

Service social

SOMMAIRE

01 - ACTUALITÉS DU MOIS | P. 1

- Prélèvement à la source : passons à l'action !

02 - RÈGLEMENTATION | P. 2

- Comment fixer la durée du travail des salariés à temps partiel ?

03 - RÉPONSES À VOS QUESTIONS | P. 2

- Comment adapter le temps de travail au sein de son entreprise ?

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

Prélèvement à la source : passons à l'action

A compter de la paie de janvier 2019, le prélèvement à la source (PAS) sera intégré sur les bulletins de vos salariés.

REVERSEMENT DE L'IMPÔT

Date de reversement à l'Etat

Les entreprises seront prélevées de l'impôt par l'administration fiscale selon le calendrier suivant :

- pour les entreprises de plus de 50 salariés ayant une date limite de dépôt de la DSN au 5 du mois : le 8 du mois ;
- pour les entreprises avec - de 50 salariés ayant une date limite de dépôt de la DSN au 15 du mois : le 18 du mois ;
- pour les entreprises de - de 11 salariés : possibilité de reversement trimestriel, sur option et sous condition.

Comment ?

Le paiement du PAS doit se faire obligatoirement par prélèvement mandat SEPA. Il ne sera désormais plus possible de payer par chèque.

Connectez-vous sur votre compte professionnel impôts.gouv.fr pour saisir votre RIB. En cas d'absence, créez-en un. Le paiement de l'impôt sera prélevé par la DGFIP sur votre compte bancaire.

Si vous souhaitez que le paiement soit effectué par une autre banque que celle utilisée pour l'URSSAF (ou la MSA), il conviendra d'enregistrer un nouveau RIB, à transmettre impérativement à votre gestionnaire de paie. **En effet, il est impératif que les RIB renseignés sur votre DSN et sur votre compte professionnel impôts.gouv.fr soient identiques.**



LA PRÉFIGURATION

Pour permettre au salarié de mieux se représenter l'impact du prélèvement à la source à partir de janvier 2019, les entreprises ont la possibilité de préfigurer le bulletin de salaire. Il s'agit de simuler le PAS à partir du taux communiqué par l'administration fiscale. **Aucun prélèvement à la source ne sera réalisé sur les salaires avant janvier 2019.** Sur le bulletin, il sera mentionné :

- le taux de prélèvement à la source qui sera appliqué à compter de janvier 2019 ;
- le montant simulé du prélèvement à la source ;
- ainsi que le montant simulé du salaire après prélèvement à la source.

Le taux de prélèvement à la source est celui qui a été calculé et transmis par l'administration fiscale, tenant compte des éventuels choix qu'a fait le salarié.

Votre salarié saura donc le montant qui lui sera prélevé et qui impactera son net à payer en janvier prochain. **Cette simulation permettra ainsi au salarié de se manifester auprès de l'administration fiscale s'il estime que le taux n'est pas le bon.**

En aucun cas, l'employeur n'a la possibilité de modifier le taux.

Si votre salarié vient d'être embauché, ou si aucun taux n'a pu être récupéré, votre service paie appliquera par défaut un taux neutre sur le bulletin.

Quelle que soit la situation du salarié, une ligne de prélèvement à la source devra être présente sur le bulletin.

La phase de préfiguration, tout comme la mise en place effective du PAS, nécessite au préalable des travaux importants de traitement et de mise à jour de votre dossier paie par vos services RH et par vos gestionnaires de paie. N'attendez donc pas janvier pour vous en préoccuper !

Pour toutes questions relatives au prélèvement à la source, vous pouvez consulter le site prelevementalsource.gouv.fr ou vous rapprocher de la Direction Générale des Finances Publiques :

- depuis votre **messagerie sécurisée** accessible dans votre espace personnel sur impots.gouv.fr
- par téléphone au **0 811 368 368** (0,06 € par minute + prix de l'appel) ;
- en vous rendant au **service des impôts** dont les coordonnées sont indiquées sur votre dernier avis d'impôt sur le revenu.

Total imposable	1536,91
Intégration Pas de réintégration.	
Total des cotisations et contributions 485,55 712,06	
Net à payer avant impôt sur le revenu (pour information)	1414,45
dont évolution de la rémunération liée à la suppression des cotisations salariales chômage et maladie 28,12	

Seul le 'Total Imposable' apparaît dans le corps du bulletin. Disparition du 'Total dû' et 'Total Net à Payer'

Nouvelle ligne faisant apparaître le Net à payer avant prélèvement de l'impôt

Détail de l'impôt prélevé

Net à payer après prélèvement de l'impôt (En phase de préfiguration, le Net à payer sera identique au Net à payer avant impôt)

Impôt sur le revenu		Base	Taux non personnalisé	Montant
Simulation de l'impôt sur le revenu (sans impact sur votre net à payer)				
		1536,91	2,50%	38,42
Congés payés		Cumuls 2018		
En Cours :	Heures :	303,34	H	
Acquis :	Brut :	3600,00	EUR	
	Net fiscal :	3055,77	EUR	
Pris :	Impôt prélevé :	38,42	EUR	
Solde :	Versé employeur :	6224,12	EUR	
		Net à payer	1414,45	EUR
		Total versé par l'employeur	2812,06	EUR
		Allègement de cotisations	270,94	EUR

02 - RÉGLEMENTATION

Comment fixer la durée du travail des salariés à temps partiel ?

Le contrat à durée indéterminée à temps partiel se rapproche grandement du CDI à temps plein par le niveau de rémunération ainsi que les garanties qu'il offre (congrés payés, arrêt maladie, etc.).

Mais la durée du travail est très encadrée !



Durée minimale de travail

Salarié et employeur doivent respecter une durée minimale de travail. Cette durée est fixée par convention ou accord de branche étendu. À défaut de convention ou d'accord, la durée minimale de travail est fixée à :

- 24 heures par semaine (ou la durée mensuelle équivalente, soit 104 heures),
- ou la durée équivalente en cas de répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.

Cependant, des dérogations à cette durée minimale sont prévues dans les cas suivants :

- Contrat signé avant le 1er juillet 2014
- Dérogation demandée par le salarié pour contraintes personnelles ou cumul d'activités
- Étudiant de moins de 26 ans
- CDD d'une durée maximale de 7 jours
- Remplacement d'un salarié absent.

Heures complémentaires

Tout salarié à temps partiel peut être amené à travailler au-delà de la durée de travail prévue au contrat.

Dans ce cas, le salarié effectue des heures complémentaires (et non supplémentaires, qui concernent les salariés à temps plein).

Les heures complémentaires peuvent être effectuées dans la limite du 1/10^e de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans le contrat.

Toutefois, elle peut être portée à 1/3 de la durée hebdomadaire ou mensuelle par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement (ou, à défaut, par convention ou accord de branche étendu).

Les heures complémentaires ne doivent pas porter la durée de travail du salarié au niveau de la durée légale du travail.

Rémunération des heures complémentaires

Toute heure complémentaire accomplie donne lieu à une majoration de salaire. À défaut de convention ou d'accord, le taux de majoration est fixé à :

- 10% pour chaque heure complémentaire accomplie dans la limite du 1/10^e de la durée de travail fixé dans le contrat,
- 25% pour chaque heure accomplie au-delà du 1/10^e (et dans la limite du 1/3).

Le salarié ne peut pas refuser d'effectuer des heures complémentaires s'il est informé au moins 3 jours avant et que les heures sont effectuées dans les limites prévues au contrat. Dans ce cas, le refus du salarié constitue une faute pouvant justifier une sanction disciplinaire (avertissement, mise à pied...) ou, en fonction des circonstances, un licenciement pour faute.

Compléments d'heures

Les entreprises peuvent augmenter temporairement la durée du travail des salariés à temps partiel à deux conditions :

- cette possibilité doit être autorisée par une convention ou un accord de branche étendu
- un avenant au contrat de travail doit être signé, ce qui implique par définition l'accord du salarié.

Attention, une question reste posée : le système des avenants de complément d'heures permet-il d'amener temporairement la durée du travail d'un salarié à temps partiel au niveau d'un temps plein ? À ce jour, le risque encouru par l'employeur qui procéderait ainsi étant la requalification du contrat à temps partiel en un temps plein, la prudence est de mise en attendant une réponse officielle à cette question.

Aucune majoration pour le complément d'heures n'est imposée. La convention ou l'accord de branche étendu fixe les règles applicables.

En revanche, les éventuelles heures complémentaires accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant donnent lieu à une majoration de salaire d'au moins 25 %.

Travail à temps partiel sur tout ou partie de l'année

Le travail à temps partiel peut être aménagé sur tout ou partie de l'année, si un accord collectif l'autorise. Ce dispositif permet à l'employeur d'organiser la durée et les horaires de travail des salariés à temps partiel en fonction des variations d'activité de l'entreprise.

03 - RÉPONSES À VOS QUESTIONS

Comment adapter le temps de travail au sein de son entreprise ?

Il n'est pas rare que les employeurs expriment le fait que l'organisation du temps de travail, telle qu'elle est généralement prévue dans les contrats, ne soit pas toujours adaptée à leurs besoins ni à la réalité de leurs activités.

Mais cette situation est-elle pour autant une fatalité ? La réponse est non.

1. Le principe

Le temps de travail d'un salarié est très souvent par défaut organisé sur la base de la semaine civile. Il en est ainsi pour le salarié à temps plein (35h) comme pour celui à temps partiel (<35h).

Si pour un salarié à temps plein, l'employeur bénéficie d'une certaine souplesse quant à la répartition des heures de travail, il en est autrement avec le salarié à temps partiel pour qui les règles sont plus contraignantes.

Cette base de travail une fois établie, servira ensuite de référence pour déterminer les règles et les traitements à appliquer en cas de dépassement de ces heures.

Conséquence directe : un grand nombre d'entreprises doivent régulièrement avoir recours aux heures supplémentaires (ou complémentaires), ce qui leur génère naturellement un surcoût.

2. Les aménagements

Dans un premier temps, il est essentiel pour les employeurs de se reporter à la convention collective dont ils dépendent, et qui est par nature propre à leur secteur d'activité, afin de voir ce que celle-ci propose en matière d'organisation du temps de travail.

Ainsi, par exemple, pour certains secteurs soumis à des variations saisonnières, il sera peut-être possible d'organiser le temps de travail sur l'année et non la semaine, ou d'avoir recours à des contrats dits « intermittents » pour pérenniser des emplois saisonniers.

D'autres conventions collectives vont prévoir, quant à elles, des vo-

lumes d'heures complémentaires plus importants ou des délais de prévenance plus réduits...

Mais que faire si la convention collective ne prévoit pas de solution adaptée à votre entreprise ?

3. La négociation

Pour apporter plus de flexibilité aux entreprises et adapter le droit du travail à leurs réalités, la loi et les ordonnances dites Macron, ont récemment donné une place centrale à la négociation collective d'entreprise, de telle sorte que les accords négociés au niveau des entreprises prennent désormais (sauf exception) sur les accords de branche historiques (conventions collectives).

Ainsi, il est aujourd'hui possible pour un employeur qui souhaiterait mettre en œuvre une organisation du temps de travail prévue par la loi, mais non reprise par sa convention collective, de négocier un accord au sein même de son entreprise pour le prévoir.

De plus, si avant, le fait de négocier un accord d'entreprise était une tâche souvent compliquée et rébarbative pour une TPE, la loi est également intervenue pour en « simplifier » la procédure, de telle sorte qu'un accord pourra parfois être validé par la seule ratification de la majorité des salariés présents.

LE CONSEIL DU JURISTE

Vous vous sentez concerné par cet article ? Parlez-en avec votre juriste. Des solutions adaptées à votre entreprise existent !



CERFRANCE
AVEYRON

Association de Gestion et de Comptabilité de l'Aveyron
Association loi 1901 - Inscrite à l'ordre des Experts Comptables
Carrefour de l'Agriculture - 12 026 RODEZ CEDEX 9
Tél. 05 65 73 79 60 - Fax 05 65 73 78 78 - aveyron.cerfrance.fr
SIRET 312 613 508 00018 - APE 69202

La lettre aux employeurs et employées est éditée par le Cerfrance Aveyron
Ce numéro comporte 2 pages
Crédit Photo : rawpixel.com / Freepik ; Luis_molinerio / Freepik