

Service social

SOMMAIRE

01 - ACTUALITÉS DU MOIS I P. 1

- Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat version 2020

02 - RÉGLEMENTATION I P. 2

- Elections municipales : quels droits pour un salarié candidat / élu ?

03 - RÉPONSES À VOS QUESTIONS I P. 2

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

Chiffres clés

SMIC horaire	10,15 €
SMIC 151,67 h	1 539,42 €
SMIC horaire majoré de 25 %	12,69 €
SMIC horaire majoré de 50 %	15,23 €
Minimum garanti	3,65 €
Plafond Mensuel de Sécurité Sociale	3 428,00 €

01 - ACTUALITÉS DU MOIS

Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat version 2020



La nouvelle mouture du dispositif reprend pour l'essentiel les dispositions de la précédente avec toutefois une particularité : **les exonérations sont conditionnées à l'existence d'un accord d'intéressement.**

Prime exonérée de cotisations sociales, de CSG/CRDS, de taxes assises sur les salaires, d'impôt sur le revenu

- Dans la limite de 1 000 €
- Pour les salariés dont la rémunération est inférieure à 3 SMIC, soit 4 618 € (appréciée sur les 12 mois précédant son versement)
- Prime devant être versée entre la date d'entrée en vigueur de la LFSS 2020 et le 30/06/2020.

Mise en place

- Par accord d'entreprise ou de groupe, selon les modalités de conclusion prévues par les accords d'intéressement
- Par décision unilatérale de l'employeur.

Attention à la rédaction de l'accord (ou de la décision unilatérale) qui doit fixer les conditions d'attribution de la prime.

Salariés bénéficiaires

- Tous, quelle que soit l'ancienneté, y compris les apprentis, liés à l'entreprise par un contrat de travail à la date du versement de la prime, hors mandataires sociaux
- Les intérimaires mis à disposition de l'entreprise utilisatrice à la date de versement de la prime
- Ceux dont la rémunération n'excède pas le plafond prévu par l'accord collectif ou la décision unilatérale.

Montant de la prime

Il peut être modulé en fonction de critères limitativement énu-

mérés :

- Rémunération
- Niveau de classification
- Présence effective sur l'année écoulée
- Durée de travail en cas de temps partiel.

Cette prime est un élément de rémunération supplémentaire et ne doit pas en remplacer un autre totalement ou partiellement.

Nouveauté : exonérations conditionnées à l'existence d'un accord d'intéressement (existant à la date de versement de la prime)

- Par dérogation aux règles habituelles, les accords d'intéressement conclus entre le 1^{er} janvier et le 30 juin 2020 peuvent avoir une durée inférieure à 3 ans mais au moins égale à 1 an
- Exceptions à cette condition d'existence d'un accord d'intéressement : Association loi 1901 sans but lucratif et fondations reconnues d'utilité publique ou assimilées.

Plan d'épargne retraite (PER) : un nouveau dispositif, de nouvelles appellations...

Le PER s'articule autour d'un PER individuel (PERI) et d'un PER d'Entreprise lui-même constitué d'un PER Obligatoire (PERO) et d'un PER d'Entreprise Collectif (PERECO)

PER : un dispositif unique qui combine 3 types de versements sur 3 types de plans

	PERI (ex PERP et Madelin)	PERO (ex article 83 / PERE)	PERECO (Ex PERCO)
Versements volontaires déductibles (sauf option à chaque versement pour le bon déductibilité)	OUI	OUI	OUI
Versement issus de l'épargne salariale (Intéressement, participation, CET, Abondement, jour de repos non pris)		OUI (abondement employeur impossible / participation et intéressement sous conditions)	OUI (avec versements employeurs limités à 16 % PASS dont versement initial et versements périodiques possibles dans la limite de 2 % en PU ou PP)
Versement obligatoires (employeur/salarié)		OUI	

PER : un dispositif unique qui combine plusieurs options selon la nature des versements

	PERI (ex PERP et Madelin)	PERO (ex article 83 / PERE)	PERECO (Ex PERCO)
Versements volontaires déductibles (sauf option à chaque versement pour le bon déductibilité)	CAPITAL ou RENTE	CAPITAL ou RENTE	CAPITAL ou RENTE
Versement issus de l'épargne salariale (Intéressement, participation, CET, Abondement, jour de repos non pris)		CAPITAL ou RENTE	CAPITAL ou RENTE
Versement obligatoires (employeur/salarié)		RENTE exclusivement	

ZOOM : Taux de charges sociales depuis le 1^{er} octobre 2019

Niveau de rémunération	Brut en euros	Taux charges salariales	Taux charges patronales	Commentaires
SMIC	1 521 €	22.66 %	2.42 %	Maximum d'allègement de charges = AT + PP complémentaire santé
1.6 X SMIC	2 434 €	22.54 %	34.30 %	Plus d'allègement de charges
3500 € Non cadre	3 500 €	22.58 %	34.45 %	
3500 € Cadre	3 500 €	22.60 %	35.81 %	APEC + Prévoyance cadre (1.5%)
2.5 SMIC	3 804 €	22.50 %	41.68 %	Complément maladie (6%) Ex : Cice
3.5 SMIC	5 325 €	22.16 %	43.08 %	Complément Allocations Familiales (1.8%)
10 000 €	10 000 €	21.77 %	42.60 %	

02 - RÉGLEMENTATION

Elections municipales : quels droits pour un salarié candidat / élu ?

Les conseillers municipaux qui occupent un emploi salarié bénéficient de garanties visant à leur permettre d'exercer leur mandat.

Ainsi, ils peuvent prétendre à des autorisations d'absence, à un crédit d'heures et à un congé de formation. En outre, certains élus locaux peuvent bénéficier d'un congé pour exercice du mandat.

Le présent article fait le point après la loi 2019-1461 du 27 décembre 2019 (JO 28).

Congé pour campagne électorale

Les salariés candidats au conseil municipal peuvent demander un congé d'une durée maximale de 10 jours ouvrables pour participer à la campagne électorale (imputation sur les congés payés, récupération ou absences non rémunérées).

Le salarié bénéficie de ces jours à sa convenance, à condition que chaque absence soit au moins d'une demi-journée entière.

Le salarié doit avertir l'employeur 24 heures au moins avant le début de chaque absence.

Autorisations d'absence des membres du conseil municipal

Les employeurs sont tenus de laisser aux conseillers municipaux qui n'ont pas suspendu leur activité professionnelle le temps nécessaire pour se rendre et participer aux séances plénières du conseil, des commissions qui en dépendent ainsi qu'aux réunions des assemblées délibérantes et des organismes où ils représentent la commune.

Les salariés doivent informer leur employeur par écrit, dès qu'ils ont connaissance des dates et durées des absences envisagées.

L'employeur n'est pas tenu de payer comme temps de travail ces absences, sauf dispositions conventionnelles ou usages plus favorables.

Credit d'heures des élus municipaux

Le crédit d'heures est forfaitaire et trimestriel, et varie en fonction de la taille de la ville ou de la commune.

Exemple : commune < 3 500 habitants : 122 heures 30 pour les maires, 70 heures pour les adjoints et 10 heures 30 pour les conseillers municipaux.

Le salarié doit informer l'employeur par écrit 3 jours au moins avant l'absence envisagée, ainsi que la durée du crédit d'heures à laquelle il a droit au titre du trimestre en cours.

Les heures non utilisées pendant un trimestre ne sont pas reportables.

Le crédit d'heures n'est pas rémunéré, sauf dispositions conventionnelles ou usages plus favorables.



Congé des maires ou adjoints au maire

Les maires et les adjoints au maire bénéficient, sur leur demande, d'une suspension de leur contrat de travail s'ils ont 1 an minimum d'ancienneté à la date de leur entrée en fonction, suivant les mêmes modalités que celles applicables aux parlementaires.

Ils doivent retrouver leur emploi, ou un emploi équivalent, à l'issue de leur mandat.

Compensation financière

Les pertes de revenu subies par les élus qui ne bénéficient pas d'indemnités de fonction peuvent être compensées par la commune ou par l'organisme auprès duquel ils la représentent.

Cette compensation est limitée à 72 heures par élu et par an, sachant que chaque heure ne peut être rémunérée à un montant supérieur à une fois et demie la valeur horaire du SMIC.

Protection des élus

Aucun licenciement ni déclassement professionnel, aucune sanction disciplinaire ne peuvent être prononcés en raison des absences, sous peine de nullité et de dommages et intérêts au profit de l'élu.

Le cas échéant, la réintégration ou le reclassement dans l'emploi est de droit.

Congé de formation des élus salariés

Les membres du conseil municipal qui ont la qualité de salarié ont droit à un congé de formation d'une durée fixée à 18 jours par élu, quel que soit le nombre de mandats détenus. L'employeur n'est pas tenu de maintenir la rémunération de l'élu local en formation.

L'intéressé doit présenter sa demande à l'employeur au moins 30 jours à l'avance.

Le congé peut cependant être refusé par l'employeur si celui-ci estime, après avis du CSE, que l'absence du salarié aurait des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise.

03 - RÉPONSES À VOS QUESTIONS

Le congé maternité

La salariée doit-elle informer son employeur ?

Le code du travail n'impose pas de délai à la salariée pour informer son employeur de son état de grossesse ni de formalisme à respecter. Cependant, à partir du moment où la salariée a informé son employeur, notamment par la remise d'un certificat attestant de son état de grossesse et de la date présumée de son accouchement, elle bénéficie d'une protection contre la rupture de son contrat de travail et de certains avantages légaux et conventionnels.

Quelles sont les conditions de travail de la salariée enceinte ?

La loi ne prévoit pas de réduction de temps de travail compte tenu de l'état de grossesse de la salariée. Cependant, de nombreuses conventions collectives permettent à la salariée de commencer plus tard ou de partir plus tôt et ce, sans réduction de la rémunération.

Certains travaux présentant des risques pour la santé et la sécurité des femmes enceintes sont interdits : manutention de charges, travaux exposants aux agents chimiques dangereux...

Si son état de santé l'exige, la salariée enceinte pourra être affectée temporairement dans un autre emploi. Elle pourra également, en cas de travail de nuit, être affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse.

La salariée est autorisée à s'absenter pendant son temps de travail afin de se rendre aux 7 examens obligatoires. L'employeur ne peut s'y opposer. Ces absences sont rémunérées.

Quelle est la durée du congé maternité ?

La durée du congé maternité varie selon le nombre d'enfants à charge et selon le nombre d'enfants attendus (naissance unique ou multiple).

Quelle est la situation de la salariée pendant le congé maternité ?

La salariée continue d'acquiescer des congés payés. Elle perçoit des indemnités journalières de sécurité sociale.

L'employeur n'est pas tenu de rémunérer la salariée pendant le congé ; cependant, la convention collective peut prévoir le maintien de la rémunération.

Comment se passe le retour dans l'entreprise ?

À l'issue de son congé maternité, la salariée doit être réintégrée dans son emploi ou dans un emploi simi-



laire avec une rémunération équivalente.

La salariée doit également passer une visite médicale de reprise et bénéficier d'un entretien professionnel.

L'employeur peut-il s'opposer au congé parental ?

Non, la salariée peut bénéficier d'un congé parental total ou partiel dès son premier enfant, à condition de justifier d'une année d'ancienneté à la date de naissance de l'enfant.

La demande doit être envoyée en lettre recommandée avec accusé de réception un mois avant le terme du congé. L'employeur ne peut pas refuser.

En cas de demande d'un emploi à temps partiel, l'organisation se fait souvent en accord entre l'employeur et la salariée. Cependant, l'employeur peut fixer unilatéralement les nouveaux horaires.

Le contrat de travail peut-il être rompu ?

En cas de démission pour élever son enfant, la salariée n'est pas obligée d'exécuter son préavis. Elle doit en informer son employeur au moins 15 jours avant sa date de reprise. À défaut, elle devra l'exécuter.

Pendant un an, elle bénéficie d'une priorité de réembauche à condition d'en faire la demande.

Sauf en cas de faute grave ou s'il est dans l'impossibilité de maintenir le contrat (motif étranger à la grossesse), l'employeur ne peut rompre le contrat à partir du moment où il est informé de la grossesse et pendant les 10 semaines suivant le retour de la salariée à l'issue de son congé maternité. Cette règle est aussi applicable aux pères de famille.

Enfin, la grossesse ne fait pas obstacle à l'échéance du CDD.

Pensez à bien vérifier les dispositions de votre convention collective.



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 6920Z

La lettre aux employeurs est éditée par le Cerfrance Aveyron
Ce numéro comporte 2 pages
Crédit photo : freepik/freepik.com