : savoir comment le fichier va être généré dans le logiciel, comment vous allez récupérer et remplir chaque mois le taux pour chaque salarié ; cela générera une charge de travail pour le collaborateur réalisant les bulletins de paie.
5. Quelle garantie mettre en place et présenter aux salariés pour les rassurer ? La confidentialité, la non-communication des éléments...

Sensibiliser tous les acteurs de votre entreprise : managers, comptable..., informer vos salariés

1. Vous devez sensibiliser vos managers de proximité (chef d'équipe) puisqu'ils seront en première ligne des interrogations des salariés.
2. Votre comptable devra appréhender les nouveaux flux, la trésorerie, les prélèvements obligatoires.
3. Vous n'avez aucune obligation légale mais le sujet est important. N'hésitez pas à impliquer vos représentants du personnel dans la démarche pour obtenir l'adhésion : ils pourront être un de vos relais de l'information auprès des salariés, notamment sur les garanties que vous allez mettre en place pour rassurer les salariés.
4. Informer les salariés

Dans sa communication, l'administration fiscale martèle qu'elle est l'interlocuteur du contribuable. C'est vrai mais en pratique, vous êtes en première ligne.

Les salariés auront besoin d'être rassurés, il faudra donc sans doute donner un support pour montrer que dans l'entreprise, vous maîtrisez, vous avez anticipé et que tout se passe bien.

Il conviendra d'informer, de former et



de réorienter le salarié : s'il se plaint qu'il paye trop d'impôt, vous n'y êtes pour rien !

Etre capable de dire ou ne pas dire, de répondre aux salariés : ce sera à vous de piloter.

Annoncer ou pas la préfiguration

Vous avez la possibilité de faire figurer le prélèvement à la source, c'est-à-dire faire des tests, dès le mois d'octobre : vos salariés pourront ainsi s'habituer à visualiser leur bulletin de paie avec le net à payer avant PAS et après PAS. Ils seront donc moins surpris en janvier 2019 quand le prélèvement sera effectif.

Anticiper pour éviter la situation difficile, éviter que tout le monde arrive dans votre bureau le 31 janvier avec un salarié qui vous dit « je ne peux pas payer mon loyer ... ».

Au retour de vacances, les salariés vont recevoir leur taux, il peut être opportun de mettre en place vos informations dès septembre/octobre.

Fiabiliser les données de vos dossiers

En amont du PAS, vous devez mettre à jour vos dossiers salariés et vous assurer de leur fiabilité.

Vous devez être sûr que vos fichiers d'informations des salariés sont corrects, fiables et justes. Ainsi, dans les comptes rendu métiers des DSN, si aujourd'hui vous avez des anomalies non bloquantes, elles le deviendront demain.

Soyez attentifs notamment au numéro d'immatriculation des salariés puisque c'est ce numéro qui servira de transfert du taux de la part de l'Administration fiscale.

Si aujourd'hui, vous avez un salarié non reconnu, il conviendra de traiter l'anomalie. Vous devez avoir, pour chaque salarié, son nom patronymique, son numéro de sécurité sociale (NIR) ou créer un numéro technique temporaire (NTT) pour le salarié nouvellement embauché et pas encore immatriculé.

Cerfrance peut vous accompagner dans la mise en place du prélèvement à la source et la préparation de votre communication dans l'entreprise.

03 - RÉPONSES À VOS QUESTIONS

Les chèques vacances : comment ça marche ?

Toute entreprise qui le souhaite peut proposer à ses salariés des chèques vacances qui sont des titres de paiement réservés aux vacances et aux loisirs. Ce dispositif constitue un avantage social. Il ne s'agit pas d'une obligation mais d'une démarche volontaire des employeurs (libres de le mettre en place) comme de leurs salariés (libres de les acquérir ou non).

Quelles entreprises peuvent proposer les chèques vacances et qui peut en bénéficier ?

Toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, peuvent proposer des chèques vacances à l'ensemble des salariés, qu'ils soient en CDI ou CDD. Toutefois, l'accès aux chèques vacances pourra se réaliser dans des conditions plus favorables pour les salariés modestes.

Les dirigeants ou gérants des entreprises de moins de 50 salariés, les travailleurs indépendants, les conjoints ou concubins ou partenaires liés par un PACS, ainsi que les personnes à charge, peuvent également en bénéficier.

Comment sont-ils financés ?

Les chèques sont payés en partie par l'employeur et en partie par les salariés.

Pour être exonérée de charges, la contribution de l'employeur, pour chaque salarié, ne peut pas dépasser :

- 80% de la valeur libératoire des chèques vacances si la rémunération moyenne des bénéficiaires au cours des 3 derniers mois précédant leur attribution est inférieure au plafond mensuel de la sécurité sociale (3 311 € en 2018).
- 50% dans les autres cas.

Les pourcentages ci-dessus sont majorés de 5% par enfant à charge et 10% par enfant handicapé dans la limite de 15%.

De plus, la contribution annuelle de l'employeur sur toute l'entreprise ne peut pas excéder le nombre des salariés multiplié par le SMIC mensuel, le tout divisé par 2.

A titre d'exemple : si une entreprise compte 5 salariés, la contribution annuelle globale de l'entreprise ne pourra pas dépasser : (1 498,50 x 5)/2 = 3 746,25 €.

Quelles sont les conditions permettant de bénéficier de l'exonération partielle de cotisations sociales ?

Les entreprises de moins de 50 salariés dépourvues de CE peuvent bénéficier d'une exonération partielle de charge aux conditions suivantes :

- la prise en charge est plus élevée pour les salariés dont les rémunérations sont les plus faibles ;



- le montant de la contribution et les modalités de son attribution font l'objet d'un accord collectif (de branche, interentreprises ou d'entreprise) ou, en l'absence de représentation syndicale, d'une proposition du chef d'entreprise soumise à l'ensemble des salariés.
- la contribution ne doit se substituer à aucun élément de salaire versé ou prévu (prime vacances notamment).

Quelles sont les exonérations sociales et fiscales ?

Dans les entreprises de moins de 50 salariés*, la contribution est exonérée de cotisations sociales dans la limite de 30% du SMIC mensuel par bénéficiaire et par an (soit 450€ pour 2018) à l'exclusion de la CSG-CRDS et du versement transport, à condition de respecter les plafonds mentionnés ci-dessus et qu'elle soit plus élevée pour les salariés aux revenus les plus faibles.

Elle est exonérée d'impôt sur le revenu dans la limite d'un SMIC mensuel (1 498,50 € pour 2018).

Elle est également déductible du bénéfice imposable de l'entreprise.

(*Nous consulter pour les entreprises de plus de 50 salariés).

Comment obtenir les chèques vacances ?

La commande de chèques vacances doit se faire auprès de l'ANCV (agence nationale pour les chèques vacances) qui est le seul organisme habilité.

Le coût de l'ouverture du compte s'élève à :

- 75€ pour les entreprises de 1 à 19 salariés,
- 125€ pour les entreprises de 20 à 49 salariés.

Elle prélève une commission égale à 1% du montant des chèques.

