

Service social

SOMMAIRE

01 - ACTUALITÉS DU MOIS
| P. 1

- 1^{er} janvier 2019 : Prélèvement à la source

02 - RÉGLEMENTATION
| P. 2

- La gestion des heures supplémentaires

03 - RÉPONSES À VOS
QUESTIONS | P. 2

- La fin d'année arrive : comment accorder un plus à mes salariés ?

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 €

CERFRANCE
AVEYRON

aveyron.cerfrance.fr

 CONSEIL &
EXPERTISE COMPTABLE

01 - ACTUALITÉS DU MOIS

1^{er} janvier 2019 : Prélèvement à la source

Le Gouvernement a confirmé, le 4 septembre 2018, la mise en place du Prélèvement à la Source (PAS). Par conséquent, l'impôt sur le revenu sera prélevé sur le bulletin de salaire des salariés à compter du 1er janvier 2019.

Le montant de l'impôt sur le revenu sera déduit du bulletin de salaire comme le sont, aujourd'hui, les cotisations sociales. **Le salaire versé sera net d'impôt.**

Le prélèvement à la source permettra de supprimer le décalage d'un an entre la perception des revenus et le paiement de l'impôt sur ces revenus.

1/ LES DIFFÉRENTS TAUX

- **Le taux personnalisé** : Sans démarche de la part du salarié, **le taux de prélèvement qui sera utilisé sera le taux du foyer fiscal (taux personnalisé)**, il tient compte de l'ensemble des revenus. Transmis à l'employeur par l'administration fiscale, il est notifié sur l'avis d'imposition reçu par le salarié cet été.

- **Le taux individualisé** : afin de tenir compte des éventuels écarts de revenus entre conjoints, il est possible d'opter pour un taux de prélèvement individualisé pour chacun d'eux. Il prend en compte le niveau de revenus de chacun, ce taux n'aura pas d'incidence sur le montant total d'impôt qui est dû par le couple.

- **Le taux neutre ou taux non personnalisé** : pour le contribuable qui ne souhaite pas communiquer d'information sur son taux d'imposition à son employeur, il est possible d'opter pour le taux neutre. Dans ce cas, l'employeur appliquera un taux de prélèvement correspondant au revenu qu'il verse, en se référant à la grille de taux établie par le législateur. Celui-ci ne sera pas informé du taux réel du salarié. Cela implique pour le salarié de devoir établir des versements mensuels supplémentaires pour compléter l'impôt versé avec le taux neutre.

Depuis le 18/09/2018, les taux de prélèvement à la source applicables au salarié commencent à être communiqués, par l'administration, aux employeurs, via la DSN.

Le taux neutre sera également appliqué au nouveau salarié embauché, au primo contribuable, suivant le barème établi par le législateur (calculé sur la base d'un célibataire sans enfant).

2/ PRISE EN COMPTE DES CHANGEMENTS DE SITUATION

Si aujourd'hui, l'impôt sur le revenu est payé un an après la perception de ce revenu, à compter du 1er janvier 2019, l'impôt sera payé sur les revenus perçus en 2019.

En cas de changement de situation conduisant à une variation significative de l'impôt sur le revenu (mariage, naissance,...), **le salarié devra demander une mise à jour**, en cours d'année, du taux de Prélèvement à la Source directement sur l'Espace Personnel du portail Impôt.gouv.

L'Administration transmettra ce nouveau taux à l'employeur pour intégration et modification des bulletins de paie.

3/SITUATIONS PARTICULIÈRES

- **CDD de moins de 2 mois** : l'entreprise n'ayant pas le taux du salarié, il sera appliqué un taux neutre en fonction de la grille de taux et après avoir pratiqué sur le salaire net imposable un abattement égal à la moitié du SMIC (615 € en 2018).

- **Salariés ayant plusieurs employeurs** : que le salarié ait un ou plusieurs employeurs, le prélèvement à la source fonctionne de la même manière. L'administration fiscale donne à tous les employeurs du salarié le même taux de prélèvement, qui s'applique au salaire que chaque employeur verse.

- **Saisies sur salaire** : le calcul de la quotité saisissable se fera sur le salaire net après prélèvement à la source.

4/ CONFIDENTIALITÉ GARANTIE

Les salariés n'ont aucune information à transmettre à leur employeur. **L'Administration fiscale sera le seul interlocuteur des salariés.**

Un numéro dédié est prévu à cet effet : 0811 368 368.

La seule information transmise par l'Administration fiscale à l'employeur sera le taux de prélèvement qui ne fournira aucune information spécifique sur la situation personnelle du salarié.

L'employeur n'a aucune autre information que le taux transmis par l'Administration fiscale.



5/ QUELS CHANGEMENTS POUR L'EMPLOYEUR ?

L'employeur devient collecteur de l'impôt qui sera versé chaque mois par le biais de la déclaration sociale nominative (DSN), à l'instar des cotisations URSSAF/MSA, des cotisations retraite, prévoyance et mutuelle...

Les entreprises seront directement prélevées sur leur compte bancaire le 8 ou le 18 du mois suivant, selon la taille de l'entreprise.

En amont, vous devrez **saisir ou mettre à jour vos références bancaires (BIC/IBAN)**, valider la saisie, éditer le mandat, le signer et l'envoyer à votre banque détentrice du compte. Enfin, il vous faudra vous assurer que les paiements ont été effectués.

Toute déclaration erronée ou en retard sera sanctionnée (pénalités minimum de 250€).

6/ POUR LE DIRIGEANT

Vous êtes président de SAS / gérant minoritaire de SARL : en tant que salarié assimilé avec un bulletin de paie, vous relevez donc des dispositions mentionnées ci-dessus.

Vous êtes indépendants, travailleurs non-salariés (BNC, BA, gérant majoritaire de SARL...) : vous payerez votre impôt sur le revenu via des acomptes calculés par l'Administration et payés mensuellement ou trimestriellement.

L'Administration calculera, selon les revenus 2017 déclarés au printemps 2018, le montant des acomptes qui seront prélevés à partir de début 2019.

Le montant de l'acompte sera actualisé en septembre 2019 pour tenir compte des changements éventuels consécutifs à la déclaration des revenus 2018, effectuée au printemps 2019. Il sera actualisé chaque année, en septembre.

En cas de changement de situation conduisant à une variation prévisible et significative de l'impôt, vous pourrez, si vous le souhaitez, demander une mise à jour en cours d'année du montant de l'acompte.

02 - RÉGLEMENTATION

La gestion des heures supplémentaires



Nombre d'entreprises ont recours, de manière plus ou moins récurrente, à la réalisation d'heures supplémentaires. La finalité de ces heures varie évidemment selon les entreprises et leur contexte :

- faire face à des surcroûts ponctuels d'activité,
- palier des difficultés de recrutement,
- garantir un certain niveau de rémunération à leur personnel.

S'il s'agit donc d'une pratique répandue dans les entreprises, il apparaît néanmoins que les règles qui entourent la réalisation de ces heures ne sont pas totalement maîtrisées par les dirigeants.

Définition

Les heures supplémentaires se définissent comme étant **toutes les heures de travail réalisées par les salariés au-delà de la durée légale de 35 heures par semaine**, ou d'une durée « équivalente » mise en place par la convention collective, comme par exemple dans le secteur du transport.

Réalisation

En théorie, ne sont des heures supplémentaires que **celles qui ont été réalisées à la demande de l'employeur**, cette demande pouvant être faite de manière écrite ou orale.

Dans les faits, la question qui se pose est celle des heures réalisées à la seule initiative du salarié. Si dans l'absolu, ces heures pourraient ne pas être rémunérées car n'ayant pas été demandées, il conviendra en pratique de nuancer selon le niveau d'autonomie du salarié dans sa mission et le caractère justifié ou non de ces heures.

L'autre problématique souvent rencontrée par les employeurs, est celle de la preuve de la réalisation de ces heures, et plus généralement du temps de travail. Rappelons qu'au-delà du caractère obligatoire, il est fortement conseillé aux employeurs de pouvoir justifier des heures réalisées par leurs salariés, notamment avec un système de fiches de pointage contresignées du salarié et de vous-mêmes.

Indemnisation

Les heures supplémentaires font l'objet d'une indemnisation aux salariés sous la forme soit d'une **rémunération majorée**, soit d'une **recupération en temps pour tout ou partie**.

La majoration appliquée est par défaut de 25% pour les 8 premières heures supplémentaires et de 50% pour les heures suivantes.

Notons qu'un accord collectif peut

modifier ce taux à la hausse comme à la baisse, sous réserve néanmoins de respecter un minimum fixé à 10%.

Limites

Si vous envisagez de faire réaliser des heures supplémentaires à vos salariés, il convient de prêter attention à deux formes de limites.

La première est que vos salariés ne doivent pas, par la réalisation de ces heures, dépasser les **durées maximales du travail quotidiennes (10 heures) ou hebdomadaires (48 heures ou 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives)**.

La seconde est que les entreprises ne peuvent en principe avoir recours aux heures supplémentaires que dans un **certain volume d'heures annuel, appelé « contingent »**. Ce contingent est, sauf dispositions conventionnelles, fixé à 220 heures supplémentaires par an et par salarié.

Dérogations

Dans l'hypothèse où votre activité nécessiterait que vous dérogiiez aux durées maximales ou aux contingents prévus par la loi ou votre convention collective, vous pouvez alors demander une dérogation auprès des services de l'inspection du travail.

Sauf en cas d'urgence, cette demande doit être faite impérativement avant la réalisation des heures et devra être justifiée. La DIRECCTE dispose d'un délai de 15 jours pour rendre sa réponse.

Si la situation a fait que vous ne pouviez pas attendre, vous devrez alors leur adresser une demande de régularisation juste après en leur expliquant les faits qui ont nécessité cette décision rapide.

Alternatives

Face à la réalisation récurrente d'heures supplémentaires dans une entreprise, il convient de se poser deux types de questions.

La première est de savoir si une nouvelle organisation ou un aménagement éventuel du temps de travail dans l'entreprise serait de nature à réduire le nombre d'heures supplémentaires réalisées, en mettant par exemple en place un système « d'annualisation » du temps de travail.

La seconde est de savoir si les dispositions prévues par la loi ou par la convention collective sont adaptées à la réalité locale de l'entreprise au regard de son activité et de son marché.

Depuis les ordonnances «Macron», les petites entreprises ont la possibilité de négocier plus facilement des accords internes afin de prévoir ou d'adapter des dispositions spécifiques à leurs besoins et à leur situation.

N'hésitez pas à vous rapprocher de nos juristes en droit du travail afin d'étudier avec eux les éventuelles solutions qui pourraient être adaptées à votre situation.

03 - RÉPONSES À VOS QUESTIONS

La fin d'année arrive : comment accorder un plus à mes salariés ?



Puis-je attribuer une prime ?

Oui, il est tout à fait possible d'accorder une prime de fin d'année à ses salariés. Elle est d'ailleurs parfois prévue par la convention collective et, dans ce cas, vous n'avez pas le choix.

Attention toutefois à deux points si vous décidez de verser volontairement une prime :

- Cette prime sera soumise à charges sociales,
- Si vous la versez deux fois selon les mêmes modalités de calcul, vous avez créé un usage : il conviendra de le dénoncer pour vous dégager de l'obligation de versement.

Puis-je offrir un cadeau ou un bon d'achat à mes salariés ?

En l'absence de Comité d'Entreprise, vous pouvez offrir à vos salariés des cadeaux ou bons d'achat. Ces derniers peuvent, sous certaines conditions, être exclus de l'assiette des cotisations sociales. Pour cela, il faut notamment que le cadeau ou le bon d'achat n'excède pas un certain plafond. **Attention : il ne s'agit que d'une tolérance de l'URSSAF / de la MSA**. En effet, selon la Cour de Cassation, les cadeaux et bons d'achat sont par principe soumis à cotisations.

Quelles sont les conditions pour bénéficier d'une exonération des cotisations sociales sur les cadeaux et bons d'achat ?

L'attribution des cadeaux et bons d'achat ne doit pas être discriminatoire

Vous pouvez décider d'offrir un cadeau à un seul salarié lorsqu'il s'agit de célébrer un événement particulier qui concerne ce salarié (mariage, naissance, etc.).

Le reste du temps, les cadeaux que vous offrez doivent être attribués à tous les salariés, ou à une catégorie de salariés.

Attention, si vous privez un salarié d'un cadeau ou d'un bon d'achat pour une raison jugée subjective (âge, origine, sexe, appartenance syndicale, participation à une grève, etc.), il y a discrimination.

Il en va de même si vous le faites pour sanctionner indirectement un salarié (arrêts maladie trop nombreux, retards répétés, etc.).

Les cadeaux et bons d'achat attribués ne doivent pas dépasser un certain seuil.

Pour ne pas être soumis à cotisations sociales, les cadeaux et bons d'achat attribués au cours de la même année à un salarié ne doivent

pas excéder **5 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale, soit 166 € en 2018**.

Tous les cadeaux et bons d'achat dont le montant total par salarié et par année civile ne dépasse pas ce seuil sont exonérés de cotisations sociales. Ils sont en effet présumés être utilisés conformément à leur objet.

Peut-on donner plus de 166 € par an ?

Oui, à condition de respecter les trois conditions cumulatives suivantes :

1 - L'attribution du bon d'achat doit être en lien avec un événement listé par l'Administration :

Les événements concernés sont limitatifs : naissance, adoption, mariage, PACS, départ à la retraite, fête des mères, des pères, Sainte-Catherine, Saint-Nicolas, Noël pour les salariés et les enfants jusqu'à 16 ans révolus dans l'année civile, rentrée scolaire pour les salariés ayant des enfants âgés de moins de 26 ans dans l'année d'attribution du bon d'achat (sous réserve de la justification du suivi de scolarité).

Les bénéficiaires doivent être concernés par l'événement. Par exemple, un salarié sans enfant n'est pas concerné par les bons d'achat remis pour le Noël des enfants.

2 - L'utilisation du bon doit être en lien avec l'événement pour lequel il est attribué

3 - Son montant doit être conforme aux usages

L'Administration estime que le montant est conforme aux usages s'il est limité à 166€ par événement.

NB : Dans le cas particulier où deux conjoints travaillent dans la même entreprise, le seuil s'apprécie pour chacun d'eux.

Si ces trois conditions ne pas simultanément remplies, le bon d'achat est soumis aux cotisations de Sécurité Sociale pour son montant global, c'est-à-dire en totalité et dès le 1er Euro.

