

Service social

## SOMMAIRE

### 01 - ACTUALITÉS DU MOIS | P. 1

- Quiz de Noël : testez vos connaissances !
- Flash info : prime exceptionnelle Macron

### 02 - RÉGLEMENTATION | P. 2

- Avantages en nature : des suppléments de rémunération à ne pas négliger

### 03 - RÉPONSES À VOS QUESTIONS | P. 2

- Un salarié peut-il refuser la mutuelle de l'entreprise ?

## 01 - ACTUALITÉS DU MOIS

### Quiz de Noël : testez vos connaissances !

1/Depuis le 01/01/2019, passé le délai de 45 jours de formation pratique, un apprenti peut démissionner, même s'il n'a pas son diplôme.

Vrai  Faux

2/Depuis le 01/01/2019, l'employeur peut licencier un apprenti.

Vrai  Faux

3/Le CICE est toujours en vigueur en 2019.

Vrai  Faux

4/Les entretiens professionnels ne sont pas obligatoires.

Vrai  Faux

5/L'employeur ne peut plus prendre en charge le paiement des cotisations routières de ses salariés.

Vrai  Faux

6/Au volant d'un véhicule appartenant à son entreprise, un gérant ou président est flashé par un radar automatique. Doit-il obligatoirement se désigner auprès des autorités ?

Vrai  Faux

7/L'employeur doit remettre un exemplaire signé de la convention de rupture conventionnelle et doit garder la preuve de la remise.

Vrai  Faux

8/Le refus de travailler avec un collègue peut justifier un licenciement disciplinaire.

Vrai  Faux

9/Le CSE doit être mis en place au plus tard le 31/12/2019.

Vrai  Faux

10/Le forfait social de 20% est toujours en vigueur pour les primes d'intéressement versées par les entreprises de moins de 250 salariés.

Vrai  Faux

11/L'inaptitude peut être reconnue par le médecin traitant.

Vrai  Faux

12/Les heures supplémentaires sont défiscalisées dans la limite de 5 000€ par an.

Vrai  Faux

13/Les heures complémentaires peuvent être remplacées par un repos.

Vrai  Faux

14/La période d'essai est toujours renouvelable.

Vrai  Faux

15/Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) n'est pas obligatoire.

Vrai  Faux

16/Un salarié peut être licencié en raison de sa maladie.

Vrai  Faux

17/Un salarié peut être sanctionné car il travaille pour un concurrent pendant son arrêt maladie.

Vrai  Faux

18/Le défaut de signature du CDD dans les 2 jours ouvrables suivant l'embauche entraîne la requalification en CDI.

Vrai  Faux

#### Réponses du quiz

1/ Vrai – La démission est possible pour les contrats signés à compter du 01/01/2019.

2/ Vrai – Le licenciement est possible en cas de force majeure, de faute grave ou d'inaptitude pour les contrats signés à compter du 01/01/2019.

3/ Faux – Le CICE a été supprimé à compter du 01/01/2019. Il a été remplacé par une baisse des cotisations sociales de l'employeur.

4/ Faux – Ils doivent être réalisés tous les 2 ans ou à l'issue de certaines absences. Un état des lieux doit être fait tous les 6 ans.

5/ Faux – La prise en charge est possible. Cette prise en charge est considérée comme un avantage en nature soumis à cotisations

sociales. En revanche, l'employeur doit désigner son salarié auprès des autorités compétentes.

6/ Oui – Le dirigeant doit se dénoncer auprès des autorités.

7/ Vrai – L'employeur doit pouvoir prouver la remise de ce document ; à défaut, la rupture conventionnelle est nulle et peut produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

8/ Vrai – Un salarié ne doit pas avoir un comportement qui puisse nuire au bon fonctionnement de l'entreprise. En effet, si un salarié entretient la mésentente et ne fait aucun effort pour remédier à la situation, alors l'employeur pourra le licencier. Cela suppose des faits objectifs, précis, vérifiables et imputables au salarié.

9/ Vrai

10/ Faux – Le forfait social de 20% a été supprimé sur les primes d'intéressement versées par les entreprises de moins de 250 salariés depuis le 01/01/2019

11/ Faux – Seul le médecin du travail peut reconnaître l'inaptitude d'un salarié.

12/ Vrai

13/ Faux – Les heures complémentaires sont toujours rémunérées.

14/ Faux – La période d'essai est renouvelable uniquement si la convention collective le prévoit et à condition que le renouvellement soit prévu dans le contrat de travail.

15/ Faux – Le DUERP est obligatoire, peu importe la taille de l'entreprise. Le défaut de mise en place peut

caractériser la faute inexcusable de l'employeur.

16/ Faux – Le licenciement d'un salarié en raison de son absence pour maladie est discriminatoire. En revanche, si les absences perturbent le bon fonctionnement de l'entreprise et rendent nécessaire le remplacement définitif du salarié, alors le licenciement du salarié absent pourra être envisagé.

17/ Vrai – Un salarié a une obligation de loyauté envers son employeur et ne doit pas causer de tort à son employeur.

18/ Vrai – Tout contrat à durée déterminée doit être établi par écrit. Le défaut de signature est assimilé à une absence d'écrit entraînant la requalification en CDI.

## 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 €

### Flash info : la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, reconduite avec quelques aménagements

Les employeurs pourront à nouveau verser la prime « Macron ».

Si le dispositif connaît peu de changements par rapport à sa version issue de la loi « gilets jaunes », quelques nouvelles conditions font leur apparition.

Pour bénéficier de l'exonération d'impôt sur le revenu, des cotisations et contributions sociales, la prime doit être versée entre le 01/01/20 et le 30/06/20. Les employeurs souhaitant verser cette

prime exceptionnelle doivent mettre en place un accord d'intéressement avant sa date de versement. Par dérogation à l'article L3312- 5 du code du travail, les accords d'intéressement conclus pendant cette période pourront porter sur une durée inférieure à 3 ans, sans pouvoir être inférieure à 1 an.

Les conseillers du service social du CERFRANCE Aveyron sont à votre disposition pour vous accompagner.

## 02 - RÉGLEMENTATION

### Avantages en nature : des suppléments de rémunération à ne pas négliger

Le salaire est un élément déterminant dans le cadre d'un recrutement. Mais des éléments supplémentaires peuvent être proposés au salarié afin d'augmenter sa rémunération. L'employeur met alors à disposition de ses salariés, des biens ou des services, soit gratuitement, soit en contrepartie d'une participation du salarié inférieure à la valeur réelle de la prestation. C'est ce qu'on appelle des avantages en nature.

La nature des avantages peut être extrêmement variée, en fonction de l'activité de l'entreprise et de ses besoins. A titre d'exemple, les avantages en nature peuvent être :

- Voiture de fonction
- Frais de repas, tickets restaurant
- Logement de fonction
- Matériel informatique (imprimante, ordinateur portable, scanner...)
- Bénéfice de prêts à taux préférentiels
- Participation à des frais de transport
- Fourniture d'un abonnement (Internet, téléphonie, revue...)
- Chèques emploi services
- Retraite complémentaire
- Accès à un service de conciergerie (pressing, plomberie...).

Au même titre que le montant fixe du salaire, les avantages en nature sont considérés comme un élément de rémunération à part entière. Par conséquent, leur attribution entraîne pour l'entreprise le versement de cotisations, et entre dans le calcul de l'impôt sur le revenu du salarié (PAS).

Par principe, ils sont évalués sur leur valeur réelle mais concernant la nourriture, le véhicule, le logement et les nouvelles technologies, ils peuvent être évalués forfaitairement. L'employeur peut donc faire lui-même l'arbitrage.

#### Le logement

L'employeur peut être propriétaire ou locataire du logement mis à disposition du salarié.

Le plus souvent, c'est le barème forfaitaire qui est utilisé : chaque pièce est évaluée en fonction de la rémunération versée au salarié (cf. barème sur sites URSSAF / MSA).

En pratique, si la rémunération varie d'un mois sur l'autre (en cas de paiement d'heures supplémentaires, ou de paiement d'une prime), la valeur de l'avantage en nature augmentera. Certes, cette évaluation paraît plus simple mais pas toujours compréhensible pour le salarié. Sachez que vous pouvez utiliser également la valeur locative servant à l'établissement de la taxe d'habitation.

Pensez à vérifier ces montants, qui peuvent parfois être moins élevés et donc vous faire payer moins de charges sociales.

#### Les véhicules

De la même manière, l'avantage en nature véhicule peut être évalué au

réel ou forfaitairement, selon que le véhicule est loué ou acheté, que vous preniez en charge ou pas les frais d'essence...

Nouveauté au 1<sup>er</sup> janvier 2020 : si le salarié utilise un véhicule électrique, le montant retenu de l'avantage en nature sera divisé par 2 par rapport au barème « classique ».

Exemple :

Dépenses calculées au réel	Véhicule loué : coût de la location : 3 000 €/an. Entretien : 1 000 €/an. Assurance : 1 000 €/an. Total : 5 000 €/an. Application de l'abattement de 50 % : 5 000 x 50 % = 2 500 €. Plafonnement de l'abattement à 1 800 €/an. La valeur de l'avantage en nature est de 5 000 - 1 800 = 3 200 €*.
Dépenses calculées sur la base d'un forfait	Véhicule acheté : 20 000 € et âgé de moins de 5 ans. Le forfait appliqué est de 9 % du coût d'achat : 9 % x 20 000 = 1 800 €. Application de l'abattement de 50 % : 1 800 x 50 % = 900 €. La valeur de l'avantage en nature est de 1 800 - 900 = 900 €*.
	Véhicule loué : coût global annuel (location, entretien et assurance) : 12 000 €/an. Le forfait appliqué est de 30 % du coût global annuel : 12 000 x 30 % = 3 600 €. Application de l'abattement de 50 % : 3 600 x 50 % = 1 800 €. La valeur de l'avantage en nature est de 3 600 - 1 800 = 1 800 €*.
* Les frais d'électricité ne sont pas pris en compte.	

Source : Urssaf

Quand l'employeur met à la disposition d'un salarié, une borne de recharge pour véhicules électriques entre le 1<sup>er</sup> janvier 2019 et le 31 décembre 2022, l'avantage en nature découlant de l'utilisation de cette borne à des fins personnelles est évalué à 0 €.

## 03 - RÉPONSES À VOS QUESTIONS

### Un salarié peut-il refuser la mutuelle de l'entreprise ?

Tout employeur a l'obligation de proposer une couverture santé collective à ses salariés. Dans certains cas, le salarié peut se prévaloir d'une **dispense d'affiliation**, qu'il puisse l'invoquer de droit, ou sous réserve que le régime de l'entre-

prise le prévoit.

Dans les cas ci-dessous, le salarié peut invoquer une dispense de droit, même lorsque le régime ne prévoit pas cette dispense (absence de mention de cas de dispense dans l'acte instituant la mutuelle).

Dispense de droit, même en l'absence de mention dans le régime d'entreprise	
Salarié embauché avant la mise en place d'un régime mis en place par DUE* (loi Evin, régime cofinancé par l'employeur et le salarié)	- si le régime prévoit une cotisation salariale, dispense d'affiliation possible de droit sur simple demande même si l'acte juridique à la base du régime ne le prévoit pas (1)
Salarié bénéficiaire de la CMU-Cou ou de l'ACS (3)	- Dispense pouvant jouer jusqu'à ce que le salarié cesse de bénéficier de la couverture CMU ou de l'ACS (3)
Salarié déjà couvert par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou, si elle est postérieure, de leur embauche.	- Dispense ne pouvant jouer que jusqu'à l'échéance du contrat individuel (1)
Salarié bénéficiant, y compris en tant qu'ayant droit, d'une autre couverture pour les mêmes risques au titre des dispositifs suivants : - autre régime santé collectif et obligatoire « exonéré » - régime local d'Alsace-Moselle - régime complémentaire des industries électriques et gazières (CMEG) - mutuelle des agents de l'Etat ou des Collectivités Territoriales - contrat d'assurance de groupe dit Madelin	- Dispense ne pouvant jouer que jusqu'à ce que le salarié cesse de bénéficier de la couverture en cause (1)
Salarié en CDD ou en contrat de mission dont la durée de la couverture collective et obligatoire dont ils bénéficient en matière de frais de santé est inférieure à 3 mois.	- justifier bénéficiant d'une couverture respectant les conditions des contrats responsables (1) - ces salariés peuvent prétendre au versement santé (2)
* DUE = Décision Unilatérale de l'Employeur (1) L'employeur doit être en mesure de produire la demande de dispense du salarié mentionnant qu'il a été informé des conséquences de son choix (2) voir ci-dessous (3) au 01/11/2019, la couverture maladie universelle (CMU) complémentaire et l'ACS ont fusionné	

Pour les cas figurant dans le tableau ci-dessous, la dispense doit être prévue par l'acte fondateur du régime (Décision Unilatérale de l'Employeur, projet d'accord ratifié par référendum, accord ou convention collective, selon les cas). Il peut s'agir de l'acte initial ou d'un avenant à l'acte initial.

Dispenses pouvant être autorisées le régime d'entreprise	
Apprenti, salarié en CDD, intérimaire titulaire d'un contrat de travail ou de mission d'au moins 12 mois	Dispense d'affiliation sur justificatif d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties (1)
Apprenti, salarié en CDD, intérimaire titulaire d'un contrat de travail ou de mission inférieur à 12 mois	Dispense d'affiliation sur simple demande (1)
Temps partiel et apprenti dont l'adhésion au régime conduirait à régler une cotisation au moins égale à 10% de leur rémunération brute	Dispense d'affiliation sur simple demande (1)
Salarié embauché avant la mise en place d'un régime mis en place par DUE et reposant sur un financement exclusivement patronal	Dispense d'affiliation sur simple demande (1)
(1) l'employeur doit être en mesure de produire la demande de dispense du salarié mentionnant qu'il a été informé des conséquences de son choix.	

