



> COTISATIONS - EXONÉRATION

Tolérances sur les erreurs d'exonération

Consciente des difficultés d'application générées par des textes tardifs, l'administration adopte des tolérances au 1^e semestre 2019 ([communiqué de presse DSS 01.03.2019](#)).

Pour les DSN de janvier et février. Il n'y aura aucune majoration en cas de retard dans les déclarations et les paiements correspondants s'ils interviennent dans les 5 jours de la date de dépôt « normale ».

Pour les DSN du 1^e semestre 2019. La tolérance prend 2 formes :

- la déclaration initiale : les erreurs portant sur le calcul des exonérations sociales ayant fait l'objet des réformes entrées en vigueur au 01.01.2019 ne donneront pas lieu à majoration ;
- leurs régularisations : elles ne généreront pas non plus de majoration. Même si vous régularisez après le 30.06.2019 les DSN du 1^e semestre, il n'y aura pas de majoration sur les sommes liées à la régularisation.

En pratique. La liste exhaustive des exonérations visées par les tolérances n'est pas donnée : l'introduction distingue les mesures d'urgence n'ayant pu être préparées des autres, mais le détail fait ensuite référence à celles entrées en vigueur au 01.01.2019. Espérons que le champ d'application en soit bientôt précisé par l'Acosse de façon à savoir si ces tolérances vont aussi concerner :

- l'élargissement de la réduction des cotisations aux cotisations retraite, et son ouverture à de nouveaux publics, notamment les apprentis ;
- la suppression des assiettes forfaitaires et le nouveau régime d'exonération des cotisations salariales des apprentis ;
- la modification des exonérations dans les DOM.

Neutralisation de contrôles DSN. Le dispositif DSN inclut un certain nombre de contrôles « embarqués », permettant de fiabiliser les déclarations au moment même de leur dépôt. Dans la mesure où ces contrôles risquent de compliquer les régularisations des DSN antérieures, la DSS a décidé qu'ils seront supprimés pendant tout le 1^e semestre 2019, afin de simplifier les régularisations. Sont particulièrement visés les contrôles embarqués relatifs à la déclaration des heures supplémentaires.

Vérifications préalables des organismes. Les Urssaf ont déjà engagé des vérifications, en étudiant la cohérence des DSN avant leur prise en compte : elles informent les entreprises des erreurs détectées pour leur permettre, dans la mesure du possible, de les corriger avant leur dépôt.

Dernière minute : exonérations dans les DOM

Le calcul des exonérations a été fixé ([décret 2019-199 15.03.2019](#)) : il figure sur [abonnes.eff.fr](#), [ACP Annexes 2019](#).

On peut regretter que l'étendue exacte de cette tolérance soit peu claire, en espérant qu'elle soit bientôt précisée. Sachez aussi qu'elle n'empêchera pas la réintégration dans l'assiette des cotisations des sommes exonérées à tort, même en toute bonne foi...

> ABSENCE

Délai de carence SS et indemnisation conventionnelle... **p. 11**

> AVANTAGES DIVERS

Le point sur le régime social des chèques-vacances **p. 6**

> CONGÉS DIVERS

Des questions sur les congés « évènements familiaux » ? **p. 9**

> CONTRÔLE URSSAF

Décision implicite de l'Urssaf et identité de situation **p. 11**

> COTISATIONS

Tolérances sur les erreurs d'exonération **p. 1**

Focus sur certaines régularisations de cotisations en DSN **p. 2**

Exo. salariale heures sup et heures structurelles... **p. 12**

CDD d'usage : baisse de la cotisation chômage ! **p. 12**

> FRAIS PROFESSIONNELS

Quelques précisions sur les déplacements... **p. 7**

> PAS

PAS et IJSS subrogées : comment les régulariser ? **p. 3**

Régularisations de PAS : qu'en dit l'administration fiscale ? **p. 4**

> RUPTURE DU CONTRAT

Un salarié veut aller en justice ? Attention... **p. 10**

Rupture conventionnelle et non-concurrence **p. 12**

> SALAIRE

Assiette de la prime d'ancienneté : limiter les litiges **p. 8**



> COTISATIONS - DSN

Focus sur certaines régularisations de cotisations en DSN

Toute rectification en paie (rappels ou trop versé de salaire notamment) ou erreur de déclaration sur la DSN doit être régularisée. DSN-info est récemment revenue de façon détaillée sur certains cas particuliers de régularisation.

Rappels de salaire

Situation. Vous versez sur M+I des sommes qui étaient dues sur M. Vous devez (Fiche DSN 1953) :

- pour le PAS, tenir compte de la date de versement, donc 1 seul bloc Versement sur le mois suffit ;
- dans le bloc Rémunération, tenir compte des dates réelles de la période de travail et de la nature de l'élément pour les cotisations chômage, avec autant de blocs qu'il y a d'éléments de rappel ;
- dans le bloc Base assujettie, tenir compte de la période de travail.

À savoir. La fiche rappelle que ces règles ne visent pas les blocs Cotisation agrégée/Bordereau de cotisations : en effet, les taux applicables aux rappels de salaires sont ceux du mois de versement.

Exemple. En avril 2019, vous versez 700 € de rappel d'heures sup et 300 € de rappel de salaire de mars, en plus du salaire d'avril de 4 300 €. Il s'agit ici d'approche différentielle (« complément » de mars).

Versement S21.G00.50	Date versement : RNF + calcul PAS :	fin avril. total rappel mars + sal. avril.
Blocs Rémuné- ration S21.G00.51	S21.G00.51. dates : Type 011-001 brut non plaf :	mois d'avril. total rappel mars + sal. avril.
	S21.G00.51. dates : Type 011-002 brut AC :	mois d'avril sal. avril.
	S21.G00.51. dates : Type 011-002 brut AC :	mois de mars rappel sal. mars.
	S21.G00.51. dates : Type 011-002 brut AC :	date h. sup. mars rappel h. sup.mars.
	S21.G00.51. dates : Type 011-017 h. sup. aléatoire :	mois de mars rappel h. sup. mars.
Blocs Base assujettie S21.G00.78	S21.G00.78 dates : Code 001-03 brut déplaf. :	mois de mars total rappel mars.
	S21.G00.78 dates : Code 001-03 brut déplaf. :	mois d'avril sal. avril.

À savoir. DSN-info rappelle que même si le rappel ne les affecte pas, dès lors qu'existe un bloc Contrat (S21.G00.40) et un bloc Versement individu (S21.G00.50), doivent être renseignées les rémunérations de type :

001 (brut non plafonné), 002 (brut soumis à AC), 003 (salaire rétabli reconstitué) et 010 (salaire de base). Il faudra alors les déclarer avec un montant à zéro.

Cotisations agrégées

La situation. Dans le bloc Cotisation agrégée S21.G00.23 de M-I, vous avez fait une erreur concernant un code type de personnel, un qualifiant ou montant d'assiette, ou un montant de cotisation. Il faut alors régulariser par la méthode « Annule et remplace » (Fiche DSN 2002), soit :

- un bloc Bordereau de cotisation due S21.G00.22 daté du mois de l'erreur avec le code/montant erroné (en négatif si c'est un trop versé) ;
- annulation du bloc Cotisation agrégée S21.G00.23 avec le code/montant erroné déclaré à tort en renseignant des montants de base et/ou des montants de cotisation négatifs ;
- nouveau bloc Cotisation agrégée S21.G00.23 avec le bon code/montant.

Exemple. En mars, déclaration d'une base de Csg de 2 500 € en code cotisation 921 au lieu de 920, et le code de cotisation 479 Forfait social à 8 % a été déclaré à tort pour 100 € de cotisations. Sur la DSN d'avril vous devrez renseigner les blocs :

Bordereau S21.G00.22	Dates : Mois de mars Montant : - 100.
Blocs Cotisations agrégées S21.G00.23	Code cotis. : 260 Qualifiant assiette 921 Montant : - 2 500.
	Code cotis. : 260 Qualifiant assiette 920 Montant : 2 500.
	Code cotis. : 479 Qualifiant assiette : 920 Montant : - 2 500

Conseil. Vous pouvez aussi utiliser le code 478 pour régulariser le forfait social : il génère un signe négatif.

Les régularisations de cotisations en DSN ne sont pas toujours simples... Si dans de nombreux cas elles sont prévues et paramétrées directement par vos éditeurs de paie, il peut être utile d'en comprendre le fonctionnement pour des nécessités de contrôle.

PAS et IJSS subrogées : comment les régulariser ?

L'employeur peut opérer le PAS sur les IJSS subrogées lorsqu'il passe la maladie ou l'AT en paie, même avec un montant d'IJSS évalué. Avec en conséquence, d'éventuelles régularisations, détaillées par DSN-info.

Application du PAS le mois d'absence

La RNF. Les IJSS ne sont jamais dans la RNF, car elles sont déclarées directement par la CPAM.

Le PAS. Pendant 60 jours en maladie et pour 50 % de leur montant en AT, les IJSS s'ajoutent à l'assiette du PAS pour leur montant imposable (brut - 3,80 % de Csg déd.) : ce total détermine le taux PAS en cas d'application de la grille, et sinon, subit le taux DSN.

En pratique. Le mois des IJSS, dans le bloc Versement, la RNF est donc inférieure à l'assiette PAS.

Erreur sur le net fiscal des IJSS

C'est le cas où les IJSS brutes évaluées étaient justes, mais avec une erreur de calcul de leur net imposable. Vous n'avez à rectifier ni le salaire brut (les IJSS brutes sont justes), ni le net fiscal (les IJSS n'y sont pas). En revanche, en M+I, vous devez rectifier le montant de PAS via un bloc Régularisation (Fiche DSN 1920).

Exemple 1. Avec des IJSS de 200 € au lieu de 300 € dans l'assiette PAS de M, le bloc Régularisation est (Fiche DSN 1920) :

- Mois d'erreur : M ;
- Type erreur : 01 régularisation RNF ;
- Régul. RNF : 0 (les IJSS ne sont pas dans la RNF) ;
- RNF du mois d'erreur : non renseigné ;
- Régul. de taux PAS : non renseigné ;
- Taux du mois d'erreur : 4,00 ;
- Montant de régul PAS : $100 \times 4 \% = 4,00$.

Erreur sur le montant des IJSS

La situation. Les IJSS évaluées le mois de l'absence ne correspondent pas au montant versé par la CPAM. Vous devez alors faire la régularisation de PAS, selon le nouveau montant imposable des IJSS.

Salaire le mois de régularisation. La régularisation se traite avec le salaire du mois (Fiche DSN 1920).

Exemple 2. Les IJSS nettes reversées en bas du bulletin de M ont été soumises au PAS pour un net imposable de 200 € au lieu de 100 €. Le taux PAS est en plus passé de 4 à 6 %. Pour DSN-info, il suffit de compenser sur l'assiette PAS du bloc Versement de M+I. Si la RNF de M+I est de 2 500 €, on aura :

- RNF : 2 500 ;
- RNF potentielle : non renseigné ;
- Taux PAS : 6,00 ;
- PAS : 144,00 [$(2\,500 - 100) \times 6 \%$].

Conseil. Vous pouvez également ne traiter que le salaire dans le bloc Versement M+I et faire en plus un bloc Régularisation (cf. ex. 3 ci-après), avec, dans le bloc Régularisation, le taux PAS du mois de l'erreur (ici 4 %). À notre avis, cela permet de mieux tracer la régularisation des IJSS.

Salaire à zéro le mois de régularisation. Vous faites un bloc Versement à zéro pour le salaire du mois et devez obligatoirement faire un bloc Régularisation pour les IJSS (Fiche DSN 1920).

Exemple 3. Données de l'exemple 2, mais il n'y a plus de salaire en M+I. Sur M+I, en plus du bloc Versement à zéro, vous faites le bloc Régularisation suivant :

- Type erreur : 03 régul. d'indu ;
- Régul. RNF : 0 (les IJSS ne sont pas dans la RNF) ;
- RNF du mois d'erreur : non renseigné ;
- Régul. de taux PAS : non renseigné ;
- Taux du mois d'erreur : 4 % ;
- Montant de régul PAS : -4,00 ($-100 \times 4 \%$).

IJSS et RNF négative

Pour ce cas, DSN-info pose le principe de l'absence de compensation entre les IJSS et la RNF négative. En l'absence de taux DSN, c'est alors le montant des IJSS imposables qui est comparé à la grille (Fiche DSN 1851). Par exemple, pour une RNF de salaire de - 770 € et des IJSS imposables de 520 €, le bloc Versement est le suivant : RNF : - 770 / RNF potentielle : non renseigné / Taux PAS : 8,50 / Montant PAS : 44,20 [$(0 + 520) \times 8,50 \%$]. Si vous ne pouvez opérer de cette façon, il est admis de faire la compensation, mais avec un PAS à zéro. Le PAS du bloc Versement serait alors : $(520 - 770) \times 8,5 \% = - 21,25$, ramené à 0 (ce bloc ne peut avoir de montant de PAS négatif).

À notre avis, rien ne vous empêche de faire un bloc Régularisation pour le PAS sur le trop versé de salaire générant la RNF négative de - 770 (ou le solde, si vous avez compensé).

On peut constater que les préconisations de DSN-info consistent en des régularisations sur le net des IJSS, sans tenir compte du mode de traitement paie, où la régularisation des IJSS génère en général aussi une régularisation sur le brut, et donc sur le net fiscal. Pour leur part, les commentaires du Bofip sur les régularisations (traités ci-après) n'envisagent hélas pas celle des IJSS.

Régularisations de PAS : qu'en dit l'administration fiscale ?

Le Bofip a été mis à jour des règles relatives à la régularisation du PAS. Moins riche que les précisions données jusqu'à présent par DSN-info (dont nous citons les fiches en complément), il les confirme à quelques exceptions près : les voici récapitulées sous forme de tableaux.

Cas de régularisation : seulement les erreurs de l'employeur

Les cas. Vous ne régularisez le PAS que si son montant erroné provient d'une erreur que vous avez faite vous-même par rapport aux informations connues lors du PAS. Un changement de données (retour DSN, situation du salarié) ne joue que pour l'avenir, sans régularisation des PAS précédents (**BOI-IR-PAS-30-10-50 n° 20 s.**, fiche 1817).

À savoir. La régularisation annuelle de l'impôt après la déclaration de revenus se fait entre l'administration et le salarié, sans intervention de votre part : vous ne recevrez jamais de taux PAS négatif à appliquer dans ce cas (fiche 1819).

Exemples de cas de régularisation/non régularisation	
Hypothèses	Régularisation des mois antérieurs
Taux CRM : apparition, disparition, changement d'un taux...	Non
Erreur de taux : mauvaise application de la grille, non-application du taux CRM, application d'un taux périmé...	Oui
Prolongation d'un CDD au delà des 2 mois permettant l'abattement	Non, l'abattement des 2 premiers mois n'est pas remis en cause
Application ou non-application par erreur d'un abattement CDD	Oui
Versement de rappel de salaire	Non, traitement sur mois en cours
Récupération de trop versé de salaire	Compensation sur mois en cours et régul. si solde négatif
Versement à un salarié sorti	Non, traitement sur mois en cours
Requalification maladie en AT, passage en longue maladie	Non (possible pour l'AT, mais pas obligatoire : fiche 1911)
Erreur d'assiette PAS (caractère imposable ou non, oubli d'IJSS ou PAS au-delà de 60 j. de maladie, erreur sur un montant imposable, ...)	Oui
Rectification d'IJSS évaluées	Oui

Une obligation de régularisation ? Il est prévu que l'employeur « peut » régulariser (**CGI Ann. II art. 95 Z0**). Pour autant, les omissions ou inexactitudes dans la DSN sont sanctionnées par des intérêts et amendes (**CGI art. 1759-0 G**) : l'absence de régularisation entraînera-t-elle alors l'application des sanctions ? Les commentaires du Bofip sur l'articulation du régime de sanctions avec les règles de régularisation sont donc particulièrement souhaités.

Attention, ne sont pas des régularisations :
<ul style="list-style-type: none"> Le rappel de salaire : il est soumis au PAS le mois de son versement dans les mêmes conditions que le salaire du mois (fiche 1823) ; Le versement d'une somme à un salarié sorti : 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 1348) ; La DSN « annule et remplace » : mais si la DSN annulée comportait un bloc « Versement PAS », la ligne S21-G00-20.005 doit comporter le montant correct (ou à zéro s'il y a lieu) sur la DSN remplaçante (fiche 1349).

Les grands principes de régularisation

Les types de régularisation. L'administration en distingue 2 : celles liées à une modification de la rémunération (récupération d'un trop versé essentiellement) et celles où le PAS est régularisé sans modification de rémunération (erreur d'assiette ou de taux de PAS sur une rémunération d'un mois antérieur). Cette distinction joue sur le délai, le mode de régularisation, et le mode de récupération du montant de PAS correspondant auprès de la DGIFP.

Incidence sur le délai de régularisation. Un délai propre à chacun des 2 types de régularisation :

- celle non liée à un versement de salaire ne peut intervenir que sur la même année civile N, soit au plus tard, par tolérance, sur la DSN de janvier N+1 ; au-delà, la régularisation se fera directement entre l'administration et le salarié après sa déclaration de revenu ou sur demande (**BOI-IR-PAS-30-10-50 n° 40**, fiche 1814) ;
- celle provenant d'une modification de salaire peut se faire tant que le salaire n'est pas prescrit (3 ans), et donc au-delà de l'année civile à laquelle se rapporte l'élément de paie rectifié (**BOI-IR-PAS-30-10-50 n° 110**, fiche 2006).

Incidence sur le mode de régularisation. Voici les modes de régularisation selon la situation à rectifier.

Détail des modes de régularisation du PAS				
Type d'erreur	Type de régularisation ⁽¹⁾	Particularités	Tolérances	Pour le salarié
Assiette <	Bloc Régul. d'assiette, taux du mois de l'erreur (fiche 1344).	<ul style="list-style-type: none"> • Si cumul d'erreurs, 1 bloc Régul./type d'erreur et /mois d'erreur (BOI-IR-PA-30-10-50 n° 30, fiches 1343/1345). • Si erreur plusieurs mois et impossibilité de faire plusieurs blocs : faculté de faire 1 seul bloc Régul. possible avec taux rectifié sur la base du taux du mois et non du mois de l'erreur (fiche 1822). 	Tolérance 2019 ⁽²⁾ .	Solde de PAS à payer. Si pas de salaire sur ce mois-là : demande de paiement du PAS au salarié.
Taux de PAS <	Bloc Régul. de taux avec : (taux réel - taux erroné).		<ul style="list-style-type: none"> • Si erreur plusieurs mois, possibilité d'étaler la régul. sur le même nombre de mois (fiche 1342 non reprise par le Bofip). • Tolérance 2019⁽²⁾ 	
Taux de PAS >	Bloc Régul. de taux avec : (-taux erroné + taux réel) = PAS négatif (fiche 1341).		Tolérance 2019 ⁽²⁾ .	Récupération de PAS : se déduit du PAS dû sur le mois : reversée au salarié (fiche 1821).
Assiette >	Bloc Régul. d'assiette, taux du mois de l'erreur (fiche 1344).			
Récupération de salaire indu (de 2019) : déduction sur salaire en cours	Solde RNF positif : pas de bloc Régul. taux PAS du mois sur le solde de RNF après compensation (fiches 1815/2006).	Même si le taux a changé depuis (BOI-IR-PAS-30-10-50 n° 80 , fiche 1346).		Le PAS récupéré se déduit du PAS dû sur le mois.
	Solde RNF négatif : bloc Régul. d'assiette avec taux du mois de l'erreur (fiches 1347/2006).	Si indu plusieurs mois, 1 bloc Régul./mois de trop versé avec son taux. Si impossibilité, toute la régul. d'une année civile peut être affectée sur 1 seul bloc au mois le plus récent avec le taux de ce mois (BOI-IR-PAS-30-10-50 n° 100 , fiche 1822).	Tolérance 2019 ⁽²⁾ .	Le salarié rembourse le trop versé reçu PAS déduit : BOI-IR-PAS-30-10-50 n° 90 .

(1) Lorsqu'il y a un bloc Régul., il est toujours renseigné en plus du bloc Versement du mois, ce dernier à zéro le cas échéant, mais jamais négatif (fiche 1810).

(2) En 2019 : possibilité d'appliquer le taux du mois de la régularisation (**BOI-IR-PAS-30-10-50 n° 30**, fiches 1815/2006).

Incidences sur la récupération de PAS auprès de la DGIFP. Il résulte des textes stricts que :

- l'excédent de PAS lié à régularisation d'une erreur d'assiette/taux est récupéré sur le montant de PAS global dû par l'employeur sur le mois (**CGI Ann. II art. 95 Z0, BOI-IR-PAS-30-10-50 n° 50**). S'il n'est pas suffisant, le remboursement de la différence est demandé à son SIE au plus tard fin février de l'année suivant le versement du salaire concerné par la régularisation (**BOI-IR-PAS-30-10-50 n° 60, LPF art. R 196-I-1**) ;
- l'excédent de PAS lié à la récupération d'un salaire indu ne se compense pas avec le PAS global dû sur le mois et doit faire l'objet d'une demande de remboursement à votre SIE (**BOI-IR-PAS-30-10-50 n° 90**). Le délai de cette demande dans ce cas n'étant pas très clair, il est conseillé de la faire dès que le bulletin de salaire est établi.

Tableau récapitulatif général de la gestion des régularisations de PAS			
Type d'erreur	Mode de régularisation ⁽¹⁾	Délai de régularisation	Récupération auprès de la DGIFP
Taux de PAS	Bloc Régul. de taux avec taux calculé par différence entre taux attendu le mois de l'erreur et taux erroné.	Au plus tard sur la DSN de janvier N+1 (BOI-IR-PAS-30-10-50 n° 40 , fiche 1814).	Imputation sur le PAS mensuel global de l'entreprise (BOI-IR-PAS-30-10-50 n° 50).
Assiette PAS	Bloc Régul. d'assiette, taux du mois de l'erreur.		
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 Régul., taux du mois de régul. • si la RNF devient négative : bloc Régul. avec taux du mois de l'erreur. 	Tant que le salaire n'est pas prescrit, même au-delà de l'année civile (BOI-IR-PAS-30-10-50 n° 110 , fiche 2006).	Pas d'imputation sur le PAS global, demande de remboursement à la DGIFP, sans obligation d'attendre le remboursement par le salarié du (BOI-IR-PAS-30-10-50 n° 90 , fiche 1815).

(1) Les détails et particularités figurent dans le tableau ci-avant « Détails des modes de régularisation du PAS ».

La principale nouveauté : l'impossibilité, selon l'administration, de compenser une récupération de PAS provenant d'un trop versé de salaire avec le PAS global à reverser par l'employeur sur le mois, avec demande de remboursement à la DGIFP dans ce cas. La question essentielle restant en suspens : l'articulation des règles de régularisation avec les éventuelles sanctions de déclaration erronée/retard de paiement...

Le point sur le régime social des chèques-vacances

Vous accordez peut-être des chèques-vacances à vos salariés, ceux-ci bénéficiant d'un régime social et fiscal de faveur. Mais quel est exactement ce régime ? Petit retour sur les exonérations possibles et leurs conséquences.

Rappel du dispositif

Principe. Le chèque-vacances est financé par le salarié et l'employeur, la part patronale pouvant être exonérée de cotisations et d'impôt dans certains cas.

En tout état de cause, la part patronale est au plus de :

- 80 % du chèque si le salaire moyen des 3 derniers mois ne dépasse pas le PMSS (+ 5 % par enfant ou 10 % par enfant handicapé, plafonné à 15 %), sinon 50 % ;
- au total/an : $0,5 \times (\text{nombre de salariés} \times \text{Smic brut mensuel})$ sur les données de janvier.

Exonération fiscale. Quel que soit l'effectif (**C. tourisme art. L 411-1 s.**) :

- la part salariale n'est pas déductible du revenu ;
- la part patronale n'est pas imposable jusqu'au Smic mensuel, soit en 2019 : $(10,03 \times h/\text{sem.}) \times 52/12$.

À savoir. La part exonérée peut donc varier selon l'horaire hebdomadaire du salarié. Seul le dépassement éventuel est alors imposable et soumis au PAS.

Régime social : selon l'effectif et le CSE

2 régimes s'appliquent selon l'effectif ou l'existence du CE/CSE :

- régime des ≥ 50 : au moins 50 salariés, ou moins de 50 mais ayant un CE/CSE à attributions complètes ;
- régime des < 50 : moins de 50 sans CE/CSE (ou CSE à attributions réduites), ou 50 et plus avec p.v. de carence CE/CSE.

Régime social : entreprise ≥ 50 salariés

Pas d'exonération sociale. La part de l'employeur est soumise normalement à toutes les cotisations et contributions comme un complément de salaire (**circ. coss 31.10.1984**). Elle est aussi soumise à Csg/Crds, et donc à la taxe/salaire (**BOI-TPS-TS-20-10 n° 10**).

Csg avec abattement ? L'abattement pour frais de 1,75 % est en principe réservé aux éléments constituant du salaire, ce qui n'est pas le cas de la part patronale chèque-vacances. Interrogée par nos soins, l'Acoss nous a toutefois confirmé que l'abattement restait quand même applicable.

Csg déductible ? La part patronale peut être exonérée d'impôt mais elle est soumise à cotisations : la Csg déductible le reste donc.

Régime social : entreprise < 50 salariés

Exonération SS et alignées. La part patronale est exonérée des charges sociales dans la limite de 30 % du Smic mensuel/an/salarié (**C. tourisme art. L 411-9 et CSS art. L 242-1 II-5°**). Selon nous, il s'agit du Smic sur 151,67 heures. Elle reste soumise à Csg/Crds et donc à la taxe/salaire, ainsi qu'au versement de transport (**circ. Acoss 27.03.2003**).

Forfait social. Il n'est pas dû, sans application de la limite de 30 % du Smic (**CSS art. L 137-15 4°**).

Csg/Crds sans abattement ! L'abattement de 1,75 % n'est pas applicable dans ce cas (**CSS art. L 136-2, I, 1° et L 242-1, II 5°**).

Csg déductible ? La Csg n'est pas déductible sur la part exonérée d'impôt puisque cette part n'est pas non plus soumise à cotisations.

En cas de redressement. Sauf mauvaise foi ou agissements répétés, auquel cas il vise toute la part patronale (**doc. Acoss 06.07.2011**), en cas de dépassement des plafonds individuels et collectifs pour la part employeur ou de la limite de 30 % du Smic, le redressement est limité à la fraction exonérée à tort (**C. tourisme art. L 411-9**).

Récapitulatif du régime de la part patronale

(et selon CE/CSE)	< 50 salariés	≥ 50 salariés
Cotisations	Exo. jusqu'à 30 % Smic	Dues
Vers. Transp.	Dû	Dû
Csg/Crds	Sans abattement Non déductible	Avec abattement Déductible
Forfait social	Exonéré	
Impôt/revenu	Exo. jusqu'à 1 Smic mensuel	

C'est clairement dans les entreprises de moins de 50 salariés que le dispositif est le plus intéressant pour l'employeur. La Csg/Crds est toujours due, avec une attention particulière à porter à l'abattement pour frais et à la déductibilité, variables selon le régime social applicable.

> FRAIS PROFESSIONNELS - DÉPLACEMENTS

Quelques précisions sur les déplacements...

D'intéressantes précisions ont été apportées par la jurisprudence en matière de déplacements domicile/travail du salarié et d'octroi d'indemnités pour frais en cas de déplacement. Voici ce que l'on peut en retenir.

Trajet domicile/travail

Rappels. Le temps de trajet entre le domicile du salarié et son lieu de travail n'est pas du temps de travail. Mais lorsque la durée du trajet entre le domicile et le lieu de travail dépasse une durée « normale », ce temps supplémentaire doit faire l'objet de contreparties, soit en temps, soit en argent (**C. trav. art. L 3121-4**).

À savoir. Les CC ou accords collectifs peuvent aussi prévoir que ce temps supplémentaire est considéré comme du TTE.

Le passage par l'entreprise. La question se pose si le lieu de travail effectif n'est pas l'entreprise elle-même, cette situation ayant une incidence sur la qualification du trajet :

- si le salarié doit d'abord passer par l'entreprise avant de se rendre ensuite sur un chantier ou autre : le temps entre l'entreprise et le chantier est alors du TTE, seul le temps du domicile au siège étant du temps de trajet ;
- s'il n'y est pas obligé, il s'agit bien du trajet domicile/travail, dont seul le temps supplémentaire doit alors faire l'objet d'une contrepartie.

Notion de temps supplémentaire. Des trajets inhérents à l'emploi – effectués pour les besoins de l'activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur – ne sont pas assimilés à des trajets habituels domicile-travail et doivent être indemnisés lorsque (**Cass. soc. 23.01.2019 n° 17-19.779**) :

- le salarié est rattaché au siège selon son contrat de travail ;
- il a toujours été affecté à des sites variés dont la distance est très supérieure à la distance entre son domicile et le siège de la société ;
- ces nombreux déplacements de courte durée mais à des distances considérables du siège de l'entreprise ne permettent pas l'utilisation des transports en commun.

L'appréciation de la contrepartie. Un salarié réclame une contrepartie pour les chantiers les plus éloignés de son domicile. Sa demande est refusée, car ses bulletins de paie montrent qu'il a perçu des indemnités de transport et de trajet calculées en fonction des zones dans lesquelles les chantiers étaient situés : il a donc bien déjà eu une contrepartie financière (**Cass. soc. 05.12.2018 n° 17-18.217**).

Conseil. Il est donc utile de bien formaliser le calcul et le versement des indemnités versées dans ce cadre.

Déplacements

Droit à l'indemnité. Un salarié bénéficie d'une prime de panier forfaitaire pour ses missions habituelles. Envoyé en longue mission, il demande le versement de frais de repas et obtient gain de cause. En effet (**Cass. soc. 23.01.2019 n° 17-19.779**) :

- il est rattaché au siège selon son contrat ;
- son envoi en longue mission sur un site éloigné n'a pas fait l'objet d'un avenant au contrat désignant ce site comme lieu de travail permanent ;
- en conséquence, la seule prime de panier ne couvre pas l'intégralité des frais journaliers, et l'employeur doit lui régler ses frais de repas sur site autres que ceux couverts par la prime de panier.

Exonération. Lors d'un déplacement où il est impossible de regagner le domicile ou lieu de travail pour le repas, le montant d'indemnité réputée utilisée conformément à son objet, et donc exonéré, dépend notamment de l'existence de circonstances ou d'usages de la profession obligeant à prendre ce repas au restaurant (**arrêté 20.12.2002 art. 3**).

À cet égard, contrairement à ce que fait valoir l'Urssaf, un usage en ce sens datant de 1980 qui n'a pas été dénoncé est valable pour des repas au restaurant en 2010 et 2011, et donne droit à l'exonération correspondante (**Cass. 2° civ. 24.01.2019 n° 17-27.069**).

La prise en compte des circonstances réelles a une incidence importante sur la qualification des sommes dues au salarié en cas de déplacement, avec également des conséquences sur leur régime social.

Assiette de la prime d'ancienneté : limiter les litiges

La base de calcul de la prime d'ancienneté (PA) est souvent l'objet de litiges : il convient bien sûr de se référer à ce qui est prévu dans votre CC ou accord, mais leur interprétation n'est pas toujours facile. En voici des exemples.

Rappels

Source. La PA est conventionnelle : c'est donc la CC, l'accord ou l'usage qui prévoit ses conditions et son calcul sur le salaire réel ou le minimum conventionnel. Les litiges peuvent porter sur ce point, mais aussi sur ce qui est à inclure dans le minimum conventionnel.

Quelle ancienneté ? Selon un arrêt récent, si la CC dit qu'elle « s'entend d'un nombre d'années entières et consécutives dans le même établissement », elle est acquise à la date anniversaire, sans déduction des périodes de maladie (**Cass. soc. 28.06.2018 n° 16-28.511**).

Calcul sur le mini. conventionnel

Le mini. conventionnel s'applique :

- même s'il est < au Smic (**Cass. soc. 06.10.2004 n° 02-42.840**) ;
- et, par exemple dans le transport de fonds et valeurs, avant majoration pour ancienneté si elle existe (**Cass. soc. 09.03.2005 n° 02-45.482**).

Mais il ne s'applique pas :

- s'il existe un usage d'application d'une grille des salaires plus favorable que la grille conventionnelle (**Cass. soc. 08.10.1996 n° 93-44.672**) ;
- si un usage constant de calculer la prime sur une base plus favorable que celle prévue par la CC constitue alors un avantage consenti au salarié (**Cass. soc. 03.03.1993 n° 89-45.785**).

Attention aux termes de la CC !

Une disposition de la CC concernant un point précis ne peut pas être utilisée pour en appliquer un autre :

- un article de la CC énumère les sommes à prendre en compte pour vérifier que la rémunération annuelle minimale garantie (incluant les primes annuelles) est atteinte ;
- un autre prévoit que la PA se calcule sur la rémunération annuelle minimale garantie ;
- cela ne veut pas dire que la PA se calcule sur tous les éléments pris en compte pour vérifier ce minimum (**Cass. soc. 12.12.2018 n° 17-22.448**).

La majoration pour ancienneté

Il ne s'agit pas d'un accessoire qui s'ajoute au salaire comme la PA, mais d'une majoration directe du salaire minimum conventionnel : elle est considérée comme respectée dès que l'employeur verse un salaire supérieur au minimum conventionnel (**Cass. soc. 26.04.2017 n° 15-28.429**).

Calcul sur le salaire

Quel salaire ? Cela ne veut pas dire que tous les éléments du salaire sont pris en compte, il faut se référer aux termes exacts de la CC, par exemple :

- prime d'intéressement : si la PA se calcule sur le « traitement brut » (administratifs du foot), elle ne se calcule pas sur le salaire mensuel qui inclut, en plus de ce traitement, un 12^e du 13^e mois et une prime dite d'intéressement ou commission (**Cass. soc. 29.04.2003 n° 00-42.966**) ;
- commissions : si la CC (cabinets d'architectes) prévoit un calcul sur le salaire brut mensuel fixe de l'horaire normal, sans heures supplémentaires, primes ou gratifications n'ayant pas le caractère d'un salaire ni remboursement de frais, les commissions de nature salariale et liées à l'horaire normal sont, elles, incluses dans l'assiette (**Cass. soc. 29.06.2011 n° 10-11.888**) ;
- prime variable : si seules les primes fixes annuelles calculées en référence au salaire de base sont exclues (commerce de gros), une prime liée à l'activité du salarié entre dans l'assiette de la garantie annuelle d'ancienneté (**Cass. soc. 24.09.2014 n° 12-28.965**).

Modification d'horaire. Si la PA est un pourcentage de la rémunération mensuelle, l'employeur n'a pas à maintenir le montant antérieur lorsque celle-ci baisse du fait d'une diminution d'horaire (**Cass. soc. 21.02.1979 n° 77-40.658**).

À savoir. En cas d'activité partielle, si la PA se calcule sur le salaire réel, il faut tenir compte des indemnités versées (**Cass. soc. 16.01.1992 n° 88-43.631**).

Il y a presque autant de « formes » de primes d'ancienneté qu'il y a de textes les instaurant. Vous devez donc étudier de près la source de votre PA, mais en évitant, si vous avez besoin de l'interpréter, de vous référer à des articles qui ne la concernent pas.

Des questions sur les congés « évènements familiaux » ?

Le « minimum obligatoire » est prévu par la loi, des accords collectifs pouvant les améliorer. S'ils ne posent en général que peu de problèmes, quelques litiges ou questions peuvent quand même parfois survenir.

Le nombre de jours

La loi prévoit un minimum d'ordre public, sans condition d'ancienneté, applicable à défaut d'accord au moins équivalent : mariage, Pacs : 4 jours, mariage d'l enfant : 1 jour, naissance ou adoption : 3 jours, décès d'l enfant : 5 jours, décès conjoint, parent, beaux-parents, frère et sœur : 3 jours, et annonce du handicap d'l enfant : 2 jours. Ces jours ne peuvent pas être imputés sur les cp (**C. trav. art. L 3142-1 s.**).

Conseil. Vous devez aussi vous référer à votre CC ou accord collectif qui, très souvent, prévoient des motifs de congé supplémentaires (ex. : déménagement).

Des précisions

- Le mariage peut être : civil, religieux, remariage, PACS ;
- Sauf CC contraire et claire sur ce point, le mariage d'un enfant n'est pas celui de l'enfant du conjoint (**Rép. Ferrand AN 16.03.1998 p. 1500**) et le PACS n'est pas concerné ;
- La naissance : si la mère en congé de maternité n'est pas visée, les jours se cumulent avec les congés adoption/accueil de l'enfant et paternité. À ce jour, il ne semble pas que la naissance multiple multiplie le congé par le nombre d'enfants ;
- Pour l'annonce du handicap d'un enfant, aucune précision n'a encore été apportée depuis l'instauration de ce congé en 2016.

Jours ouvrés ou ouvrables ?

Le Code du travail raisonne en jours ouvrables, soit du lundi au samedi, sauf jour férié, en principe à partir de la date de l'évènement. Le décompte se fait donc en jours ouvrables, peu importe l'horaire de travail de l'entreprise ou du salarié (**Rép. Dhinnin AN 03.02.1997 p. 589 n° 44412**). Pour un salarié à temps partiel travaillant 3 jours du mercredi au vendredi, un congé de 3 jours débutant le vendredi se termine le lundi soir suivant, même si le salarié ne travaille pas ce jour-là. Votre CC ou accord peut prévoir d'autres règles, auxquelles vous devrez alors vous reporter.

À quel moment ?

Lors de l'évènement. Ce n'est pas forcément le

jour-même, mais dans une période raisonnable (**Cass. soc. 16.12.1998 n° 96-43.323**). En cas de litige, depuis 2017, le salarié peut aller en référé devant les prud'hommes qui statuent en dernier ressort (**C. trav. art. L 3142-3, R 3142-1**). Et dans ce cas, le juge des référés a l'obligation de statuer sur le délai de prise du congé (**Cass. soc. 23.01.2018 n° 17-28.330**).

En pratique. À titre d'exemple, en cas d'adoption, le congé doit être pris lors de l'arrivée de l'enfant, et non pas lors du jugement d'adoption définitif ultérieur (**Cass. soc. 17.05.1982 n° 81-12.933**).

Si le salarié est déjà absent. Il n'a droit ni à report, ni à indemnisation (**Cass. soc. 11.10.1994 n° 93-42.310**).

Conseil. Si un décès se produit au milieu des cp ou maladie du salarié, les jours seront finalement neutralisés par l'absence. En revanche, en pratique, il est fréquent, par exemple lors du mariage, que les jours « mariage » soient suivis des cp du salarié.

Et si le salarié ne les prend pas ? Le salarié n'a effectivement aucune obligation de prendre ses jours : mais dans ce cas, il n'a pas droit non plus à indemnisation (**Cass. soc. 22.12.1988 n° 87-43.289**).

Quel régime ?

Maintien de salaire. Ces absences n'entraînent pas de réduction de la rémunération, qu'elle soit légale, conventionnelle ou contractuelle. Par exemple, une prime de présence conventionnelle ne peut être réduite, et ce même si la CC le prévoit (**Cass. soc. 10.12.1997 n° 94-44.887**). À notre avis, le maintien de salaire peut être calculé comme pour les cp.

Assimilation à du TTE. Ils ne sont légalement assimilés à du TTE que pour le calcul de la durée des congés payés (**C. trav. art. L 3142-2**). En principe, ils ne devraient donc pas être pris en compte dans la durée effectivement travaillée par le salarié, mais selon l'administration, ils sont pris en compte pour le calcul des heures supplémentaires (**circ. DRT 7 06.12.2000**).

Outre les situations de famille recomposée, où le droit au congé pourra parfois poser question, le litige le plus fréquent est le moment où le congé doit être pris. Il doit en effet « entourer » l'évènement y donnant droit, cette notion n'étant pas toujours facile à appliquer selon les circonstances de fait, la solution ultime étant la fixation par le juge des référés.

Un salarié veut aller en justice ? Attention...

S'il est tentant de vouloir se séparer d'un salarié qui, dans le cadre de relations dégradées, veut aller ou est allé intenter une action aux prud'hommes, il est interdit de le licencier pour ce motif. Les juges ont rappelé les règles applicables dans ce cas.

Rappels

Est nul, car il méconnaît la liberté fondamentale d'agir en justice, constitutionnellement garantie, un licenciement prononcé à cause de l'action en justice d'un salarié contre son employeur (**Cass. soc. 16.03.2016 n° 14-23.589**) ou du témoignage en justice d'un salarié en faveur de l'un de ses collègues (**Cass. soc. 29.10.2013 n° 12-22.447**).

Incidence de l'avancée de l'action

Action engagée. Un salarié est licencié pour insuffisance professionnelle peu de temps après avoir saisi les prud'hommes pour inégalité de traitement et discrimination. C'est l'occasion pour les juges de préciser que le licenciement prononcé en raison d'une action en justice est nul, peu importe que la demande du salarié ne soit pas fondée (**Cass. soc. 05.12.2018 n° 17-17.687**).

À savoir. Il vient aussi d'être jugé que la solution était la même en cas de demande de résolution judiciaire du contrat (**Cass. soc. 13.02.2019 n° 17-23.720**).

Action non engagée. Par courrier, un salarié menace son employeur d'engager une procédure judiciaire pour faire valoir ses droits. Il est ensuite licencié, notamment pour cette raison, indiquée par l'employeur dans la lettre de licenciement. Pour les juges, le licenciement est en lien avec l'action en justice : peu importe qu'elle soit seulement susceptible d'être lancée par le salarié, et pas encore engagée (**Cass. soc. 21.11.2018 n° 17-11.122**).

À savoir. La référence dans la lettre de licenciement à l'action envisagée par le salarié entraîne à elle seule la nullité de la rupture, peu important les autres motifs. Depuis septembre 2017, en cas de pluralité de motifs de licenciement, si l'un d'eux porte atteinte à une liberté fondamentale, la nullité encourue ne dispense pas le juge d'examiner leur ensemble, mais seulement pour en tenir compte, le cas échéant, dans l'évaluation de l'indemnité à verser (**C. trav. art. L 1235-2-1**).

Le lien de causalité

Il n'est pas indispensable que la lettre de licenciement indique le motif illicite pour rendre le licenciement nul. En effet, le lien de causalité peut être reconnu au vu des faits, par exemple (**Cass. soc. 05.12.2018 n° 17-17.687**) :

- un salarié fait une requête en justice pour discrimination ;
- moins de 2 mois après, il est licencié pour une insuffisance professionnelle qui n'est pas clairement établie ;
- c'est alors à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments autres que la sanction de l'action en justice : et sur ce point, le fait que les griefs invoqués pour le licenciement sont antérieurs à l'action en justice du salarié n'y suffit pas.

Conséquences sur la réintégration

Si le licenciement est nul, le salarié peut demander sa réintégration : il a alors droit à une indemnité égale à la rémunération qu'il aurait dû percevoir entre son départ et sa réintégration.

Si l'employeur le demande au juge, même en cas de licenciement discriminatoire, en sont en principe déduits les revenus de remplacement que le salarié a pu recevoir pendant cette période (**Cass. soc. 15.11.2017 n° 16-14.281**).

Mais si le licenciement est nul en raison de la violation d'un droit ou d'une liberté fondamentale constitutionnellement garantis, cette réduction n'est pas faite, et l'indemnité due par l'employeur reste entière.

Et c'est bien le cas, par exemple, lorsque la nullité du licenciement résulte de la violation de la liberté d'agir en justice (**Cass. soc. 21.11.2018 n° 17-11.122**) ou encore de la violation du statut protecteur du salarié (**Cass. soc. 10.10.2006 n° 04-47.623**).

La prudence est donc de mise : un salarié ne peut être licencié au motif qu'il exerce une liberté fondamentale... S'il existe un autre motif de licenciement, sans aucun lien avec l'action en justice, il faudra que celui-ci soit bien réel et justifié pour qu'il soit retenu par les juges.

Délai de carence SS et indemnisation conventionnelle...

L'indemnisation conventionnelle ne joue en général que si l'arrêt est pris en charge par le régime de base : alors que faire du délai de carence de la Sécurité sociale ?

La question

En principe. Dans la majorité des CC, l'indemnisation conventionnelle est subordonnée à la prise en charge de l'absence par la CPAM. Or, en maladie, les IJSS ne sont pas versées pendant 3 jours de carence.

La notion d'arrêt pris en charge. Sauf rédaction particulière de la CC, il s'agit d'une prise en charge de principe : l'existence d'un délai de carence pour le versement effectif des IJSS ne remet pas en cause le fait que l'absence est couverte par la SS, et ce, dès son 1^e jour. Cette solution n'est pas nouvelle, les juges ayant déjà eu l'occasion de se prononcer en ce sens sur le sujet (**Cass. soc. 07.07.2016 n° 15-21.004**).

Les conséquences

Début de l'indemnisation conventionnelle. Sauf délai de carence spécifique prévu par la CC pour l'indemnisation conventionnelle, celle-ci démarre au 1^e jour de l'absence, et donc avant le début du versement des IJSS (**Cass. soc. 07.07.2016 n° 15-21.004**).

Incidence sur les cotisations. En l'absence de délai de carence conventionnel, si vous ne faites pas le maintien de salaire dès le début de l'arrêt sous prétexte du délai de carence de la Sécurité sociale, outre le non-respect de vos obligations vis-à-vis du salarié, vous risquez aussi un redressement Urssaf sur le maintien de salaire que vous auriez dû pratiquer (**Cass. 2^e civ. 20.12.2018 n° 17-28.955**).

Le délai de carence de la Sécurité sociale n'est pas une absence de prise en charge. Sans délai de carence conventionnel, vous devez indemniser le salarié dès le 1^e jour d'arrêt, d'autant que l'Urssaf veille aussi et risque de vous redresser sur la somme non versée.

Décision implicite de l'Urssaf et identité de situation

Vous pouvez en principe opposer à l'Urssaf la position qu'elle a prise lors d'un précédent contrôle. Mais sous certaines conditions.

Rappels

L'absence d'observations. Si l'Urssaf ne fait pas d'observations sur une pratique vérifiée lors d'un contrôle, il en résulte une décision implicite d'accord : elle ne pourra pas vous redresser sur cette pratique lors d'un contrôle ultérieur (**CSS art. R 243-59-7**).

Identité de situation. Cette règle ne joue que si la situation est identique sur le plan juridique mais aussi sur la situation et les pratiques concrètes qui ont été vérifiées lors du 1^{er} contrôle.

Appréciation

Les faits. Dans cette affaire, il s'agissait d'un accord

d'intéressement qui avait été renouvelé entre les 2 contrôles, avec modification de la fixation du critère d'efficacité des lignes de production de l'entreprise :

- basé sur le nombre de pièces produites par les lignes de production dans le 1^{er} accord ; et
- basé sur le nombre d'heures de fonctionnement des lignes dans le 2^e.

La solution. Les 2 accords d'intéressement en cause ne retiennent pas le même critère de pondération du calcul d'efficacité des lignes de production : en conséquence, l'absence d'observations de l'Urssaf à propos du 1^{er} accord ne peut pas valoir approbation implicite des pratiques résultant du 2^e accord (**Cass. 2^e civ. 20.12.2018 n° 17-26.952**).

L'identité de situation est appréciée strictement : il faut vraiment qu'aucun élément n'ait été modifié entre les 2 contrôles pour faire échec au redressement envisagé lors du 2^e contrôle.

> COTISATIONS - EXONÉRATION

Exo. salariale heures sup et heures structurelles...

Maintien de salaire des heures structurelles. La question se pose encore de savoir si lors d'une absence avec maintien de salaire (maladie, congés payés, ...), l'exonération est applicable à ces heures structurelles.

Pas de réponse claire... À ce jour, le dispositif n'a fait l'objet d'aucune circulaire. Pour autant, on peut relever que :

- pour la déduction patronale, il est précisé qu'elle s'applique aux heures « effectuées » (**CSS art. L 241-18**). L'administration admet toutefois l'exonération des heures structurelles dont la rémunération est maintenue (**circ. DSS 01.10.2007**), la Cour de cassation refusant en revanche toute valeur à cette tolérance en matière de cp (**Cass. 2° civ. QPC 08.02.2018 n° 17-24.264**) ;
- pour la déduction salariale, au contraire, le texte utilise les mots « rémunération » et « majorations » sans référence directe à la notion d'heures effectuées (**CSS art. L 241-17**) : on pourrait alors en déduire que les heures structurelles rémunérées ouvrent droit à l'exonération salariale.

Devant cette incertitude, le seul conseil que nous pouvons donner est de faire un rescrit à ce sujet, obligeant alors votre Urssaf à prendre position sur ce point.

> COTISATIONS - ASSURANCE CHÔMAGE

CDD d'usage : baisse de la cotisation chômage !

Pour les CDD d'usage ≤ 3 mois, la cotisation chômage était majorée de 0,50 points, soit 4,55 % (**Règlement Unédic art. 50**). Cette majoration n'étant applicable que jusqu'au 31.03.2019 (**circ. Unédic 21 24.07.2017**), à compter des périodes de travail d'avril 2019, vous appliquez le taux classique de 4,05 %.

Mais de nouvelles règles pour les contrats courts sont attendues...

> RUPTURE DU CONTRAT - RUPTURE CONVENTIONNELLE

Rupture conventionnelle et non-concurrence

Rappels. Vous pouvez renoncer à une clause de non-concurrence si le contrat ou la CC à laquelle il se réfère le prévoit, en respectant les conditions indiquées, et sinon, à condition d'avoir l'accord du salarié (**Cass. soc. 28.11.2001 n° 99-46.032**). En tout état de cause, la renonciation doit être claire et non équivoque, et toujours notifiée au salarié (**Cass. soc. 21.10.2009 n° 08-40.828**).

En cas de rupture conventionnelle. Dans cette affaire, le salarié déclare dans la convention avoir reçu « toutes sommes, y compris et sans limitation, toute rémunération fixe, variable ou complément de rémunération éventuel, indemnité de quelque nature que ce soit, remboursements de frais et autres sommes qui lui étaient dues par la société au titre de l'exécution du contrat de travail ou du fait de la rupture conventionnelle de celle-ci ». Mais pour les juges, cette formulation ne valant pas renonciation de l'employeur à la clause, il doit verser l'indemnité correspondante (**Cass. soc. 06.02.2019 n° 17-27.188**).

Une formule générale de renonciation à toute somme par le salarié ne couvre pas l'indemnité de non-concurrence si vous n'avez pas renoncé à la clause.

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)



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

Imprimeur :
Losfeld Communication France SARL
17 rue du Vertuquet
59960 Neuville-en-Ferrain

Service clients :
Tél. : 01 41 05 22 22
Fax : 01 41 05 22 30
serviceclients@efl.fr

Abonnement annuel 2019 : 185 € TTC
DOM-TOM et étranger, nous consulter
Périodicité : mensuelle

POUR UN ESSAI GRATUIT DE 1 MOIS

boutique.efl.fr/alertes-conseils-paie.html

POUR METTRE EN PRATIQUE

Vos modèles, simulateurs, tableaux et outils
abonnes.efl.fr, Alertes & Conseils Paie

POUR ÉLARGIR VOS RECHERCHES

abonnes.efl.fr, Mémento Paie



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.