

Service social

SOMMAIRE

01 - ACTUALITÉS DU MOIS | P. 1

- Déclaration d'impôts 2018 et autres mesures du mois

02 - RÉGLEMENTATION | P. 2

- Dois-je solder les congés payés de mes salariés au 31 mai 2019 ?

03 - RÉPONSES À VOS QUESTIONS | P. 2

- Comment répondre aux difficultés de recrutement ?

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

Déclaration d'impôts 2018 et autres mesures du mois

Déclaration d'impôts 2018 : pensez-y !

Comme tous les ans, cette déclaration est obligatoire et doit être établie par vos salariés. Elle va permettre :

- D'actualiser le taux de prélèvement à la source,
- De recevoir l'avis d'imposition,
- De calculer les éventuels réductions et crédits d'impôts,
- De bénéficier du crédit d'impôt pour la modernisation du recouvrement (CIRM) : si le contribuable a un impôt à payer, cet impôt sera effacé par le CIRM pour les revenus non exceptionnels.

Les revenus exceptionnels 2018 sont à déclarer en même temps que les autres revenus et doivent être identifiés sur la déclaration. **Sont exceptionnels, les revenus qui ne sont pas susceptibles d'être perçus chaque année** (exemple : indemnités de départ en retraite, primes sans lien avec le contrat de travail...)

Autres mesures

CDD d'usage : fin de la contribution chômage majorée

Depuis 2013, le taux de cotisation patronale d'assurance chômage des CDD d'usage d'une durée inférieure ou égale à 3 mois, est majoré de 0,50%, ce qui la porte à 4,55%. **L'application de la majoration cesse le 31 mars 2019.** Elle ne sera plus due pour les périodes d'emploi à compter du 1^{er} avril 2019.

Prise en charge des contraventions routières par l'employeur soumise à cotisations

La Cour de Cassation confirme sa position selon laquelle la prise en charge par l'employeur des contraventions routières constitue un avantage en nature **soumis à cotisations sociales.** La prise en charge de l'amende ne dispense pas l'employeur de désigner l'auteur de l'infraction commise avec le véhicule de l'entreprise. S'il ne le fait pas, il encourt une amende pour non dénonciation de 750€ maximum. Le dirigeant, s'il est le conducteur, doit se dénoncer au risque de recevoir l'amende pour non dénonciation.

Pas de tolérance administrative pour les bons d'achat.

Les bons d'achat de faible valeur attribués aux salariés pour des événements particuliers sont normalement exonérés de cotisations sociales, selon la circulaire ACOSS, sous certaines conditions. Cependant, dans un arrêt du 14 /02/2019, la Cour de Cassation a de nouveau considéré que la circulaire ACOSS n'avait pas de valeur juridique. En conséquence, les bons d'achat de faible valeur accordés, par l'employeur ou l'institution représentative du personnel, à des salariés, pour des événements particuliers, **ne sont pas exonérés de cotisations.**

Décision unilatérale de l'employeur : régime prévoyance, frais de santé, retraite supplémentaire

Sous certaines conditions et dans certaines limites, les contributions patronales aux régimes de retraite supplémentaire ou de prévoyance complémentaire versées aux salariés, anciens salariés et leurs ayants droit, sont exclues de l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

Parmi ces conditions, on notera le « caractère collectif et obligatoire » et le **respect de la procédure prévue pour la mise en place du régime** : convention ou accord collectif, ratification par la majorité des salariés d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise ou décision unilatérale de l'employeur.

Si le régime est mis en place par **décision unilatérale de l'employeur**, la décision doit faire l'objet d'un **écrit remis par l'employeur à chaque salarié.**

Pour toute modification du contrat ou changement de répartition du financement entre employeur et salarié, un avenant à la décision unilatérale doit être rédigé et transmis **individuellement** à chaque salarié. A défaut, les cotisations patronales seront réintégrées dans l'assiette de cotisations.

Contrats responsables : la couverture minimale évolue

Afin de pouvoir bénéficier des exonérations sociales et fiscales liées au régime de frais de santé, le contrat d'assurance doit respecter le cahier des charges des contrats responsables. Or, les contrats vont évoluer avec la mise en œuvre de la réforme 100% santé. Une mise en conformité va donc être nécessaire afin de pouvoir continuer à bénéficier des exonérations.

Dans un premier temps, il faut s'assurer que le contrat de frais de santé :

- présente bien un caractère collectif et obligatoire,
- comprend un panier minimum de garanties.

La loi de financement de la sécurité sociale 2019 modifie le panier minimum. Certaines dépenses seront prises en charge à 100% par la sécurité sociale et les complémentaires santé.

Sont concernés : les soins dentaires prothétiques ou d'orthopédie dentofaciale, les dispositifs d'optique médicale et les aides auditives.

Ainsi, pour les contrats en cours, une première mise en conformité est nécessaire pour le 1^{er} janvier 2020 (soins dentaires et optiques).

Travailleur handicapé

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés, s'applique à tout employeur, d'au moins 20 salariés, y compris les établissements publics industriels et commerciaux. S'il l'entreprise a plusieurs établissements, l'obligation s'applique établissement par établissement. (Exemple : une entreprise de 2 établissements et 10 salariés par établissement, n'est pas concernée par l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés.). Les établissements assujettis à cette obligation doivent établir chaque année une déclaration, avant le 1^{er} mars. À défaut, ils encourrent des pénalités.

A compter du 1^{er} janvier 2020, tous les employeurs, y compris ceux employant moins de 20 salariés, devront déclarer le nombre de salariés handicapés.

Mais seuls les employeurs de 20 salariés et plus auront l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés. Par ailleurs, à compter du 1^{er} janvier 2020, ce sera l'ensemble des effectifs, tous établissements confondus, qui sera pris en compte. Cette déclaration se fera par le biais de la DSN.

Taxe d'apprentissage 2019, année blanche pour les employeurs

Les entreprises seront **dispensées** de payer la taxe d'apprentissage pour les rémunérations versées en 2019. A compter de 2020, la taxe sera payable au fil de l'eau via la DSN.

02 - RÈGLEMENTATION

Dois-je solder les congés payés de mes salariés au 31 mai 2019 ?

Oui.

Tout salarié a droit à des jours de congés, payés par l'employeur, peu importe son ancienneté, la durée de son contrat de travail, qu'il soit à temps plein ou à temps partiel. Les congés payés sont un droit annuel au repos pour le travailleur et **une obligation pour l'employeur. Celui-ci doit prendre toutes les mesures nécessaires pour permettre aux salariés d'en bénéficier.**

L'échéance approche à grand pas, vous avez **jusqu'au 31 mai 2019** pour solder les congés de vos salariés, sauf exceptions.

Pour rappel, l'année complète est déterminée à partir d'une période de référence. À défaut d'accord d'entreprise, de convention ou d'accord de branche, le point de départ de cette période est fixé au 1er juin de chaque année. La période pour déterminer l'année complète court ainsi du 1er juin au 31 mai de l'année suivante.

Concrètement, les congés payés acquis au cours de la période du 1er juin 2017 au 31 mai 2018 doivent être pris au plus tard le 31 mai 2019, sinon ils seront perdus.

Si en pratique, c'est votre salarié qui vous sollicite et vous présente sa demande de congés, c'est à vous qu'il revient de vérifier que tous vos salariés prennent bien des vacances.

Attention ! En cas de litige soulevé par un salarié qui réclame, par exemple, le paiement de jours de congés non pris ou le report de ces jours, **c'est à l'employeur de prouver qu'il a bien mis tout en œuvre pour que le salarié puisse prendre ses congés.**

En effet, dans toute situation, il appartient à l'employeur :

- de prendre les mesures propres à assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé,
- et, en cas de contestation, de justifier qu'il a accompli, à cette fin, les diligences qui lui incombent légalement.

Pour éviter tout litige, vous devez :

- communiquer l'ordre des départs en congés à chacun, au moins 1 mois à l'avance ;
- vous assurer que tous vos salariés ont bien bénéficié de leurs congés.

Certaines situations permettent aux salariés de bénéficier d'un report de congés, notamment s'ils sont dans l'impossibilité de prendre leurs congés en raison d'une absence liée à leur état de santé, à une grossesse ou à une adoption, ou lorsque la durée de leur temps de travail est annualisée.

Salariés à temps partiel

Le salarié à temps partiel bénéficie d'une garantie d'égalité de traitement avec le salarié à temps plein.

Ainsi, les droits à congés payés du salarié à temps partiel **ne peuvent pas être réduits** en proportion de son horaire de travail. Le salarié à temps partiel bénéficie de la même durée de congé que le salarié à temps plein, soit 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur.

Pour décompter le nombre de jours de congés pris par un salarié, qu'il soit à temps plein ou à temps partiel, il faut :

- **prendre comme point de départ le 1^{er} jour où le salarié aurait dû travailler s'il n'était pas parti en congé,**
- **puis décompter les jours ouvrables (ou jours ouvrés) jusqu'à la reprise du travail.**

Exemple, lorsqu'un salarié travaille uniquement les mardis et jeudis :

- *s'il demande une journée de congé un mardi, 2 jours ouvrables de congés sont décomptés (le mardi et le mercredi qui est un jour ouvré dans l'entreprise même si le salarié ne travaille pas ce jour dans le cadre du temps partiel),*

- *s'il demande une journée de congé un jeudi, 4 jours ouvrables de congés sont décomptés (le jeudi, le vendredi, le samedi et le lundi, le dimanche étant considéré comme jour de repos hebdomadaire),*

- *s'il demande une semaine de congés, 6 jours ouvrables de congés sont décomptés.*



03 - RÉPONSES À VOS QUESTIONS

Comment répondre aux difficultés de recrutement ?

Lorsque l'on interroge les entreprises sur les difficultés qu'elles rencontrent en tant qu'employeurs, la question du recrutement est celle qui ressort unanimement comme étant la plus dure à résoudre : pénurie des candidats, absence de compétences, manque de motivation... Comment les entreprises peuvent-elles s'adapter pour mieux répondre à leur besoin de main d'œuvre ?



Il convient d'envisager différentes orientations afin d'attirer les candidats, de se différencier des autres entreprises qui recrutent, et plus globalement de « donner envie ».

1. Le contrat

Proposer un poste en CDI et à temps plein aura plus de chance d'attirer des candidats que le même poste proposé en CDD ou à temps partiel.

En pratique, 2 facteurs vont souvent générer la conclusion d'un CDD quand on aurait directement pu proposer un CDI : le besoin de tester le candidat et l'inquiétude quant à l'avenir de l'activité.

Il est important de savoir qu'il est beaucoup plus facile et surtout moins onéreux de mettre un terme, si besoin, à un CDI plutôt qu'à un CDD.

Quant à la durée du travail, si celle-ci est commandée par les besoins de l'activité, on observe aujourd'hui un très fort développement des **Groupe-ments d'Employeurs**, dont la finalité est de permettre à plusieurs entreprises de s'associer pour se « partager » un salarié. Ainsi, il sera possible pour 2 entreprises ayant un besoin de salarié à mi-temps, de proposer ensemble un emploi à temps complet.

2. La rémunération

Le salaire fait partie des éléments importants dans un recrutement. Il doit être en cohérence avec l'emploi occupé, les responsabilités, et surtout le marché local de l'emploi : une compétence rare sera nécessairement plus chère.

Pour se différencier, et notamment pour une entreprise dont les moyens financiers seraient plus limités, il sera opportun d'étudier **d'autres éléments de rémunération**, tels que les chèques cadeau, les tickets restaurant ou encore les dispositifs d'intéressement et d'épargne salariale.

Ces dispositifs offrent l'avantage, notamment avec l'intéressement, d'associer financièrement le salarié aux résultats de l'entreprise et bénéficient d'un régime social et fiscal très avantageux.

3. L'organisation du travail

Tendance constatée de ces dernières décennies : la volonté de pouvoir s'épanouir professionnellement tout en privilégiant sa vie personnelle.

Dès lors, il sera important pour une entreprise de réfléchir à l'organisation de son temps de travail au regard des contraintes liées à son activité et des besoins de ses salariés : souplesse et autonomie dans les horaires, télé-travail...

4. Les missions et la formation

Il est important, lorsque l'on cherche à recruter, de mettre en avant ce qui fait la valeur et l'intérêt de la mission proposée.

Vous ne trouvez pas le candidat avec l'expérience et les compétences souhaitées ? Alors formez-le ! La formation des salariés est souvent sous-exploitée, généralement par méconnaissance des dispositifs ouverts aux entreprises.

Donner une vision et des perspectives d'évolution est également un moyen pour l'entreprise de se différencier et de maintenir la motivation de ses collaborateurs.

5. La communication

Il est essentiel de penser à la communication de votre offre : qui est la cible ? Quel support utilisé ? Quels éléments mettre en avant ?

Il sera également important de travailler l'image et la communication globale de l'entreprise, à travers votre site Internet, les réseaux sociaux..., car il s'agit de sources d'information importantes pour les candidats.

