

Service social

SOMMAIRE

01 - ACTUALITÉS DU MOIS | P. 1

- Mesures d'urgence économiques et sociales en réponse à la crise des Gilets Jaunes

02 - RÉGLEMENTATION | P. 2

- L'outrage sexiste : comment l'appréhender ?

03 - RÉPONSES À VOS QUESTIONS | P. 2

- Comment réagir face au décès d'un salarié ?

Chiffres clés

SMIC horaire	10,03 €
SMIC 151,67 h	1 521,22 €
SMIC horaire majoré de 25 %	12,54 €
SMIC horaire majoré de 50 %	15,05 €
Minimum garanti	3,62 €
Plafond Mensuel de Sécurité Sociale	3 377,00 €

CERFRANCE
AVEYRON

aveyron.cerfrance.fr

CONSEIL &
EXPERTISE COMPTABLE

01 - ACTUALITÉS DU MOIS

Mesures d'urgence économiques et sociales en réponse à la crise des Gilets Jaunes

Cette loi du 24 décembre 2018 concrétise les mesures en faveur du pouvoir d'achat annoncées par Emmanuel Macron, le 10 décembre 2018. Sont repris ci-dessous les thèmes intéressant les employeurs.

1) PRIME EXCEPTIONNELLE

Etendue de l'exonération

La loi précise les modalités de mise en œuvre de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat qui pourra être versée par les employeurs (il n'y a aucune obligation pour l'employeur).

Cette prime est exonérée, dans la limite de 1 000 € :

- d'impôt sur le revenu ;
- de toutes les cotisations et contributions sociales d'origine légale ou conventionnelle (cotisations sociales, CSG, CRDS, AGIRC-ARRCO, assurance chômage, etc.) ;
- et de participation à l'effort de construction, de taxe d'apprentissage (y compris la contribution supplémentaire), de contributions à la formation professionnelle.

La prime est aussi exonérée de taxe sur les salaires pour les employeurs concernés, en raison de l'alignement d'assiette avec la base CSG/CRDS.

L'exonération ne concerne que les salariés. Elle ne peut pas jouer pour une prime qui serait attribuée à un dirigeant sans contrat de travail, même affilié au régime général de la sécurité sociale, ni aux stagiaires.

Salariés ouvrant droit aux exonérations

Cette exonération ne s'applique qu'aux primes versées aux salariés dont la rémunération 2018 est inférieure à 3 fois le SMIC annuel sur la base de la durée légale du travail (à proratiser pour les salariés à temps partiel).

En outre, il doit s'agir de salariés présents dans l'entreprise au 31 décembre 2018 ou présents à la date du versement si elle est antérieure.

Date de versement

La prime doit être versée entre le 11 décembre 2018 et le 31 mars 2019.

Bénéficiaires et modulation

L'employeur peut décider d'attribuer la prime à l'ensemble des salariés ou à ceux dont la rémunération est inférieure à

un plafond moindre que celui indiqué précédemment.

Exemple : un employeur peut décider de verser une prime aux salariés dont la rémunération ne dépasse pas 2 000 € bruts par mois.

Il peut également faire varier son montant en fonction de critères tels que la rémunération, le niveau de classification ou la durée de présence effective pendant l'année 2018 ou la durée de travail prévue au contrat de travail.

Modalités de mise en place

Le versement de cette prime est soumis à des conditions de mise en place. L'employeur qui voudrait accorder cette prime exceptionnelle doit :

- soit procéder par décision unilatérale de l'employeur (DUE), à formaliser dans un acte écrit avant le 31 janvier 2019, pour arrêter les modalités de la prime ; cet acte est indispensable pour bénéficier des exonérations de charges et d'impôts.
- soit conclure un accord d'entreprise selon les modalités prévues pour les accords d'intéressement ; l'employeur dispose dans ce cas d'un délai jusqu'au 31 mars 2019.

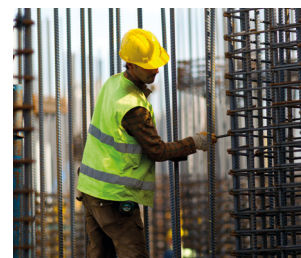
Dispositif anti-effet d'aubaine

La prime ne peut en aucun cas se substituer à des augmentations de rémunération ou à des primes prévues par un accord salarial, le contrat de travail ou les usages en vigueur dans l'entreprise, ni se substituer à des éléments de rémunération versés par l'employeur ou qui deviennent obligatoires en vertu de règles légales, contractuelles ou d'usage.

Cette prime doit figurer sur le bulletin de salaire. Les éditeurs de logiciels et les organismes sociaux sont en cours d'élaboration, pour une application au plus tôt sur les paies de janvier 2019.

2) EXONÉRATION DE COTISATIONS SALARIALES SUR LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET COMPLÉMENTAIRES

Les heures supplémentaires et complémentaires (pour les salariés à temps



partiel) réalisées à compter du 1^{er} janvier 2019 sont exonérées de certaines charges sociales salariales.

L'exonération de cotisations couvre les cotisations salariales d'assurance vieillesse et de retraite complémentaire, mais pas la CSG ni la CRDS, et s'applique à la rémunération de l'heure supplémentaire ou complémentaire, ainsi qu'à la majoration de salaire qui y est rattachée.

Par ailleurs, la rémunération des heures supplémentaires et complémentaires sera exonérée d'impôt sur le revenu, dans la limite annuelle de 5 000 €.

3) HAUSSE DE 100 € DES RÉMUNÉRATIONS AU SMIC

La loi prévoit que le gouvernement doit remettre un rapport sur la revalorisation exceptionnelle de la prime d'activité au 1^{er} janvier 2019.

La hausse de 100 € des rémunérations au niveau du SMIC s'effectuera via une baisse de cotisations d'une part, et une hausse de la prime d'activité d'autre part, ainsi qu'un élargissement des bénéficiaires.

Les employeurs ne seront pas impliqués dans la gestion du dispositif. La prime d'activité est en effet une prestation versée mensuellement par les caisses d'allocations familiales (CAF) ou les caisses de la mutualité sociale agricole (CMSA). Elle est destinée à compléter les revenus des travailleurs modestes, qu'ils soient salariés ou non-salariés.

4) CSG DES RETRAITÉS

Le supplément de CSG de 1,70 % initialement prévu ne s'appliquera plus en 2019 aux retraités dont les revenus de pension, pour une personne seule sans autre source de revenus, sont inférieurs à 2 000 € nets mensuels.

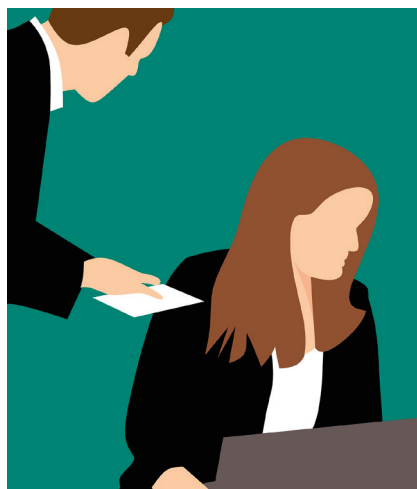
02 - RÈGLEMENTATION

L'outrage sexiste : comment l'appréhender ?

Les employeurs ont le devoir de protéger la santé et la sécurité de leurs salariés. Afin de lutter contre les violences sexuelles et morales, ils ont déjà l'**obligation d'informer par tout moyen** (exemple : affichage) sur le texte du code pénal qui définit le harcèlement et les sanctions de l'auteur.

Cette obligation d'information est étendue depuis le 1^{er} janvier 2019, ils devront en plus **donner les voies de recours possibles** en matière de harcèlement sexuel, tant civil que pénal, ainsi que les coordonnées des interlocuteurs adéquats.

Par ailleurs, le mot «sexisme» entre dans le code du travail avec une nouvelle définition des « agissements sexistes ».



En tant qu'employeur, vous ne pouvez pas ne rien faire.

Afin d'aborder ce sujet, nous vous conseillons :

- d'afficher votre sentiment personnel et celui de toute l'entreprise à lutter contre le sexisme : à cette fin, utilisez vos outils de communication, affichage, lettre d'informations, prise de paroles.
- de sensibiliser vos collaborateurs sur le sujet : prenez en charge les victimes, faites cesser et sanctionner les agissements sexistes. La sanction disciplinaire (qui doit être justifiée et proportionnée) peut aller du simple avertissement au licenciement.
- prévenir tout agissement sexiste : mettez à jour votre règlement intérieur, votre document unique d'évaluation des risques professionnels. Si vous avez un comité social et économique (CSE), vous devrez désigner un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés.

Des sanctions peuvent être encourues par l'auteur de l'agissement, mais aussi par l'employeur défaillant.

Ainsi le salarié, victime d'agissements sexistes de la part d'un collègue, d'un supérieur hiérarchique, d'un client ou d'un fournisseur, peut saisir le juge des prud'hommes contre son employeur pour obtenir la réparation du préjudice.

Si vous démontrez que vous avez mis en œuvre les mesures de prévention pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés, votre responsabilité pourra être écartée.

ARTICLE L. 1142-2-1 DU CODE DU TRAVAIL :

« Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».

Les manifestations du sexisme au travail revêtent plusieurs formes et peuvent être ressenties de façon différente par les personnes qui en sont victimes.

Elles peuvent avoir des répercussions sur la vie professionnelle et personnelle des salarié(e)s.

Exemples d'agissements sexistes :

- Critiquer une femme parce qu'elle n'est pas « féminine » ou un homme parce qu'il n'est pas « viril » peut caractériser un agissement sexiste :
- « Tu ne pourrais pas dire à ton mari de t'acheter des jupes »,
- « Tu devrais t'inscrire dans une salle de gym, pour ressembler à un homme, un vrai ! ».
- Faire des commentaires humiliants ou désobligeants : travaillant en openspace, se voir imposer sur plusieurs mois l'écoute d'une émission radio ayant des propos offensant sur les femmes.
- Ne pas prendre les compétences des salarié(e)s au sérieux : « Je ne comprends pas qu'un chef de chantier puisse être une femme ! ».
- Faire des blagues sexistes :
- « Tu sais quelle est la différence entre toi et un répondeur ? Lui, au moins, il retient les messages »,
- « Allez c'est drôle, fais pas ta blonde »,
- « Hé, Marie ! Quelle différence entre une blonde et un ordinateur ? Il faut répéter l'information une seule fois à l'ordinateur ».

FLASH INFOS / Prélèvement à la source

A compter du 1er janvier 2019, le Prélèvement à la Source entre en application.

Nous vous rappelons qu'un numéro spécial est à votre disposition pour toutes vos questions à ce sujet : **0 811 368 368** (0,06 € par minute + prix de l'appel) .

03 - RÉPONSES À VOS QUESTIONS

Comment réagir face au décès d'un salarié ?

En cas de décès d'un de ses salariés, l'employeur a des obligations qui sont différentes selon la cause ou les circonstances du décès.

Dans tous les cas, le décès entraîne la rupture automatique du contrat de travail.

Que se passe-t-il si le salarié décède sur le lieu de travail ?

L'employeur devra avertir les secours selon les procédures spécifiques mises en place au sein de l'entreprise, si elles existent. Il devra également arrêter le travail si cela représente un risque pour les autres salariés.

Le décès du salarié sur le lieu de travail entraîne un constat de la gendarmerie et la possibilité d'une visite de l'inspection du travail.

L'employeur doit établir une déclaration d'accident du travail dans les 48 heures auprès de la CPAM dont dépend le salarié.

Si l'entreprise est pourvue d'un comité social et économique, ce dernier doit être prévenu afin de mener une enquête.

Quelles sont les conséquences du décès du salarié ?

Le décès du salarié entraîne la rupture immédiate du contrat de travail.

Il n'y a aucune procédure spécifique à respecter. Cependant, afin d'éviter tout litige, il est conseillé de notifier, par écrit, en lettre recommandée avec accusé de réception, aux ayants droits, la rupture du contrat de travail.

Si le défunt est couvert par une assurance décès dans le cadre de l'entreprise, l'employeur doit prévenir l'organisme.

Le contrat est rompu sans délai et toutes les contreparties dues par l'employeur en raison du travail du salarié défunt deviennent immédiatement exigibles.

Quelles sont les sommes dues aux ayants droits ?

Le salaire, les accessoires de salaire, les primes, le

13^{ème} mois, les droits à épargne salariale, les indemnités compensatrices de congés payés au prorata des droits acquis à la date du décès du salarié, sont dus aux héritiers.

Si le décès a lieu après le licenciement, l'indemnité de licenciement reste due. De même, dans le cas où l'employeur a dispensé le salarié d'exécuter le préavis, l'indemnité compensatrice de préavis reste due.

Quels sont les documents à remettre ?

Les documents à remettre sont les suivants :

- Attestation Pôle emploi,
- Certificat de travail,
- Reçu pour solde de tout compte.

La date de décès du salarié doit être indiquée sur le registre du personnel.

A qui donner les sommes restant dues ?

Les sommes dues par l'employeur à la date du décès du salarié entrent dans la succession du salarié.

En principe, la succession est gérée par un notaire. L'employeur doit verser l'intégralité des sommes dues aux ayants droit.

En l'absence de notaire, l'employeur doit verser les sommes dues aux personnes en mesure de justifier de leur qualité d'héritiers.

La preuve de la qualité d'héritier peut résulter :

- d'un acte de notoriété établi par notaire, en cas de succession supérieure ou égale à 5 000 euros ;
- d'une attestation signée de l'ensemble des héritiers, en cas de succession inférieure à 5 000 euros.

Ainsi, il ne faut surtout pas donner les biens du salarié et les sommes restant dues à la première personne qui les réclame.

Que se passe-t-il si l'employeur a consenti un prêt à un salarié ?

Le décès n'annule pas le prêt. Ainsi, le solde du prêt va entrer dans la succession du défunt.

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 0018 - APE 6920Z

La lettre aux employeurs est éditée par le Cerfrance Aveyron
Ce numéro comporte 2 pages
Crédit Photo : freestockcenter / Freepik - mohamed_hassan / Pixabay