

> BULLETIN DE SALAIRE - MENTIONS

Du changement sur le bulletin d'octobre

La suppression de la cotisation chômage salariale se reflète sur le bulletin, de même que la possible mention du PAS...

Cotisation chômage au 01.10.2018. Les taux et montant de la part salariale disparaissent du bulletin, mais la ligne demeure, avec l'assiette et le montant de la part patronale (comme pour la cotisation maladie).

En pratique. Pensez aussi à mettre à jour vos éventuelles formules de calcul partant de la rémunération nette du salarié.

Incidence sur le gain de rémunération. Cette ligne, apparue en mai dernier, doit être recalculée avec toutes les cotisations salariales supprimées. Au 01.10.2018, elle est donc de : [rémunération × (2,40 % de chômage + 0,75 % de maladie = 3,15 %)] - (rémunération soumise à Csg × 1,70 %).

Un changement en cours d'année : quelles conséquences ? Suite à la réforme du fait générateur de janvier 2018, si vous versez en octobre 2018 un rappel de salaire d'un mois précédent, il faut en principe appliquer les taux et plafond en vigueur lors de la période de travail, donc avec la cotisation chômage salariale. Mais à notre avis, si vous passez le rappel sur la paie d'octobre sans rectifier le bulletin du mois précédent, vous pouvez appliquer les taux et plafonds d'octobre. Il en va de même en cas de recueil de paie M-I : vous ne prélevez pas de cotisation chômage salariale sur le travail de septembre passé sur la paie d'octobre 2018.

Et si vous indiquez le PAS sur le bulletin... Si vous avez choisi d'indiquer le PAS de vos salariés à titre informatif avant sa mise en œuvre en janvier 2019, le bulletin se présente alors ainsi :

NET À PAYER AVANT IMPÔT			
Dont évol. rém. liée à la suppression des cotis. chômage et maladie			
Impôt/revenu	Base	Taux	Montant
Impôt prélevé			
Net payé			

Conseil. Votre système de paie calcule l'assiette PAS, le net fiscal et le net fiscal potentiel pour alimenter la DSN, mais net fiscal et net fiscal potentiel ne sont pas obligatoires sur le bulletin. C'est à vous de choisir de les y indiquer, selon le niveau d'information mensuelle que vous souhaitez pour vos salariés.

POUR METTRE EN PRATIQUE

Le modèle officiel de bulletin figure en annexes : boutique.efl.fr/alertes-conseils-paie.html.

Mai, octobre... Voici la 2^e modification du bulletin depuis janvier, avec la suppression totale de la cotisation chômage salariale. L'indication du « futur » PAS est bien sûr facultative, mais reste le meilleur moyen de tester sa mise en place...

> BULLETIN DE SALAIRE

Du changement sur le bulletin d'octobre **p. 1**

> CONGÉS PAYÉS

Fractionnement : les congés anticipés aussi ! **p. 12**

> CONTRAT DE TRAVAIL

Renouvellement généralisé de la période d'essai ? **p. 11**

> DURÉE DU TRAVAIL

Téléphone portable allumé... astreinte ? **p. 12**

> PAS

PAS : des règles spécifiques pour certains CDD **p. 2**

PAS : comment procéder en cas d'erreur ? **p. 4**

Comment appliquer le PAS aux avantages en nature ? **p. 6**

PAS : des questions encore en suspens ? **p. 6**

Apprentis et stagiaires : devez-vous aussi gérer leur PAS ? **p. 7**

> RÉGLEMENTATION

Le nouveau droit à l'erreur est-il applicable en paie ? **p. 8**

Sécurité juridique de l'employeur : pas toujours renforcée... **p. 9**

Réglementation du travail non respectée : des risques accrus ? **p. 10**

> SALAIRE

Cumul de « servitudes » : cumul de majorations ? **p. 11**

Salaire et qualification : quid du diplôme ? **p. 12**

PAS : des règles spécifiques pour certains CDD

Les règles du PAS sont adaptées pour les CDD ne dépassant pas 2 mois. Mais ces dérogations s'appliquent dans des cas précis, et méritent des éclaircissements, particulièrement en cas de CDD successifs.

Les principes

Tout CDD. Les mêmes règles s'appliquent quel que soit le motif du CDD (ou intérim) : ce sont la durée du CDD et le fait que l'employeur ait ou non un taux PAS individuel qui déterminent le régime PAS.

Les CDD ≤ 2 mois. Si l'employeur ne dispose pas de taux DSN pour ce salarié, il applique la grille de taux par défaut après un abattement de la moitié du Smic sur l'assiette du PAS (BOI-IR-PAS-20-20-30-10 n° 230 s.).

Attention ! Les 2 conditions sont cumulatives : le CDD ne dépasse pas 2 mois et l'employeur applique la grille car il n'a pas de taux DSN. Ainsi :

- si le CDD dépasse 2 mois, il n'y a pas d'abattement, que vous appliquiez un taux DSN ou la grille ;
- si vous avez un taux DSN, il n'y a pas d'abattement que le CDD dépasse ou non 2 mois.

Les CDD ne dépassant pas 2 mois

CDD/intérim visés. Ce sont :

- les CDD dont la durée ne dépasse pas 2 mois ;
- les CDD sans terme précis dont la durée minimale ne dépasse pas 2 mois.

2 mois de date à date. Par exemple, pour un CDD :

- du 15.01 au 14.03 inclus : abattement ;
- du 15.01 au 15.03 inclus : pas d'abattement ;
- du 15.02 au 15.04 inclus : pas d'abattement.

Mais parfois 3 mois de paie. La durée de 2 mois est celle du CDD. Mais en paie, il arrivera très souvent que vous appliquiez l'abattement sur 3 mois si le CDD ne correspond pas à 2 mois civils : pour un CDD du 15.01 au 13.03, l'abattement s'applique sur les paies de janv., févr. et mars, sous réserve que vous n'ayez pas reçu de taux DSN entre-temps (Fiche DSN 1389).

Application de l'abattement

Montant. Il est d'1/2 Smic mensuel net imposable (615 € en 2018) et n'est jamais proratisé, quelle que soit la période rémunérée au cours du mois.

En pratique. Il est fixé par l'administration chaque année. Celui en vigueur au 1^{er} janvier peut être utilisé toute l'année (Fiche DSN 1389).

Application. Il se déduit du net imposable initial pour donner le net fiscal. C'est donc l'assiette PAS

après abattement qui est comparée aux montants (non proratisés) de la grille pour trouver le taux PAS (BOI-IR-PAS-20-20-30-10 n° 270).

Sur la DSN. En cas d'abattement vous aurez alors :

- net fiscal = net imposable après abattement ;
- rémunération nette fiscale (RNF) potentielle = net imposable avant abattement ;
- assiette PAS = net fiscal. Vous lui appliquez ensuite le taux correspondant de la grille.

Attention ! Sur la DSN, si l'abattement dépasse le net fiscal, vous devez renseigner le net fiscal à 0 et non pas du montant négatif (Fiche DSN 1389).

Prolongation d'un CDD

Prolongation d'un CDD qui reste ≤ 2 mois.

L'abattement continue jusqu'au mois de paie couvert par la fin du CDD prolongé.

Exemple 1. CDD du 15.01 au 28.02, puis prolongation jusqu'au 10.03. L'abattement s'applique sur janv., fév. et mars.

Prolongation d'un CDD au-delà de 2 mois. Bien

que DSN-info soit moins clair sur ce point, si la prolongation porte la durée du CDD à plus de 2 mois, il « perd » son caractère ≤ 2 mois : l'abattement ne s'applique plus au dernier mois de paie couvert par la durée initiale ≤ 2 mois (BOI-IR-PAS-20-20-30-10 n° 290).

Exemple 2. CDD du 15.01 au 28.02, prolongé jusqu'au 31.03. La durée de 2 mois s'arrête le 14.03, ce n'est donc plus un CDD ≤ 2 mois. L'abattement appliqué sur janv. et fév. n'est pas remis en cause, mais aucun abattement n'est applicable en mars.

Plusieurs contrats le même mois ?

Le principe. L'abattement se gère contrat/contrat et ne s'applique qu'à la rémunération du CDD concerné. En présence d'un CDD donnant droit à abattement et d'un CDI ou CDD > 2 mois le même mois, il faut donc distinguer les 2 nets fiscaux, en faisant :

- soit 2 bulletins sur le même mois, avec 2 blocs Versement (S21.G00.50), ce qui permet de traiter chaque contrat avec son régime (Fiche DSN 1751) ;
- soit un seul bulletin, mais il faut paramétrer un calcul pour distinguer le net fiscal de chaque contrat et appliquer l'abattement à la seule rémunération

nette concernée : en DSN, vous aurez alors un seul bloc Versement, mais qui tiendra compte de la distinction des 2 rémunérations.

2 CDD ≤ 2 mois successifs. L'abattement entier s'applique au 1^{er} CDD puis à nouveau au 2^e CDD.

En pratique. Vous avez 2 possibilités :

- Faire 1 bulletin et 1 bloc Versement par contrat. Chacun comporte le net fiscal (= net imposable - abatt. entier), le net potentiel (= net imposable avant abatt.) et l'assiette PAS (= net fiscal) donne le taux de la grille pour chaque CDD séparément ;
- Faire 1 seul bulletin et 1 seul bloc Versement pour les 2 CDD. Il comporte le net fiscal [= (net imposable CDD 1 + 2) - 1 abatt. entier], le net potentiel (= net imposable CDD 1 + 2 avant abatt.) et l'assiette PAS (= net fiscal) donne le taux de la grille pour la totalité des 2 CDD (**BOI-IR-PAS-20-20-30-10 n° 280**).

Attention ! La fiche DSN 1751, à l'opposé du Bofip, admet le cumul de 2 abattements entiers sur un seul bulletin : nous attendons une réponse sur ce point.

CDD > 2 mois ou CDI après un CDD ≤ 2 mois. Le 2^e CDD ou le CDI ne donnant pas droit à abattement, celui-ci s'arrête donc à la fin du 1^{er} CDD.

Exemple 3. CDD du 15.01 au 12.03 + CDD du 14.03 au 14.05. Le CDD 1 donne lieu à abattement en janv., fév., et mars, le CDD 2 n'y donne pas droit. Vous pouvez faire soit :

- 2 bulletins séparés en mars : le bloc Versement du bulletin du CDD 1 comporte : le net fiscal (= net imposable - abatt. entier), le net potentiel (= net imposable avant abatt.) et l'assiette PAS (= net fiscal) détermine le taux de la grille pour ce CDD. Celui du CDD 2 comporte le net fiscal (= net imposable du bulletin), l'assiette PAS est identique et détermine le taux de la grille pour ce CDD 2 ;
- 1 seul bulletin pour les 2 CDD : le bloc Versement comporte : le net fiscal total = [(net imposable CDD 1 - abatt. entier) + net imposable CDD 2], le net potentiel (= net imposable CDD 1 avant abatt.), et l'assiette PAS (= net fiscal total) détermine le taux de la grille pour la totalité.

Les non-mensuels

Pour les salariés payés plusieurs fois/mois, vous devez proratiser les tranches du barème selon la périodicité de la paie. En revanche, il semble que l'abattement entier s'applique à chaque paie, sans proratisation (**BOI-IR-PAS-20-20-30-10 n° 280**).

Versement d'IJSS

Le principe. Quel que soit le mode de calcul du PAS applicable au CDD, il faut le combiner avec les règles

relatives aux IJSS, applicables à tout salarié.

Rappel. Les IJSS de maladie subrogées, bien que ne figurant pas dans le net fiscal du salarié, sont soumises au PAS par l'employeur pendant 60 jours, et les autres IJSS subrogées sans limitation de durée (**ACP 8/18 « IJSS et PAS : les détails du traitement paie »**).

CDD sans abattement. Les IJSS subrogées sont traitées comme pour les CDI : leur part imposable (IJSS brutes - Csg déductible) s'ajoute au net fiscal du salarié pour constituer l'assiette PAS. En cas de taux par défaut, c'est ce montant qui est comparé aux montants de la grille pour déterminer le taux.

CDD avec abattement. L'abattement ne s'applique pas aux IJSS, avec les conséquences suivantes :

- net imposable bulletin = net imposable sans IJSS ;
- RNF potentielle = net imposable du bull. ci-dessus ;
- net fiscal = net imposable du bull. - abatt. ;
- assiette PAS = net fiscal + part imposable des IJSS ;
- montant comparé à la grille = assiette PAS ci-dessus.

Exemple 4. Net imposable de 400 € et IJSS subrogées imposables de 1 500 €. Dans le bloc Versement (Fiche DSN 1913) :

- rémunération nette fiscale = 0 (400 - 615) ;
- RNF potentielle = 400 (salaire) ;
- taux PAS = 1,50 (celui correspondant à 1 500 €) ;
- montant de PAS = 22,50 (1,5 % × 1 500).

On peut noter qu'en pratique, ce cas de faible salaire et d'IJSS élevées pour un CDD ≤ 2 mois sera très rare...

Conseil. Le PAS ne peut pas être fait sur des IJSS subrogées seulement évaluées et non encore versées par la CPAM : il sera donc souvent plus simple pour vous de ne pas pratiquer la subrogation pour les CDD.

Récapitulatif du droit à abattement des CDD

Date des contrats	Mois d'abattement
Prolongation dans la limite de 2 mois	
CDD 15.01 au 28.02	Janv. + fév.
Prolongation 01.03 au 12.03	Mars
Prolongation > 2 mois	
CDD 15.01 au 28.02	Janv. + fév.
Prolongation 01.03 au 15.03	Pas d'abattement
2 CDD ≤ 2 mois	
CDD 1 15.01 au 12.03	Janv. + fév. + mars
CDD 2 14.03 au 24.04	Mars + avril
CDD ≤ 2 mois + CDD > 2 mois ou CDI	
CDD 1 15.01 au 12.03	Janv. + fév. + mars rem. CDD 1
CDD 2 14.03 au 20.05 ou CDI	Pas d'abattement

L'application du PAS aux CDD d'au plus 2 mois fait partie des situations les plus compliquées à gérer si vous n'avez pas le taux individuel du salarié, a fortiori en cas de prolongation ou succession de contrats. Un moyen simple d'éviter d'avoir à gérer la complexité liée à l'abattement : utilisez Topaze pour demander le taux du salarié avant sa 1^e paie...

> PAS - RÉGULARISATION

PAS : comment procéder en cas d'erreur ?

Certaines situations vont devoir donner lieu à régularisation du PAS opéré sur des paies précédentes. Différentes situations peuvent se présenter, avec des régularisations différentes. Voici comment procéder selon les fiches fournies par DSN-info.

Qu'est-ce qu'une régularisation PAS ?

Pas de régularisation annuelle ! Vous ne gérez pas le solde annuel suite à la déclaration du salarié : la DSN n'est pas utilisée pour régulariser en N+1 la situation de N (Fiche DSN 771). Si l'application des règles du PAS (ex. la grille appliquée en l'absence de taux DSN) a conduit le salarié à payer trop d'impôt, il gèrera sa situation directement avec les impôts l'année d'après : vous ne recevrez jamais de taux PAS négatif à appliquer dans ce cas (Fiche DSN 1819).

Présentation des régularisations. De façon générale, 3 sortes d'erreurs devront être régularisées :

- sur le salaire brut : un rappel ou une récupération de salaire indu donneront en principe seulement lieu à « compensation » pour déterminer l'assiette PAS du mois de paie, sauf assiette négative ;
- sur le taux de PAS appliqué : elle donnera toujours lieu à un bloc régularisation ;
- sur le net fiscal, sans rectification du brut : elle donnera aussi lieu à un bloc régularisation.

À savoir. Si vous versez un solde de compte à un salarié sorti, ce n'est pas une régularisation ; vous déclarez un bloc « Fin de contrat », et un bloc versement individu S21.G00.20.50, avec son taux individuel s'il est encore valable, et sinon celui issu de la grille de taux/défaut en vigueur (Fiche DSN 1348).

Délai de régularisation. Les rectifications de PAS doivent se faire sur l'année civile concernée, le plus tôt possible. Par tolérance, une rectification sur N peut se faire sur la DSN de janvier N+1, déposée en février N+1 (Fiche DSN 1814). Au-delà, les régularisations se font entre salarié et DGFIP.

Le cas de la DSN « annule et remplace »

Ce n'est pas une régularisation, mais si la DSN annulée comportait un « Versement PAS », la nouvelle doit aussi inclure ce bloc. La ligne S21.G00.20.005 « Montant du versement » y sera renseignée du montant correct, ou à zéro s'il n'y a finalement pas lieu à versement PAS (Fiche DSN 1349).

Les modalités d'une régularisation

Le bloc PAS du mois demeure. S'il y a un bloc régularisation, il est renseigné en plus du bloc correspondant au PAS de la rémunération du mois en cours.

Les blocs de régularisations. Chaque type d'erreur

et chaque mois d'erreur donne lieu à son propre bloc de régularisation, comportant le type d'erreur commise. En cas d'erreur répétée sur plusieurs mois, si votre système de paie ne permet pas 1 bloc/mois, vous pouvez affecter toutes les régularisations de la même année civile sur le mois le plus récent de la période d'erreur : le taux PAS du bloc de régularisation sera alors celui de ce mois (Fiche DSN 1822).

Erreur sur le salaire versé

Principe. Qu'il s'agisse d'un rappel de salaire ou au contraire d'un trop versé, la régularisation de la somme se fera via le salaire brut, ce qui corrigera automatiquement le salaire net fiscal et l'assiette PAS.

Si le brut reste positif. Dans ce cas, il n'y a pas de bloc de régularisation de PAS, et c'est le taux de PAS applicable le mois de la rectification qui est utilisé, même s'il a changé entre-temps (Fiche DSN 1346).

Exemple 1. 12 000 de brut en mars 2019 au lieu de 10 000, régularisé en déduisant 2 000 € du brut sur mai 2019. Le taux de PAS de 11 % en mars est passé à 20 % en mai. La DSN de mai indique : $RNF = (10\,000 - 2\,000 = 8\,000)$, $PAS = 8\,000 \times 20\% = 1\,600$.

Si le brut devient négatif. Il faut alors renseigner le bloc versement du mois avec la RNF négative et le PAS à zéro (ce montant ne peut être négatif dans le bloc versement : Fiche DSN 1810) puis un bloc de régularisation de PAS. Le taux PAS utilisé pour la régularisation est alors celui en vigueur le mois de l'erreur (Fiche DSN 1347).

Exemple 2. 13 000 de brut en mars 2019 au lieu de 10 000, régularisé en déduisant 3 000 € du brut sur mai 2019, où le salarié ne perçoit que 1 000 €. Le taux de PAS de 10 % en mars est passé à 20 % en mai. La DSN de mars indique : $RNF = 13\,000$, $PAS = 13\,000 \times 10\% = 1\,300$. Pour la DSN de mai, on aura : $RNF = 1\,000 - 3\,000 = -2\,000$, $PAS = 0 \times 20\% = 0$; s'y ajoute un bloc de régularisation de PAS avec :

- mois d'erreur : mars 2019 ;
- type erreur : 03 cas d'indu ;
- régul. RNF : -2 000 ;
- RNF du mois d'erreur : non renseignée ;
- régul. de taux PAS : non renseigné ;
- taux du mois d'erreur : 10 % ;
- montant de régul. PAS : -200.

Erreur sur le net fiscal/assiette PAS

Principe. Vous avez fait une erreur sur l'assiette du PAS : la régularisation ne peut se faire via le brut, car seule l'assiette PAS est fautive. Il faut donc utiliser un bloc régularisation de PAS (Fiche DSN 1344).

Exemple 3. 12 000 € de RNF en mars 2019 avec un taux de PAS à 10 %, au lieu de 10 000. La régularisation se fait sur la DSN de mai avec 1 bloc de régularisation de PAS :

- mois d'erreur : mars 2019 ;
- type erreur : 01 rectification sur RNF ;
- régl. RNF : -2 000 (10 000 - 12 000) ;
- RNF du mois d'erreur : non renseignée ;
- régl. de taux PAS : non renseigné ;
- taux déclaré le mois d'erreur : 10 % ;
- montant de régl. PAS : -200.

DSN-info ne traite pas le cas où l'erreur est une minoration de la RNF, mais le principe sera le même, avec un montant de régl. RNF positif et application du taux PAS du mois de l'erreur.

Attention ! Dans le cas où le PAS dû sur le salaire versé le mois de la régularisation ne compense pas le PAS remboursé, vous reversez la différence au salarié, dans une rubrique de paie de complément de salaire non imposable (Fiche DSN 1821).

Erreur sur le taux PAS appliqué

Principe. En plus du bloc PAS du mois de paie, vous renseignez le bloc « Régularisation de PAS ».

Taux supérieur appliqué. S'il y a plusieurs mois d'erreur, vous renseignez sur la DSN du mois en cours 1 bloc de régularisation de PAS pour chaque mois rectifié (Fiche DSN 1341).

Exemple 4. 10 000 € de RNF, 20 % de PAS en fév. et mars 2019 au lieu de 12 %. La régularisation des 2 mois se fait sur la DSN d'avril, avec 2 blocs de régularisation de PAS :

- mois erreur : fév. 2019 ;
- type erreur : 02 rectification de taux ;
- régl. RNF : non renseignée ;
- RNF du mois d'erreur : 10 000 ;
- régl. de taux PAS : -8 % (12 - 20) ;
- taux du mois d'erreur : non renseigné ;
- montant de régl. PAS : -800. Puis vous faites un 2^e bloc de la même façon pour régulariser mars 2019.

Taux inférieur appliqué. Par exception, s'il y a plusieurs mois d'erreur, au lieu de traiter les blocs de régularisation de chaque mois sur la DSN en cours, vous pouvez étaler la régularisation sur le même nombre de mois (Fiche DSN 1342).

Exemple 5. 10 000 € de RNF, 7 % de PAS en fév. et mars 2019 au lieu de 20 %. Le mois de fév. est régularisé en avril, avec le bloc de régularisation de PAS :

- mois d'erreur : fév. 2019 ;
- type erreur : 02 rectification de taux ;
- régl. RNF : non renseignée ;
- RNF du mois d'erreur : 10 000 ;
- régl. de taux PAS : 13 % (20 - 7) ;
- taux du mois d'erreur : non renseigné ;
- montant de régl. PAS : 1 300. Puis vous faites pareil sur mai pour régulariser mars 2019.

Double erreur : RNF et taux PAS

Vous avez fait une erreur sur l'assiette du PAS et sur son taux. Vous remplissez alors 2 blocs de régularisation sur la DSN du mois en cours : 1 pour l'assiette et 1 pour le taux (Fiche DSN 1345).

Exemple 6. 12 000 € de RNF au lieu de 10 000 en mars 2019 avec un taux de PAS à 10 % au lieu de 15 %. Le PAS versé est de : $12\,000 \times 10\% = 1\,200$ au lieu de $10\,000 \times 15\% = 1\,500$, soit un manque de 300 €. La régularisation se fait en mai avec un 1^{er} bloc de régularisation pour la RNF :

- mois erreur : mars 2019 ;
- type erreur : 01 rectification sur RNF ;
- régl. RNF : -2 000 (10 000 - 12 000) ;
- RNF mois d'erreur : non renseignée ;
- régl. de taux PAS : non renseigné ;
- taux déclaré le mois d'erreur : 10 % ;
- montant de régl. PAS : -200.

Puis un 2^e bloc de régularisation de PAS pour le taux :

- mois erreur : mars 2019 ;
- type erreur : 02 rectification de taux ;
- régl. RNF : non renseignée ;
- RNF mois d'erreur : 10 000 ;
- régl. de taux PAS : 5 % (15 - 10) ;
- taux du mois d'erreur : non renseigné ;
- montant de régl. PAS : 500.

La régularisation finale est donc bien de $500 - 200 = 300$ €.

Résumé des principaux cas de régularisation PAS

Type d'erreur	Type de régularisation
Salaire : rappel ou récupération de salaire indu	Intégré à la paie du mois en cours : <ul style="list-style-type: none"> • si la RNF reste positive : pas de bloc régl., et taux du mois de régl. • si la RNF devient négative : bloc régl., et taux du mois de l'erreur.
Taux de PAS	Bloc de régl. de taux PAS du mois de l'erreur.
Assiette PAS	Bloc de régl. d'assiette PAS, taux du mois de l'erreur.

Une erreur sur le salaire sera le plus souvent compensée avec la paie du mois en cours, sans régularisation particulière. Au contraire, toute erreur d'assiette ou de taux de PAS nécessitera une régularisation de PAS spécifique, avec des rubriques DSN précises. Nous reviendrons en fin d'année sur certains cas plus rares, et sur l'incidence sur le PAS d'éventuelles sommes de 2018 versées en 2019.

> PAS - AVANTAGES EN NATURE

Comment appliquer le PAS aux avantages en nature ?

L'employeur opère le PAS sur la rémunération qu'il verse, ou éventuellement reverse. Comment faire lorsqu'elle est composée d'avantages en nature (AN) ? Voici les règles applicables en DSN.

Le principe des AN

Le régime du salaire. Les AN quels qu'ils soient ont la nature d'un salaire, et comme tel, sont soumis à cotisations et à impôts. En matière de cotisations SS, ils sont évalués selon des règles précises, qui sont transposables à l'impôt sur le revenu.

Pour le PAS. Dans la majorité des cas, les AN complètent un salaire en espèces : ils sont inclus dans le net fiscal, et dans l'assiette PAS à comparer à la grille en l'absence de taux, ou soumise au taux DSN.

Versement d'AN uniquement

Il peut arriver que la rémunération du salarié ne com-

prenne que des avantages en nature. Dans ce cas, il faut traiter le PAS sur la DSN de façon spécifique pour qu'il n'y ait pas de prélèvement. Ainsi, même si vous avez un taux DSN pour ce salarié, il faut forcer les données PAS avec le type de taux « 13 » (barème métropole) et un taux à « 0 » (Fiche DSN 1348).

Exemple. Un gardien dispose seulement d'un logement, de 500 € nets de cotisations. Le bloc 50 est renseigné ainsi :

- rémunération nette fiscale : 500,00 ;
- rémunération nette fiscale potentielle : 0,00 ;
- taux de PAS : 0,00 % ;
- type de taux de PAS : 13 ;
- montant de PAS : 0,00 ;
- montant net versé : 0,00.

Les AN se traitent comme la rémunération en espèces dans la majorité des cas. Mais si seuls des AN sont versés, pensez à leur régime spécifique qui neutralise le prélèvement.

> PAS - SANCTIONS

PAS : des questions encore en suspens ?

Après une grande hésitation, des mesures ont été annoncées ou sont intervenues en matière de PAS, mais sans grandes évolutions réelles pour l'employeur, sauf pour les petites entreprises.

Les sanctions

Les sanctions applicables en cas d'erreur sur le PAS ont été maintenues, à l'exception de la sanction pénale spécifique liée au non-respect du secret professionnel, qui, comme cela avait été annoncé, a été supprimée (**loi 2018-727 du 10.08.2018**).

Conseil. Sachez que les sanctions pénales de droit commun en cas d'atteinte intentionnelle au secret professionnel (**C. pén. art. 226-13**) ou aux règles de protection des données personnelles (**C. pén. art. 226-21**) restent applicables, avec possibilité d'amende de 300 000 € et de 5 ans de prison.

À savoir. Nous ferons un point complet en fin d'année sur les différentes sanctions applicables selon le type d'erreur commise.

Les petites entreprises

Le Titre emploi service entreprise (Tese). Dès la paie d'octobre 2018 (déclaration de novembre), les déclarations hors DSN ne seront plus recevables. Les entreprises de moins de 20 salariés peuvent alors adhérer au Tese, service gratuit permettant de remplir une seule déclaration en ligne et d'obtenir en retour tous les documents de paie, du bulletin à la DSN.

Y compris pour le PAS. Il a été précisé que dans le cadre de cette adhésion, le Tese générera aussi le PAS des salariés à compter du 01.01.2019. En pratique vous pouvez vous renseigner et y adhérer sur : <https://www.letese.urssaf.fr>.

Pour le moment, sauf entreprise de moins de 20 salariés adhérant au Tese (auquel la gestion du PAS sera intégrée), vous devrez mettre en œuvre le PAS au 01.01.2019 sous peine de sanctions, sachant que l'administration devrait se montrer tolérante dans les premiers mois...

> PAS - JEUNES

Apprentis et stagiaires : devez-vous aussi gérer leur PAS ?

Si leur type d'embauche et leur statut sont totalement différents, la mise en œuvre du PAS des apprentis et des stagiaires en entreprise se gère de la même façon : tout va dépendre du montant que vous leur versez.

Quel régime fiscal ?

Une exonération jusqu'au Smic annuel. Le salaire des apprentis et la gratification des stagiaires ne sont soumis à l'impôt sur le revenu que pour leur part qui dépasse le Smic annuel brut (17 982 € pour 2018).

Quel Smic annuel ?	
Taux de janv.	Il peut être utilisé toute l'année.
Non proratisé	La limite reste le Smic annuel quelle que soit la durée d'emploi dans l'année.
1 Smic/ employeur	Chaque employeur applique le Smic annuel entier à la somme qu'il verse.
1 Smic/contrat	1 Smic annuel pour chaque emploi au cours de l'année, y compris chez le même employeur (ex. : stage + apprentissage).

Sont visés. Cette règle concerne les apprentis et les stagiaires titulaires d'une convention de stage.

Attention ! Si vous embauchez des étudiants en CDD pendant l'été, hors convention de stage, la règle ne joue pas. Vous appliquez le PAS selon les règles classiques de tout salarié, avec éventuellement le régime des CDD de 2 mois au plus s'il y a lieu.

Conséquences sur le PAS

Surveiller le cumul. Au fur et à mesure des versements, vous devez en étudier le cumul et :

- ne pas faire de PAS jusqu'au Smic annuel : la somme figure en net fiscal potentiel ;
- prélever le PAS au-delà : toute somme versée une fois le Smic annuel atteint figurent dans le net fiscal et dans l'assiette PAS. Si le dépassement se fait en cours de mois, vous devez alors distinguer les sommes (Fiche DSN 1853).

Exemple 1. Apprenti percevant 1 650 €/mois depuis janv. Le seuil de 17 982 € est atteint en nov. Jusqu'à oct. inclus, vous indiquez 1 650 € en rémunération nette potentielle, sans faire de PAS. En nov., vous devez distinguer la rémunération :

- net fiscal potentiel : $17\,982 - 16\,500 = 1\,482$;
- net fiscal : $1\,650 - 1\,482 = 168$;
- assiette PAS = 168.

En décembre, vous indiquez zéro en net fiscal potentiel et 1 650 en net fiscal et en assiette PAS. En nov. et déc., vous appliquez le taux DSN que vous avez, ou sinon, comparez le montant de l'assiette PAS aux montants de la grille, non proratisés.

En cas d'erreur

Particularité. Le net fiscal potentiel n'est pas régularisable en DSN, seul le net fiscal et le PAS seront donc régularisés (Fiche DSN 1897).

En pratique. Ainsi, 2 cas se présenteront :

- tant que vous êtes en net fiscal potentiel, sans prélèvement de PAS, vous n'avez pas à régulariser le net potentiel ;
- si vous avez dépassé le seuil, et fait une erreur de net fiscal en plus ou en moins, vous ne faites rien en matière de net potentiel, mais vous devez utiliser un bloc de régularisation, comme pour les autres salariés (voir ci-avant **ACP 9/18 « PAS : comment procéder en cas d'erreur ? »**).

Et en cas d'IJSS

Pas de règle spécifique. Le PAS est prélevé sur les IJSS subrogées versées aux apprentis, comme pour les autres salariés (**BOI-IR-PAS-20-10-10 n° 20**), soit 2 mois seulement en cas de maladie (voir **ACP 8/18 « IJSS et PAS : les détails du traitement paie »**).

En pratique. Les IJSS subrogées (Fiche DSN 1912) :

- n'entrent pas dans le cumul de salaires à comparer au Smic annuel ;
- sont soumises au PAS même si le salaire ne l'est pas car seulement en net fiscal potentiel (pour la grille, c'est alors le montant des IJSS imposables qui détermine le taux, qui sera donc souvent à zéro) ;
- ne figurent que dans l'assiette PAS (ni dans le net fiscal potentiel, ni dans le net fiscal car c'est la CPAM qui les déclare).

C'est à vous de surveiller – ou de paramétrer – le montant de la rémunération des apprentis ou gratification des stagiaires pour savoir à partir de quand elle dépasse le Smic annuel et devient soumise au PAS. En deçà, elle figure seulement en net fiscal potentiel et le PAS n'est pas à prélever.

Le nouveau droit à l'erreur est-il applicable en paie ?

La loi pour une société de confiance a créé un droit à l'erreur. Mais dans quel cas et jusqu'à quel point ? Voici le détail de cette mesure du Code des relations entre le public et l'administration (CRPA) dont les conséquences en paie sont en fait assez limitées (loi 2018-727 du 10.08.2018).

Les principes

Définition. C'est, en cas de 1^{er} erreur et en l'absence de mauvaise foi ou de fraude, le droit de la régulariser sans encourir de sanction, soit de sa propre initiative soit sur demande de l'administration et dans le délai qu'elle a fixé (CRPA art. L 123-1).

Qu'est-ce que la mauvaise foi ? C'est la méconnaissance délibérée d'une règle. Cette appréciation ne sera pas toujours facile, mais sachez que c'est à l'administration de prouver la mauvaise foi et/ou la fraude (CRPA art. L 123-2).

Un champ d'application très limité

Il est supplétif. Ce nouveau droit à l'erreur ne s'applique pas si, pour une obligation précise, un texte prévoit déjà les modalités de régularisation et de minoration éventuelle des sanctions correspondantes.

Limité à certaines erreurs... Ne sont visées que les erreurs issues de la méconnaissance d'une règle ou d'une erreur matérielle en renseignement de sa situation, et qui peuvent être régularisées.

Et à certaines sanctions. Ne sont visées que les sanctions pécuniaires ou de privation de tout ou partie d'une prestation due, ce qui exclut les sanctions pénales notamment. De plus, dans ces sanctions, sont encore exclues celles :

- prévues par le droit européen ;
- liées aux règles de santé publique, sécurité des biens, des personnes et de l'environnement ;
- prévues dans un contrat ;
- prononcées par les autorités de régulation envers des professionnels soumis à leur contrôle.

Quelles incidences en paie ?

En principe. Toute personne est concernée : l'entreprise est donc aussi visée en tant que personne

morale. Mais la notion d'erreur « régularisable », de mauvaise foi, et l'existence de nombreuses dispositions spécifiques en limitent énormément la portée.

L'erreur « régularisable ». Attention :

- le non-respect d'un délai de déclaration n'est pas régularisable, le délai étant par définition dépassé ;
- une absence de déclaration non assortie d'un délai est régularisable ;
- mais si l'erreur a lésé un tiers, l'erreur n'est pas non plus régularisable.

La notion de mauvaise foi. Les erreurs grossières ou qui montrent une négligence grave ne peuvent être commises de bonne foi : sachez que c'est le cas du défaut de transmission de la DSN, qui constitue une forme de travail dissimulé et sera toujours exclu du bénéfice du droit à l'erreur.

Et l'existence de règles spécifiques... La majorité des déclarations « paie » se font désormais via la DSN, or les conditions de régularisation et les éventuelles sanctions et minoration de sanctions propres à la DSN sont prévues par des textes spécifiques : le « droit à l'erreur » ne les concerne donc pas.

En pratique. La loi ne donne que très peu d'informations sur son champ d'application réel, c'est son étude d'impact qui fournit quelques précisions. Sous toutes réserves, il semble que pourraient bénéficier du droit à l'erreur : le défaut de déclaration à l'Urssaf des départs en préretraite (C. trav. art. L 1221-18), et l'absence de déclaration d'emploi des travailleurs handicapés (C. trav. art. R 5212-31). En revanche, du fait de l'existence de dispositions spécifiques, à notre avis, ne seront pas concernés :

- l'absence de DPAE d'un nouveau salarié : cette omission empêche le salarié de bénéficier d'une couverture sociale et relève du travail dissimulé (C. trav. art. L 1221-10 s.) ;
- l'absence ou retard de DSN : les sanctions et minoration de sanctions sont déjà spécifiquement prévues (CSS art. R 133-14 et R 243-10) ;
- les règles du PAS, pour lesquelles des dispositions particulières existent aussi (CGI art. 1727 s.).

Le domaine social ne sera à notre avis que très peu concerné par le nouveau droit à l'erreur. En effet, les principales obligations de l'employeur en matière de paie font déjà l'objet de dispositions spécifiques prévoyant les modalités de régularisation d'une erreur, particulièrement pour la DSN, qui devient petit à petit l'unique vecteur des déclarations et obligations de l'employeur...

> RÉGLEMENTATION - CONTRÔLES

Sécurité juridique de l'employeur : pas toujours renforcée...

Outre le droit à l'erreur, la loi pour une société de confiance décline diverses mesures destinées à sécuriser les administrés, parmi lesquels les employeurs. Là encore, ces mesures doivent être combinées avec les règles spécifiques déjà applicables en paie, ce qui n'est pas toujours facile...

Un nouveau droit à contrôle

La demande. Depuis le 10.08.2018, toute personne peut demander un contrôle prévu par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, en précisant sur quels points il le demande (**CRPA art. L 124-1 s.**). Cela lui permet d'obtenir la validation ou au contraire la correction de ses pratiques.

Attention ! Le contrôle, en principe fait dans un délai raisonnable, sera refusé en cas de mauvaise foi, ou si sa demande aboutit à compromettre le fonctionnement du service ou à empêcher l'administration de réaliser son programme de contrôle (**CRPA art. L 124-1**). De plus, ce droit s'exerce sous réserve des obligations résultant d'une convention internationale et sans remettre en cause les obligations incombant au demandeur.

Les effets. Si elles ne lèsent pas des tiers, les conclusions expresses du contrôle peuvent être opposées par la personne contrôlée à l'administration. Mais cette opposabilité cesse (**CRPA art. L 124-2**) :

- en cas de changement postérieur des circonstances de droit ou de fait ;
- lorsque l'administration lance un nouveau contrôle donnant lieu à de nouvelles conclusions expresses.

Conseil. De plus, les erreurs éventuellement apparues ne sont alors pas sanctionnées si elles remplissent les conditions du droit à l'erreur (**CRPA art. L 124-2**). À ce sujet, voir ci-avant : **ACP 9/18 « Le nouveau droit à l'erreur est-il applicable en paie ? »**.

L'opposabilité des circulaires

Publication. Les instructions et circulaires doivent être publiées dans les 3 mois pour être applicables. À défaut, elles sont considérées comme abrogées (**CRPA art. L 312-2**). De même, les notes et réponses ministérielles comportant une interprétation du droit ou une description des procédures administratives doivent aussi être publiées.

Opposabilité. Sauf en matière de préservation de la

santé publique, de sécurité des personnes et des biens ou d'environnement, toute personne peut se prévaloir (**CRPA art. L 312-3**) :

- des instructions, circulaires notes et réponses ministérielles des administrations centrales et déconcentrées de l'État (notamment Direccte) publiées sur des sites Internet (décret attendu) ;
- de l'interprétation d'une règle, même erronée, prévue par ces documents pour son application à une situation qui n'affecte pas des tiers, tant que cette interprétation n'a pas été modifiée.

Conseil. L'opposabilité des circulaires n'est donc pas limitée à l'administration qui l'a rédigée : il pourra donc y avoir des conflits si plusieurs administrations concernées par les mêmes règles publient chacune leur circulaire avec des interprétations différentes...

Et en paie ? Cette nouvelle règle d'opposabilité est en principe elle aussi supplétive : or, en matière de Sécurité sociale, il existe déjà des règles d'opposabilité :

- oui, en cas de redressement Urssaf pour les circulaires de la DSS publiées au BO du ministère de la Santé (**CSS art. L 243-6-2**) ;
- non pour les circulaires/instructions non publiées au BO et les réponses ministérielles publiées au JO.

Conseil. À l'heure actuelle, il est difficile de dire si l'élargissement de l'opposabilité pourra parfois jouer en matière de cotisations. Les premières jurisprudences sur ce point sont donc attendues avec impatience.

Rescrit et médiation

De nouveaux cas de rescrits. L'employeur pourra obtenir, sauf contrôle déjà engagé sur ces points, confirmation :

- du nombre de stagiaires possible (**C. éduc. art. L 124-8-1**) ;
- de l'obligation de carte du BTP pour ses salariés (**C. trav. art. L 8291-3**) ;
- de la conformité de son règlement intérieur (**C. trav. art. L 1322-1-1**).

La médiation avec l'Urssaf est généralisée : tout cotisant pourra demander une médiation à l'Urssaf, sous réserve qu'aucun contentieux n'ait encore été engagé. Cette mesure nécessite toutefois un décret d'application, non encore paru à l'heure où nous imprimions.

Si la volonté du législateur est de sécuriser les employeurs, le caractère supplétif des nouvelles mesures et les nombreuses exceptions risquent bien d'aboutir au résultat inverse : il est en effet parfois très difficile de combiner les mesures nouvelles et les règles spécifiques déjà existantes, et de déterminer la place que ces dernières laissent – ou non – aux assouplissements qui viennent d'être instaurés.

Réglementation du travail non respectée : des risques accrus ?

Diverses dispositions ont été modifiées afin de renforcer le respect par l'employeur de ses obligations, avec un nouvel accroissement des moyens de lutter contre le travail dissimulé : quelles conséquences pratiques pour vous ? (lois « Avenir professionnel » et « Société de confiance »).

Le travail illégal

La notion. C'est une notion vaste, qui englobe tous les cas où l'employeur ne respecte pas les règles relatives à l'emploi salarié, notamment : le prêt illicite de main d'œuvre, le marchandage, l'emploi d'un salarié étranger non autorisé à travailler, et le travail dissimulé.

Le travail dissimulé. C'est donc une forme du travail illégal, consistant notamment à ne pas déclarer son activité, un salarié, ou à minorer son bulletin de paie. Constitue du travail dissimulé le fait :

- de se soustraire intentionnellement aux déclarations relatives aux salaires ou cotisations correspondantes auprès des organismes sociaux et de l'administration fiscale (**C. trav. art. L 8221-3**) ;
- mais aussi de souscrire des déclarations dont les informations tendent à minorer les obligations de l'employeur (**Cass. crim. 27.03.2018 n° 16-87.585**) ;
- et nouveauté, le fait de se prévaloir intentionnellement des dispositions applicables au détachement de salariés alors que les activités exercées dans l'État sur le territoire duquel l'employeur est établi relèvent uniquement de la gestion interne ou administrative, ou que son activité est réalisée en France de façon habituelle, stable et continue (**C. trav. art. L 8221-3, 3°**).

Renforcement des moyens de contrôle

Les documents. Les agents de contrôle, dont la liste sera fixée par décret, pourront obtenir et copier tout document professionnel ou comptable, et toute information pouvant faciliter leur mission. Ils auront accès aux logiciels, aux données stockées et à la restitution en clair des informations utiles. Ils pourront demander la transcription par tout traitement approprié des documents directement utilisables pour les besoins du contrôle (**C. trav. art. L 8113-5-1**).

Les tiers seront visés. Ils ne pourront opposer le secret professionnel à une demande de communication

et de copie de tout document, renseignement ou information utile au contrôle (**C. trav. art. L 8113-5-2**).

Attention ! Notamment en cas d'utilisation de la réglementation du détachement, seront visés par exemple les fournisseurs, clients ou partenaires, ce qui permettra de faire échec aux montages artificiels pour dissimuler l'activité en France.

Renforcement des sanctions

Travail illégal. Un préfet ayant connaissance d'un p.-v. d'infraction de travail illégal peut déjà ordonner la fermeture temporaire de l'établissement (3 mois au plus), ou l'arrêt de l'activité s'il s'agit d'un chantier de BTP ou d'une ETT. Cette dernière possibilité n'est plus limitée à ces secteurs (**C. trav. art. L 8272-2**).

Travail dissimulé. Son auteur peut déjà voir sa condamnation affichée ou diffusée : cela devient obligatoire si l'infraction concerne des mineurs ou des personnes vulnérables ou si elle est commise en bande organisée. La publication, sur un site Internet dédié, dure 1 an au plus (**C. trav. art. L 8224-3 et L 8224-5**). Le juge pourra toutefois décider de ne pas appliquer cette peine, sous réserve de motivation.

Non-respect du droit du travail. Sévérité et assouplissement coexistent dans les dernières lois :

- le plafond de l'amende administrative passe de 2 000 à 4 000 €, et donc 8 000 € s'il y a réitération, celle-ci s'appréciant désormais dans les 2 ans au lieu d'1 an (**C. trav. art. L 8115-3**). De plus, l'opposition à l'exécution ou aux poursuites n'en suspend plus le recouvrement (**C. trav. art. L 8115-7**) ;
- mais la Direccte peut adresser un simple avertissement au lieu de l'amende (**C. trav. art. L 8115-1**).

Rappel. Est passible d'une amende administrative l'employeur ne respectant pas : les durées maximales du travail, les temps minimaux de repos, la tenue d'un décompte de la durée du travail, le Smic ou minimum conventionnel, les règles liées aux installations sanitaires, à la restauration et à l'hébergement.

Attention, le « faux détachement » volontaire devient du travail dissimulé. De plus, l'arsenal contrôle/sanctions est renforcé : les contrôleurs pourront obtenir et copier tout document nécessaire à la recherche d'infractions, même désormais auprès des tiers qui ne pourront leur opposer le secret professionnel, et le plafond des amendes dues si vous ne respectez pas vos obligations envers les salariés est doublé... De quoi inciter à la prudence...

Cumul de « servitudes » : cumul de majorations ?

Les conditions d'exercice du travail du salarié peuvent donner droit à des majorations de salaire conventionnelles. Comment le payer lorsque différentes conditions particulières se superposent ?

Les faits

La convention collective. Elle prévoit ici :

- que les salariés travaillant en équipe de suppléance ont droit à une majoration d'au moins 50 % par rapport à un horaire « habituel » ;
- que les salariés travaillant de nuit bénéficient également d'une majoration de salaire de ce fait.

La situation. Un salarié travaille de nuit lors d'une période de suppléance. Il demande donc les 2 majorations, ce que son employeur lui refuse.

Le cumul des majorations

La décision. Les juges décident que le salarié doit

effectivement bénéficier des 2 majorations : les salariés des équipes normales de semaine de nuit bénéficiant d'une majoration de leur taux horaire, celle-ci doit être intégrée dans l'assiette de calcul de celle pour équipe de suppléance (**Cass. soc. 17.05.2018 n° 17-11.375**).

En pratique. Cette solution est logique. Si des majorations ayant le même objet ne se cumulent pas, celles qui rémunèrent des sujétions distinctes doivent se cumuler dès lors que les 2 sujétions existent réellement.

À savoir. La solution est la même par exemple en cas de travail de nuit qui tombe un jour férié si la CC prévoit aussi une majoration pour travail des jours fériés.

Les majorations couvrant des contraintes différentes se cumulent entre elles : et n'oubliez pas, elles entrent aussi dans le calcul de l'indemnité de congés payés !

Renouvellement généralisé de la période d'essai ?

La période d'essai, destinée à vérifier l'adéquation du salarié à son poste, est soumise à des règles strictes. Les juges prennent position sur son renouvellement systématique.

Les sources de la période d'essai

Elle doit être expresse. La période d'essai ne se présume pas et doit être prévue dès le début dans le contrat de travail (**Cass. soc. 19.02.1997 n° 93-44.056**).

Et limitée. Sa durée est fixée par l'accord de branche applicable, et doit respecter, renouvellement éventuel inclus, le maximum prévu par la loi (**C. trav. art. L 1221-21**).

La possibilité de renouvellement

Il doit être prévu. Attention, sa possibilité doit non seulement figurer dans le contrat de travail, mais elle doit aussi être prévue par accord de branche étendu.

Conseil. Cette règle n'a pas été modifiée par les ordonnances : vous ne pouvez pas, par accord d'entreprise, instaurer des règles moins favorables au salarié.

Il doit être signé. Là encore, même si sa possibilité est prévue, le salarié doit donner son accord au renouvellement (**Cass. soc. 11.10.2000 n° 98-45.170**).

Et justifié ! Les juges viennent de le confirmer, dans une affaire où l'entreprise renouvelait systématiquement la période d'essai de ses cadres. Ils ont estimé que le caractère automatique du renouvellement le détournait de son objet, à savoir l'appréciation des compétences du salarié (**Cass. soc. 27.06.2018 n° 16-28.515**).

Vous n'avez en principe pas à justifier précisément le renouvellement d'une période d'essai. Mais sachez qu'un renouvellement systématique de la période d'essai de tous vos salariés pourra être considéré comme un détournement de sa finalité...

> DURÉE DU TRAVAIL - ASTREINTES

Téléphone portable allumé... astreinte ?

La situation. Un directeur d'agence est soumis à une procédure de « gestion des appels d'urgence » : la société en charge des appels d'urgence dispose de son numéro de téléphone portable, et en cas d'appel, il doit prendre les mesures adéquates. La CC de l'entreprise prévoit par ailleurs une indemnité forfaitaire d'astreinte, que le salarié réclame et que l'employeur refuse.

C'est bien une astreinte. Et ce, quelle que soit l'époque des faits :

- Avant la loi Travail de 2016, les juges avaient en effet déjà adapté leur position aux nouveaux moyens de communication, laissant de côté l'obligation d'être à son domicile ou à proximité pour être en astreinte : c'est le cas d'un salarié qui doit rester disponible en permanence via son téléphone portable pour répondre à d'éventuels besoins et se tenir prêt à intervenir si nécessaire (**Cass. soc. 12.07.2018 n° 17-13.029**) ;
- La loi Travail a depuis entériné cette position des juges : l'astreinte vise aussi les permanences hors lieu de travail, et ne se limite plus à celles effectuées au domicile du salarié ou à proximité ; tout salarié devant être joignable sur son portable pour intervenir le cas échéant est donc en astreinte.

Si vous demandez à un salarié, même cadre, de rester joignable, il est en astreinte et devra donc percevoir la contrepartie prévue.

> SALAIRE - FIXATION DU SALAIRE

Salaire et qualification : quid du diplôme ?

Dans cette affaire, une salariée, faisant valoir qu'elle remplissait les fonctions prévues pour la classification supérieure à la sienne réclamait le salaire correspondant. Sa demande est rejetée : en effet, la CC applicable prévoyait expressément que la classification demandée par la salariée nécessitait un diplôme qu'elle ne détenait pas (**Cass. soc. 30.05.2018 n° 16-21.583**).

En cas de litige, c'est en principe au juge d'apprécier les fonctions réellement exercées par le salarié. Mais sachez qu'il ne peut pas pour autant aller contre des dispositions claires de la CC exigeant un diplôme pour reconnaître une classification.

> CONGÉS PAYÉS - JOURS DE FRACTIONNEMENT

Fractionnement : les congés anticipés aussi !

Rappel. Si vous n'avez ni dispositions conventionnelles ni renonciation écrite de vos salariés, vous devez étudier leur solde de congés fin octobre, hors 5^e semaine, pour vérifier s'ils ont droit à des jours de fractionnement.

Sans oublier les anticipations. En effet, si des congés ont été pris par le salarié avant la période de prise des congés d'été, ils doivent être ajoutés au solde pour ce calcul : ce sont aussi des congés fractionnés donnant droit à congés supplémentaires (**Cass. soc. 15.06.2018 n° 17-14.957**).

N'oubliez pas les congés anticipés dans vos calculs des jours de fractionnement, car le salarié aura gain de cause en cas de litige.

Directeur de la publication

Renaud Lefebvre

Rédactrice en chef

Fabienne Mille

Responsable de la rédaction

Gérard Glorieux

Collaborations à ce numéro :

M. Florida
Cabinet Pro social
(Conseil et Audit Paie,
Marseille)



EDITIONS
FRANCIS LEFEBVRE

ÉDITIONS FRANCIS LEFEBVRE SAS

42, rue de Villiers
92532 Levallois cedex
<http://www.efl.fr>

SAS au capital de 241 608 €

Principal associé : Éditions Lefebvre-Sarrut

Président : Renaud Lefebvre

N° commission paritaire : I 121 T 92518

Dépôt légal : à parution

N° ISSN : 2417-4459

DZS - Grafik d.o.o. - Dunajska cesta 121 - 1000 Ljubljana

Service clients :

Tél. : 01 41 05 22 22

Fax : 01 41 05 22 30

serviceclients@efl.fr

Abonnement annuel 2019 : 185,82 € TTC

DOM-TOM et étranger, nous consulter

Périodicité : mensuelle

POUR UN ESSAI GRATUIT D' 1 MOISboutique.efl.fr/alertes-conseils-paie.html**POUR METTRE EN PRATIQUE**

Vos modèles, simulateurs, tableaux et outils
boutique.efl.fr/alertes-conseils-paie.html

Aucune partie de la présente lettre ne peut être reproduite sous quelque forme ou de quelque façon que ce soit, sans l'autorisation écrite préalable de l'éditeur. La rédaction veille à la fiabilité des informations publiées, lesquelles ne sauraient toutefois engager sa responsabilité.