

ACTUALITÉ SOCIALE, FISCALE & JURIDIQUE

# LA LETTRE

## DE L'ADMINISTRATEUR

2019  
HIVER

## SOMMAIRE

### SOCIAL

#### P2

Bulletin de paie 2019  
Prélèvement à la source des contrats courts  
Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat  
Cotisation d'assurance chômage des intermittents  
Les sanctions applicables aux demandeurs d'emploi  
Égalité femmes/hommes

#### P3-4

Loi Avenir Professionnel : précisions sur la mise en oeuvre de la réforme

#### P4

Les cas d'exonérations du forfait social en 2019  
Allongement du congé de maternité pour les travailleuses indépendantes

#### P5

La réforme du régime social des artistes auteurs

### FISCAL

#### P6

Règles de déduction de la TVA sur l'essence  
La taxe sur les salaires en 2019

### JURIDIQUE

#### P6

Report du déploiement du système d'information billetterie (SIBIL)  
Les rescrits sociaux

### JURISPRUDENCE

#### P 7

L'employeur peut répondre des agissements d'un tiers en matière de discrimination  
Les heures supplémentaires résultant de la charge de travail sont dues même sans obligation préalable  
La charge de la preuve en matière de congés payés incombe à l'employeur

### AGENDA

#### P8

# SOCIAL

LETTRE DE L'ADMINISTRATEUR

## BULLETIN DE PAIE 2019

### Apprentis

Pour les apprentis, le calcul des cotisations est dorénavant basé sur les rémunérations réelles et non plus sur une base forfaitaire.

Par ailleurs, le régime d'exonération est abrogé et remplacé par l'application de la réduction FILLON.

### SMIC

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, le SMIC horaire brut est fixé à 10,03 € (soit un SMIC brut mensuel 35 h. de 1 521,22 €).

### Le plafond de la sécurité sociale

Il est fixé à 3 377 € brut mensuel (soit un plafond annuel de 40 524 €).

### Les titres restaurant

Pour être exonérée de cotisations de sécurité sociale, la contribution employeur pour le financement des titres restaurant doit être comprise entre 40 et 50 % de la valeur du titre, dans la limite de 5,52 € au 1<sup>er</sup> janvier 2019 (la valeur du titre ouvrant droit à l'exonération maximale est donc de 11,04 €).

### Indemnité de grand déplacement

Le barème URSSAF 2019 pour les déplacements de moins de 3 mois est fixé à 18,80 € par repas, 50 € pour le logement et petit déjeuner (67,40 € pour Paris, le 92, le 93 et le 94).

## PRÉLÈVEMENT À LA SOURCE POUR LES CONTRATS COURTS

Les contrats courts sont les CDD de moins de 2 mois.

En l'absence de transmission du taux de prélèvement, on applique les grilles mensuelles de taux par défaut après un abattement égal à la moitié du net imposable du SMIC : au 1<sup>er</sup> janvier celui-ci est de 1 247,55 €, donc le montant de l'abattement applicable est de 624 €.

→ Lien vers le BOFIP

## PRIME EXCEPTIONNELLE DE POUVOIR D'ACHAT

La prime peut être versée entre le 11 décembre 2018 et le 31 mars 2019 et bénéficie d'une exonération d'impôts et de prélèvement sociaux dans la limite de 1 000 €.

Passé le 31 janvier 2019, l'employeur devra nécessairement conclure un accord d'entreprise ou de groupe selon les modalités prévues à l'article L. 3312 5 du Code du travail pour les accords d'intéressement. L'accord doit être déposé à la Direccte, ainsi que les pièces accompagnant le dépôt sur la plateforme de téléprocédure du ministère du Travail.

L'accord peut porter sur l'ensemble des modalités d'attribution de la prime : son montant, sa modulation entre les bénéficiaires, et le cas échéant, l'exclusion des salariés dont la rémunération est supérieure à un certain plafond et le niveau de ce plafond.

→ Voir l'instruction interministérielle

## COTISATION D'ASSURANCE CHÔMAGE DES INTERMITTENTS

Une circulaire UNEDIC du 9 janvier 2019 relative à la suppression des contributions salariales d'assurance chômage exclut de cette suppression les salariés de la production cinématographique, de l'audiovisuel et du spectacle (la contribution est donc maintenue à 2.40 %).

→ Lien vers la circulaire

## LES SANCTIONS APPLICABLES AUX DEMANDEURS D'EMPLOI

Une instruction POLE EMPLOI du 3 janvier 2019 fait le point sur les sanctions dont les demandeurs d'emploi peuvent faire l'objet en cas de manquements à leurs obligations.

Il peut s'agir de l'absence injustifiée et non signalée à un rendez-vous ou de différents manquements tels que le refus d'élaborer ou d'actualiser le projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE), le refus à deux reprises d'une offre « raisonnable »,

l'insuffisance d'actes positifs et répétés de recherche d'emploi, le refus ou l'abandon de formation, le refus de se présenter à une visite médicale... En cas de répétition du manquement, les sanctions sont aggravées : elles vont d'une radiation d'un mois sans indemnités, à deux puis quatre mois pour le deuxième et troisième manquement.

Le caractère répété des manquements s'apprécie sur une période de 2 ans après la première sanction.

→ Lien vers l'instruction

## ÉGALITÉ FEMMES / HOMMES

Une instruction du ministère du Travail du 25 janvier 2019 précise les nouvelles dispositions visant à supprimer les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes.

Avec l'index de l'égalité FEMMES / HOMMES, les entreprises vont pouvoir mesurer où elles en sont sur le plan de l'égalité professionnelle sur la base de 5 indicateurs : selon le résultat, elles devront mettre en place des actions correctives sous peine de se voir sanctionnées financièrement (jusqu'à 1 % de la masse salariale)

Les 5 indicateurs sont les suivants : écarts de rémunération / écarts de répartition des augmentations individuelles / écarts de répartition des promotions / pourcentage d'augmentation des salaires au retour d'un congé de maternité / nombre de femmes dans les plus hautes rémunérations.

Les entreprises auront trois ans pour se mettre en conformité.

Le calendrier est le suivant :

- le 1<sup>er</sup> mars 2019 pour les plus de 1 000 salariés, le 1<sup>er</sup> septembre 2019 pour les 250 à 1000 salariés et
- le 1<sup>er</sup> mars 2020 pour les 50 à 250 salariés.

Le ministère du Travail a publié une foire aux questions le 14 février 2019 afin d'accompagner les entreprises dans cette démarche :

→ Lien vers la foire aux questions

# SOCIAL

LETTRE DE L'ADMINISTRATEUR

## LOI AVENIR PROFESSIONNEL : PRÉCISIONS SUR LA MISE EN ŒUVRE DE LA RÉFORME

### ALIMENTATION ET ABONDEMENT DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

Un décret du 28 décembre 2018 organise le changement d'unité du CPF des heures vers les euros.

Rappelons que les droits acquis sur le CPF avant le 31 décembre 2018 ont été valorisés à hauteur de 15 € pour une heure, et que cette monétisation apparaît sur le portail du Compte Personnel d'Activité (CPA) depuis le 2 janvier 2019.

Le CPF d'un salarié ayant une durée de travail égale ou supérieure à la moitié de la durée légale sur l'ensemble de l'année est alimenté à hauteur de 500 €/an (dans la limite de 5 000 €).

Pour les salariés dont la durée est inférieure, le montant est proratisé.

Ces droits sont majorés pour les salariés moins qualifiés : diplôme inférieur au niveau V (CAP/BEP) : ils sont de 800 € (dans la limite de 8 000 €).

Les personnes handicapées accueillies en ESAT bénéficient également de cette majoration.

La loi a également monétisé le CPF des travailleurs indépendants à hauteur de 500 € / an (plafonnés à 5 000 €)

Le calcul des droits des salariés est effectué par la Caisse de Dépôts et Consignations sur la base des Déclarations Sociales Nominatives (DSN).

Un futur arrêt définira les modalités d'alimentation du CPF pour les travailleurs indépendants.

→ Voir le décret

### LE COMPTE D'ENGAGEMENT CITOYEN

Le compte d'engagement citoyen concerne les bénévoles dirigeants d'association ou encadrants d'autres bénévoles, il est intégré dans le Compte Personnel d'Activité (CPA) et permet d'ouvrir des droits sur le Compte Personnel de Formation (CPF).

Ils doivent avoir consacré à leur bénévolat au moins 200 h/an dont au moins 100 dans la même association.

Les bénévoles concernés doivent faire leur déclaration par voie dématérialisée sur le compte bénévole du site [www.association.gouv.fr/compte-benevole](http://www.association.gouv.fr/compte-benevole) : cette déclaration est automatiquement transmise au dirigeant de son association désigné « valideur CEC », qui devra la valider. À noter : le valideur l'est également sur son propre compte.

Le bénévolat de l'année 2018 peut être déclaré entre le 1<sup>er</sup> mars 2019 et le 30 juin 2019 : les droits à la formation acquis apparaîtront sur le CPF en début 2020.

Le décret 2018-1349 du 28 décembre 2018 a défini le taux de conversion en euros des heures acquises au titre du CEC : le taux fixé est de 12 € par heure.

Chaque salarié peut acquérir 240 € maximum sur son CEC pour une année (au lieu de 20 heures précédemment).

→ Voir la fiche pratique du ministère du Travail

### LES MODALITÉS ET LES NIVEAUX DE PRISE EN CHARGE PAR LES OPÉRATEURS DE COMPÉTENCE (OPCO) / DÉCRET DU 28 DÉCEMBRE 2018

Les nouveaux Opérateurs de Compétences (OPCO) doivent être en ordre de marche au 1<sup>er</sup> avril 2019, les anciens opérateurs (OPCA et FONGECIF) assurent temporairement la transition.

Le décret du 28 décembre 2018 fixe les nouvelles modalités de prise en charge de l'alternance et de l'aide au développement des compétences pour les petites entreprises (moins de 50 salariés).

Ainsi, il en résulte que les OPCO peuvent couvrir les rémunérations et les charges sociales des salariés en formation, toutefois cette prise en charge est limitée au coût horaire du SMIC par heure de formation.

En ce qui concerne les salariés en alternance, les modalités de prise en charge des contrats de professionnalisation sont maintenues : en l'absence de forfait fixé par la branche, le montant applicable est de 9.15 €/heure, ou 15 € pour les publics cibles du contrat de professionnalisation (jeunes non qualifiés, chômeurs de longue durée...)

Par ailleurs, les OPCO financent une partie des dépenses liées à la fonction de maître d'apprentissage ou de tuteur (230 €/mois/salarié).

→ Voir le décret

# SOCIAL

LETTRE DE L'ADMINISTRATEUR

## LOI AVENIR PROFESSIONNEL (SUITE)

### MODALITÉS DE PRISE EN CHARGE DU PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, le Congé Individuel de Formation (CIF) a laissé sa place au Projet de Transition Professionnelle (PTF) : un arrêté du 28 décembre 2018 détermine les conditions de sa mise en œuvre.

À terme, les demandes de PTF devront être adressées par le salarié à la Commission Paritaire Interprofessionnelle Régionale de son lieu de résidence ou de son lieu de travail, après accord de son employeur et après la réalisation d'une « action de positionnement préalable » : la commission donne son accord après examen de la pertinence du projet, sa cohérence et les perspectives d'emploi envisagées.

Avant que ces commissions soient mises en place par FRANCE COMPÉTENCE, ce sont les FONGECIF qui assureront en 2019 la gestion du dispositif, toutes les Commissions Paritaires Interprofessionnelle Régionales devront être opérationnelles le 1<sup>er</sup> janvier 2020.

→ Voir le décret du 28 décembre

### ÉCHÉANCIER DES CONTRIBUTIONS FORMATION ET TAXE D'APPRENTISSAGE

À partir de 2021 le recouvrement des contributions formation et taxe d'apprentissage sera transféré à l'URSSAF. Dans la phase transitoire pour 2019 et 2020 il sera assuré par les OPCO.

Pour les sommes dues au titre de l'exercice 2018, la collecte s'effectuera selon les modalités et échéances antérieures à la réforme.

Pour les rémunérations de 2019, la collecte se fera avant le 1<sup>er</sup> mars 2020 pour les employeurs de moins de 11 salariés, et pour les employeurs de plus de 11 salariés sous forme d'acompte dès 2019 (acompte de 75 % avant le 15 septembre 2019 pour la contribution formation).

À noter que cela entraînera pour les employeurs de plus de 11 salariés une double collecte de contributions formation en 2019 : au 28 février pour les sommes dues au titre de 2018 et au 15 septembre pour un acompte de 75 % de la contribution formation 2019).

À titre dérogatoire la taxe d'apprentissage ne sera pas due au titre des salaires 2019 (loi 2018-771 du 5 septembre 2018).

→ Lien vers le décret

## LES CAS D'EXONÉRATION DU FORFAIT SOCIAL EN 2019

Le forfait social est une contribution employeur prélevée sur les rémunérations non soumises aux cotisations et contributions sociales, mais assujetties à la CSG (prime d'intéressement ou de participation, abondement de l'employeur au plan d'épargne, contribution employeur de retraite supplémentaire et de prévoyance complémentaire...).

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019 plusieurs exonérations sont énoncées (loi 2018-1203 du 22 décembre 2018) :

- La contribution patronale au titre de la prévoyance pour les entreprises de moins de 11 salariés.
- Les sommes versées au titre de la participation au résultat, au titre de l'intéressement et les abondements au plan d'épargne entreprise, pour les entreprises de moins de 50 salariés
- Les indemnités de rupture conventionnelle collective (exonération totale)
- Les indemnités de rupture conventionnelle individuelle (exonération de la part soumise à cotisations sociales)

Conseil : Le forfait social fait partie des points de législation sur lesquels un employeur peut obtenir un éclairage de l'URSSAF à l'aide d'un rescrit social.

→ Voir l'article

## ALLONGEMENT DU CONGÉ DE MATERNITÉ POUR LES TRAVAILLEUSES INDÉPENDANTES

La loi de finance de la sécurité sociale pour 2019 a aligné la durée de congé maternité indemnisée des travailleuses indépendantes sur celle des salariées.

Ainsi, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 la durée minimale d'arrêt de travail des indépendantes ouvrant droit à indemnités est portée de 44 jours à 56 jours (8 semaines).

Un futur décret devrait allonger également la durée maximale de 74 jours à 112 jours (16 semaines).

→ Lien vers la loi (voir annexe B et article 47)

# SOCIAL

LETTRE DE L'ADMINISTRATEUR

## LA RÉFORME DU RÉGIME SOCIAL DES ARTISTES AUTEURS

La réforme est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2019 (décret du 19 décembre 2018).

### NOUVELLES COMPÉTENCES POUR L'AGESSA ET LA MAISON DES ARTISTES

La réforme procède au transfert du recouvrement des cotisations à une caisse URSSAF dédiée (l'URSSAF du Limousin) en lieu et place des deux organismes agréés (AGESSA et MDA).

Elle procède également à une refonte de leur compétence : la MDA et l'AGESSA ont désormais la compétence de prononcer l'affiliation auparavant dévolue aux Caisses Primaires d'Assurance Maladie (CPAM) : la décision d'affiliation est transmise à l'auteur dans les deux mois à compter du 1<sup>er</sup> précompte lorsque les revenus sont versés par le diffuseur ou à compter de la déclaration de début d'activité en cas de revenus imposables en BNC.

### SUPPRESSION DE LA DISTINCTION AFFILIÉS/ASSUJETTIS

La référence à un revenu minimum de 900 SMIC horaire (9 027 € en 2019) est supprimée, la seule condition d'affiliation étant l'exercice d'une activité entrant dans le champ d'application du régime.

En parallèle, le terme d'assujettis disparaît (il s'agissait auparavant des auteurs qui, bien que cotisants, avaient des revenus annuels en dessous du seuil de 900 SMIC).

Par contre, ces dispositions ne remettent pas en cause le montant de 900 SMIC qui reste le seuil de revenus à partir duquel le versement des cotisations permet l'ouverture de droits aux prestations (maladie, maternité, invalidité, décès) et qui permet de valider quatre trimestres pour la retraite.

En cas de revenus inférieurs à ce seuil, les auteurs pourront demander à cotiser sur une assiette forfaitaire correspondant à ce seuil et ainsi ouvrir droit aux prestations (cette possibilité existait déjà précédemment mais elle était soumise à l'avis d'une commission professionnelle).

### PRISE EN COMPTE DES ACTIVITÉS ACCESSOIRES

Cette suppression de la distinction affiliés/assujettis, permet en outre l'ouverture du dispositif des activités accessoires qui était précédemment réservé uniquement aux auteurs affiliés.

### PRÉCOMPTE DE LA COTISATION VIEILLESSE PLAFONNÉE

La réforme conduit enfin à faire entrer la cotisation vieillesse plafonnée (6.9 %) dans le dispositif du précompte : dès 2019 les artistes auteurs qui déclarent leurs revenus en « traitement et salaire » seront concernés.

Par contre les auteurs qui déclarent leurs revenus en BNC seront dispensés de précompte : les futures modalités de dispense de précompte seront précisées dans un prochain arrêt.

### EXONÉRATION D'IMPÔTS ET DE COTISATIONS SOCIALES POUR LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET COMPLÉMENTAIRES

Un décret du 24 janvier 2019 a fixé le taux de réduction de cotisations salariales applicable à la rémunération des heures supplémentaires et complémentaires.

Cette mesure s'applique à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Le décret détaille les différentes rémunérations ouvrant droit à déduction et précise les taux de réduction.

Le taux de réduction est fixé à 11.31 % (0.40 % pour la cotisation vieillesse de base déplafonnée, 6.9 % pour la vieillesse de base plafonnée, 3.15 % pour les retraites AGIRC / ARRCO, 0.86 % pour la Contribution d'Équilibre Général AGIRC / ARRCO).

L'exonération est totale pour les salariés dont la rémunération est inférieure au plafond de la sécurité sociale.

Pour les salariés dont la rémunération est supérieure au plafond de la sécurité sociale la réduction est limitée au taux de 11.31 % et ne concerne pas la contribution d'équilibre technique AGIRC / ARRCO de 0.14 %.

→ Voir le décret

# FISCAL

LETTRÉ DE L'ADMINISTRATEUR

## RÈGLES DE DÉDUCTION DE LA TVA SUR L'ESSENCE

La loi de finance pour 2017 avait instauré un alignement progressif sur 5 ans des règles de déduction de la TVA sur l'essence sur celles du gazole.

Avant 2016 la TVA sur l'essence était totalement non récupérable et à l'inverse la TVA sur le gazole était déductible à 100 % pour les véhicules utilitaires et à 80 % pour les véhicules de tourisme.

En 2022, la TVA sur l'essence sera récupérable dans les mêmes conditions que pour le gazole.

En 2019, le taux de récupération de la TVA sur l'essence est porté à 40 % pour les véhicules utilitaires et de tourisme (il était de 20 % en 2018).

→ [Lien vers l'article de la loi](#)

## LA TAXE SUR LES SALAIRES EN 2019

Les employeurs non soumis à TVA (ou pour moins de 10 % de leur chiffre d'affaires) sont redevables de la taxe sur les salaires.

La taxe est calculée selon un barème progressif salarié par salarié sur la rémunération brute annuelle.

Pour 2019, les taux sont les suivants :

- Rémunération inférieure à 7 924 € : 4.25 %
- Rémunération comprise entre 7 924 € et 15 822 € : 8.50 %
- Rémunération supérieure à 15 822 € : 13.60 %

Rappelons que certains organismes (associations, fondations, syndicats, mutuelles...) bénéficient d'un abattement de 20 835 € en 2019 (il était de 20 507 € en 2018).

→ [Lien vers le BOFIP](#)

# JURIDIQUE

LETTRÉ DE L'ADMINISTRATEUR

## REPORT DU DÉPLOIEMENT DU SYSTÈME D'INFORMATION BILLETTERIE (SIBIL)

Le SIBIL est un dispositif de « remontée obligatoire et centralisée des données de billetterie » permettant de constituer un référent national d'information sur la fréquentation du spectacle vivant et sur les recettes de billetterie.

Il devait être mis en place en 3 vagues : la première vague au 1<sup>er</sup> juillet 2018 a concerné les opérateurs de l'Etat et les lieux labellisés.

La deuxième vague concerne les théâtres adhérents à l'ASTP et les adhérents au CNV et devait être mise en œuvre le 1<sup>er</sup> janvier 2019 : les professionnels du secteur ont

obtenu un report au 1<sup>er</sup> juillet 2019.

Le calendrier de la mise en œuvre de la 3<sup>ème</sup> vague sera communiqué ultérieurement après concertation avec les professionnels concernés.

→ [Lien web](#)

## LES RESCRITS SOCIAUX

Un décret du 24 décembre (n°2018-1227) précise les sujets à propos desquels les employeurs peuvent interroger l'administration, la réponse de celle-ci lui étant opposable.

Ces sujets concernent en particuliers la conformité du règlement intérieur (pour l'inspection du travail), le calcul du quota de stagiaires accueillis (pour la DIRECCTE), l'assujettissement des mandataires à l'assurance chômage (pour POLE EMPLOI)...

→ [Lien web](#)

## JURISPRUDENCE

### L'EMPLOYEUR PEUT RÉPONDRE DES AGISSEMENTS D'UN TIERS EN MATIÈRE DE DISCRIMINATION

Une salariée travaillant dans les cuisines d'une association sportive a été victime d'insultes sexistes et de jets de débris alimentaires de la part de bénévoles lors d'une soirée organisée par l'employeur, ceci, sans aucune réaction de son supérieur hiérarchique présent au moment des faits. La salariée a eu un arrêt de travail et a assigné l'employeur en paiement de dommages et intérêts pour violation de son obligation de sécurité. La cour d'appel avait estimé, bien que les faits revêtent effectivement un caractère discriminatoire en raison de leur connotation sexiste, qu'ayant été commis par des bénévoles de l'association la responsabilité de l'employeur ne pouvait être engagée. En effet, les bénévoles ne se trouvant pas en situation de subordination hiérarchique vis-à-vis de l'association, aucune attitude discriminatoire ne pouvait donc être reprochée à l'employeur. La Cour de cassation a considéré en revanche qu'en matière de discrimination, l'employeur doit répondre des agissements des personnes qui exercent, de fait ou de droit, une autorité sur les salariés. En l'espèce, il a été reconnu que les bénévoles exerçaient une autorité de fait sur l'employée. L'employeur peut donc avoir à répondre des agissements d'un tiers à la relation de travail, au titre de son obligation de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs.

→ **Cass. soc., 30 janvier 2019, n° 17-28.905 F-PB**

### LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES RÉSULTANT DE LA CHARGE DE TRAVAIL SONT DÛES MÊME SANS OBLIGATION PRÉALABLE

La Cour de cassation a confirmé le verdict de la cour d'appel. L'employeur contestait le paiement d'heures supplémentaires à son salarié au motif qu'un avenant au contrat de travail précisait l'obligation d'une autorisation préalable de l'employeur pour leur réalisation. La cour rappelle que l'employeur n'est tenu au paiement que des seules heures supplémentaires accomplies avec son accord, au moins implicite, ou rendues nécessaires par les tâches confiées au salarié. Dans cette affaire, le salarié n'avait pas sollicité l'autorisation préalable d'effectuer des heures supplémentaires et s'était vu rappelé cette obligation par voie de courrier, de mise en demeure et d'avertissement, ce qui excluait a priori tout accord implicite de l'employeur à l'exécution de ces heures supplémentaires. Néanmoins la cour d'appel, a constaté que la charge de travail du salarié qui avait donné lieu au paiement d'heures supplémentaires sur une période antérieure, avait été maintenue puis accrue pendant la période concernée. Ainsi, malgré l'absence d'autorisation, la cour a statué que ces heures supplémentaires avaient été rendues nécessaires par les tâches confiées au salarié.

→ **Cass, Soc, 14 novembre 2018, n°17-20.659 et n°17-16.959**

### LA CHARGE DE LA PREUVE EN MATIÈRE DE CONGÉS PAYÉS INCOMBE À L'EMPLOYEUR

Dans cette affaire, une salariée licenciée pour inaptitude demandait le paiement de jours de congés non pris, dont le décompte était contesté par l'employeur. La cour d'appel avait débouté la salariée au motif qu'elle n'avait pu produire les bulletins de paye de la période concernée, ce qui ne permettait pas à la cour de vérifier le bien-fondé de sa demande. Un arrêt de la Cour de cassation vient réaffirmer que c'est bien à l'employeur de prendre les mesures propres à assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé et, en cas de contestation, d'établir qu'il a exécuté son obligation. La Cour de cassation, en cassant le jugement, rétablit la charge de la preuve, qui incombe bien à l'employeur. Cette décision rappelle l'importance d'établir et de conserver tous les documents pouvant justifier le contrôle du temps de travail et le décompte des congés payés pris.

→ **Cass. soc., 24 oct. 2018, n° 17-18.753.**



**MARS À MAI  
2019  
AGENDA**



**COMPRENDRE ET METTRE EN OEUVRE LE RGPD**

**21 mars**

Valence (26)

**LE 45' TOUR**

**29 mars**

Bourg-en-Bresse (01)

RDV individuels de 45 minutes

**FAIRE LE POINT SUR VOTRE PROJET ET PARCOURS  
PROFESSIONNEL (AFDAS, PÔLE EMPLOI...)**

**9 avril**

Clermont-Ferrand (63)

**GROUPE DE TRAVAIL ADMINISTRATEURS**

**Le document unique**

**2 mai**

Clermont-Ferrand (63)

AUVERGNE-RHÔNE-ALPES  
**SPECTACLE  
VIVANT**

AUVERGNE-RHÔNE-ALPES SPECTACLE VIVANT

33 cours de la Liberté - 69003 Lyon

04 26 20 55 55

contact@auvergnerrhonealpes-spectacle vivant.fr

www.auvergnerrhonealpes-spectacle vivant.fr

SUIVEZ-NOUS SUR    

Éditeur : Auvergne-Rhône-Alpes Spectacle Vivant //  
 Directeur de la publication : Nicolas Riedel //  
 Rédaction : Luc Jambois, Camille Wintrebert //  
 Création graphique : Valérie Teppe // Mise en page : Marie  
 Coste



**La Région**   
 Auvergne-Rhône-Alpes

Auvergne-Rhône-Alpes Spectacle Vivant est soutenue financièrement par le ministère de la Culture / Drac Auvergne-Rhône-Alpes et la Région Auvergne-Rhône-Alpes.