

ACTUALITÉ SOCIALE, FISCALE & JURIDIQUE

LA LETTRE

DE L'ADMINISTRATEUR

2019
PRINTEMPS

SOMMAIRE

SOCIAL

P2

Cotisations chômage : fin de la majoration des CDD d'usage après le 31 mars 2019

La contribution CSG des heures supplémentaires est totalement non déductible

Cotisations sociales sur des bases forfaitaires

Les catégories objectives fondées sur les accords AGIRC/ARRCO

Saisie des rémunérations : fraction insaisissable au 1^{er} août 2019

Paye 2019 : les organismes de recouvrement invités à la bienveillance

La charte du cotisant contrôlé actualisée au 18 mars

P3

Loi de finance 2019 : les mesures sociales intéressant les entreprises et les particuliers

Publication de la loi améliorant le droit au congé de présence parentale et son indemnisation

Le délégué à la protection des données (DPO) ne bénéficie pas du statut protecteur des élus du personnel

Qui peut bénéficier des postes FONJEP ?

P4

Réforme de la formation professionnelle

FISCAL

P5

Comment régulariser les erreurs de prélèvement à la source (PAS) ?

Revalorisation du seuil de la franchise des impôts commerciaux (TVA / IS / CET)

Réévaluation du barème des indemnités kilométriques

La nouvelle relation de confiance imaginée par Bercy

JURIDIQUE

P6

Les entreprises face à la réforme de la justice

Les nouvelles modalités de recours à la lettre recommandée électronique

La cour de cassation revoit la rédaction de ses arrêts

Création d'un fonds d'intervention pour la sécurité des sites et manifestations culturelles

PUBLICATIONS

P7

Quatre guides de l'URSSAF

Guide sur la conciliation de la grossesse et du travail

JURISPRUDENCE

P8

Modulation d'un contrat à temps partiel

Pas de cumul entre associé et salarié d'EURL

Astreinte au motif que le téléphone du salarié doit rester allumé en permanence

La prise en charge de contraventions par l'employeur est soumise à cotisations

Imposer la prise de la 5^{ème} semaine de congés payés en fin d'année ne suffit pas à justifier l'attribution automatique de jours de fractionnement

Régime de prévoyance institué par décision unilatérale : de l'importance d'informer les salariés

Datation du reçu pour solde de tout compte

SOCIAL

LETTRE DE L'ADMINISTRATEUR

COTISATIONS CHÔMAGE : FIN DE LA MAJORATION DES CDD D'USAGE APRÈS LE 31 MARS 2019

Depuis le 1^{er} octobre 2018, les CDD d'usage étaient soumis à une majoration de 0.5 % de cotisations employeur.

A partir du 1^{er} avril 2019, un régime identique s'applique à tous les CDD - quels qu'en soient le motif et la durée - au niveau des cotisations employeur d'assurance chômage : le taux de droit commun est donc fixé à 4.05 %.

→ **Circulaire UNEDIC n° 2017-21 du 24 juillet 2017**

LA CONTRIBUTION CSG DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES EST TOTALEMENT NON DEDUCTIBLE

La CSG assise sur les heures supplémentaires et complémentaires exonérée d'impôts sur le revenu est intégralement non déductible du revenu imposable dans la mesure où ces heures sont à la fois exonérées d'impôt sur le revenu et, en pratique, de cotisations salariales.

(Instruction fiscale en attente)

→ **Instruction interministérielle du 29 mars 2019 : n° DSS/5B/2019/71**

COTISATIONS SOCIALES SUR DES BASES FORFAITAIRES

L'emploi de certaines catégories de salariés donne lieu au versement de cotisations calculées sur des bases forfaitaires (hôtels/restaurants, formateurs occasionnels, sportifs et artistes du spectacle en cas d'emploi occasionnel.)

Pour les artistes du spectacle, cette cotisation forfaitaire (l'ancienne « vignette URSSAF ») s'applique pour les cachets n'excédant pas 25 % du plafond mensuel de la SS au 1^{er} janvier (soit 844 € au 01/01/2019).

Le montant de la cotisation forfaitaire est fixé à 2.5 fois le plafond horaire de la SS soit 62.50 € en 2019 (part salariale : 15.625 €, part employeur : 46.875 €).

Rappelons que cette cotisation implique trois conditions supplémentaires : l'employeur ne doit pas être inscrit au registre du commerce, il ne doit pas être titulaire de la licence d'entrepreneur de spectacle et l'embauche doit concerner un artiste du spectacle rémunéré en cachet.

LES CATÉGORIES OBJECTIVES FONDÉES SUR LES ACCORDS AGIRC/ARRCO

Malgré l'entrée en vigueur du régime unifié AGIRC/ARRCO, la possibilité de définir des catégories objectives de personnel en référence aux critères des anciens accords AGIRC/ARRCO n'a pas été supprimée. Cette référence est par exemple nécessaire lorsque l'employeur souhaite mettre en place un régime social de faveur pour une catégorie de personnel.

Dans une lettre du 13 décembre 2018, la direction de la SS indique que « les entreprises peuvent encore utiliser les critères des accords antérieurs sans risque de redressement » et précise que des instructions en ce sens seront envoyées à l'ACCOSS et la MSA : ces instructions ont été envoyées le 25 février 2018.

(Circulaire officielle en attente)

→ **Lettre de la DSS**

SAISIE DES RÉMUNÉRATIONS : FRACTION INSAISSABLE AU 1^{ER} AOÛT 2019

Un futur décret devrait fixer une progression du montant du RSA de 550.93 € à 559.74 €/mois pour une personne seule.

Par conséquent la fraction du montant insaisissable évolue dans les mêmes conditions, en cas de saisie sur salaire. Ce montant peut différer en fonction du nombre de personnes à charge, etc.

→ **Voir le communiqué de presse de la CAF sur la revalorisation des prestations familiales**

PAYE 2019 : LES ORGANISMES DE RECOUVREMENT INVITÉS À LA BIENVEILLANCE

Consciente des difficultés rencontrées par les employeurs au début de l'année 2019, la Direction de la Sécurité Sociale a annoncé que les organismes de recouvrement n'appliqueront pas de majorations de retard ou de pénalités en cas d'erreur portant sur les exonérations liées aux réformes entrées en vigueur au 1^{er} janvier 2019, au titre des périodes d'activité du premier semestre 2019.

→ **Voir le communiqué de presse**

LA CHARTE DU COTISANT CONTROLÉE ACTUALISÉE AU 18 MARS

Cette charte, opposable aux URSSAF, présente les procédures de contrôle et les droits des cotisants contrôlés.

→ **Arrêté du 17 mars 2019, texte 19**

PUBLICATION DE LA LOI AMÉLIORANT LE DROIT AU CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE ET SON INDEMNISATION

Le droit à l'allocation journalière de présence parentale concerne le soutien aux aidants familiaux durant la durée prévisible du traitement de l'enfant, et fait l'objet d'un réexamen au plus tard à échéance d'un an. La durée du congé de présence parentale est désormais prise en compte dans sa totalité dans la détermination des droits liés à l'ancienneté (et non plus pour moitié).

→ **Loi n° 2019-180 du 8 mars 2019 / JO du 10 mars 2019**

SOCIAL

LETTRE DE L'ADMINISTRATEUR

LOI DE FINANCE 2019 : LES MESURES SOCIALES INTÉRESSANT LES ENTREPRISES ET LES PARTICULIERS

LES MESURES CONCERNANT LES ENTREPRISES :

- **Charge de la preuve et abus de droit en matière sociale**

En cas de désaccord entre une entreprise et les organismes de recouvrement, la loi modifie la charge de la preuve : celle-ci est supportée par l'organisme de recouvrement.

- **Aménagements des barèmes des indemnités kilométriques**

Les barèmes prennent en compte les types de motorisation du véhicule (essence, diesel, hybride, électrique), notamment pour rendre plus attractif l'utilisation des véhicules électriques (arrêté à paraître).

- **Instauration d'une indemnité forfaitaire de covoiturage**

La prise en charge par l'employeur est exonérée d'impôt sur le revenu et de cotisations dans la limite de 200€ / an.

- **Exonération des aides au transport des collectivités territoriales**

Les aides sont exonérées d'impôts sur le revenu et de cotisations et contributions sociales dans la limite de 240 € / an, pour les frais engagés par les salariés pour leur déplacement domicile/travail si la distance est d'au moins 30 km (sont également concernés les conducteurs en covoiturage sans condition de distance minimale).

- **Encadrement de l'allocation d'activité partielle (antérieurement «Chômage partiel»)**

Cette situation concerne les entreprises devant faire face à des difficultés économiques exceptionnelles : le texte encadre davantage le dispositif pour, d'une part réduire les délais de dépôt des demandes et, d'autre part, lutter contre les fraudes.

- **Assujettissement à cotisations et impôts du don de matériel informatique**

Depuis 2007, les dons par les employeurs à leurs salariés de matériel informatique étaient exonérés d'impôts sur le revenu et de cotisations sociale (dans la limite de 200 € / an /salarié), la loi de finance 2019

abroge ce régime de faveur à compter des revenus 2019.

LES MESURES CONCERNANT LES PARTICULIERS

- **Exonérations fiscales et sociales des indemnités versées dans le cadre d'une rupture conventionnelle collective**
- **Révision des conditions d'octroi de la prime d'activité**

La prime d'activité, destinée aux « travailleurs pauvres », est versée depuis le 1^{er} janvier 2016, elle s'est alors substituée au RSA activité et à la prime pour l'emploi. Le décret du 21 décembre 2018 revalorise la bonification individuelle principale de 90 € dès le 1^{er} janvier 2019.

- **Fin de l'aide à la recherche du premier emploi**

Cette aide avait été instaurée par la loi du 8 août 2016 (elle a bénéficié à 28 000 personnes en 2017) : elle était destinée aux jeunes diplômés de moins de 28 ans et son montant était de 2 à 300 € / mois durant 4 mois.

Cette aide est supprimée à partir du 1^{er} janvier 2019 et devrait être substituée par l'aide à la mobilité étudiante.

- **Suppression du complément de ressources de l'allocation adulte handicapé (AAH)**

Le complément de ressource ne sera plus versé à compter du 1^{er} décembre 2019, seule la majoration pour la vie autonome liée à l'aide au logement sera allouée.

Les bénéficiaires actuels qui ont ouvert des droits en complément de ressources avant le 1^{er} décembre 2019 continueront d'en bénéficier durant une durée maximale de 10 ans (s'ils en remplissent les conditions d'éligibilité).

- **Revalorisation différenciée pour les prestations sociales**

Les aides au logement sont revalorisées de + 0.3 % au 1^{er} août 2019.

Certaines prestations font l'objet d'une revalorisation exceptionnelle (prime d'activité, allocation adulte handicapé ...)

- **Revalorisation du barème de l'impôt sur le revenu et des titres restaurant**

Les tranches de revenu du barème de l'impôt sur le revenu (ainsi que les seuils associés) sont augmentées de 1.6 %.

En conséquence la limite légale d'exonération des titres restaurant passe de 5.43 € à 5.52 € au 1^{er} janvier 2019.

→ Voir la loi de Finances 2019

LE DÉLÉGUÉ À LA PROTECTION DES DONNÉES (DPO) NE BÉNÉFICIE PAS DU STATUT PROTECTEUR DES ÉLUS DU PERSONNEL

Le délégué à la protection des données est chargé de faire en sorte que l'entreprise soit en conformité avec la réglementation européenne sur la protection des données (RGPD).

Le délégué bénéficie d'une large protection dans l'exercice de ses missions, mais il ne bénéficie pas pour autant du statut protecteur conféré aux élus du personnel et aux délégués syndicaux, salariés protégés au sens du droit du travail.

→ Question au Sénat : Réponse à M. RAYNAL n° 02896 / JO du 7 février 2019

QUI PEUT BÉNÉFICIER DES POSTES FONJEP ?

Le gouvernement a annoncé le déploiement de 1 000 postes FONJEP supplémentaires.

Le poste FONJEP permet aux associations bénéficiaires de développer et de pérenniser un projet qui nécessite l'emploi d'un salarié permanent qualifié.

L'aide est attribuée pour trois ans éventuellement renouvelables, elle n'est pas cumulable avec les dispositifs d'emplois aidés de l'Etat, mais peut l'être avec les aides à l'emploi des collectivités territoriales.

Son montant est 7 164 € / an pour un temps plein.

Les associations bénéficiaires doivent être agréées « jeunesse et éducation populaire » et faire leur demande auprès des Directions Départementales de la Cohésion Sociale.

→ FONJEP : instruction du 8 février 2019

SOCIAL

LETTRE DE L'ADMINISTRATEUR

RÉFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

ONZE OPÉRATEURS DE COMPÉTENCE (OPCO) ONT ÉTÉ AGRÉÉS AU 1^{ER} AVRIL 2019

Conformément au rapport MARX /BOGORSKI remis au gouvernement le 5 septembre 2018, ce sont bien 11 opérateurs de compétence (OPCO) qui ont été agréés à compter du 1^{er} avril 2019.

Parmi eux, l'AFDAS, OPCO de la culture et des médias dont le champ d'application a été élargi puisqu'il intègre 45 branches, dont celles des agences de mannequins, des casinos et du sport.

→ Arrêtés paru au JO du 31 mars 2019

LES MODALITÉS DE CERTIFICATION DES ORGANISMES DE FORMATION SE PRÉCISENT

Deux projets de décrets examinés le 11 mars 2019 par la commission nationale de la négociation collective de l'emploi et de la formation professionnelle, fixent une liste de 7 « critères qualité » et de 32 indicateurs qui seront appréciés pour permettre la mise en place en 2021 de l'obligation de certification des organismes de formation.

Ces décrets prévoient que les certifications seront délivrées pour une durée de trois ans et que l'audit initial sera allégé pour les organismes déjà dotés d'une certification ou d'un label.

Au 1^{er} janvier 2021, les organismes de formation devront obtenir cette certification pour bénéficier de fonds publics ou mutualisés.

→ Décrets en attente

LES POINTS DE FORMATION DU COMPTE PROFESSIONNEL DE PRÉVENTION (C2P) SONT DÉSORMAIS MONÉTISÉS

Le compte professionnel de prévention a pour objectif d'inciter les entreprises à réduire l'exposition de leurs salariés à des facteurs de pénibilité et de leur permettre d'accéder à des postes moins pénibles, de réduire leur temps de travail ou d'anticiper leur départ à la retraite.

Le salarié exposé à un ou plusieurs des 10 facteurs de risque identifiés acquiert des points sur son C2P.

Jusqu'au 31 décembre 2018, un point ouvrait droit à 25 heures de formation, depuis le 1^{er} janvier 2019, un point ouvre droit à 375 € de prise en charge de formation en vue d'accéder à un emploi non ou moins exposé (le plafond du montant de l'heure de formation financée est de 12 €).

→ Décret n° 2018-1256 du 27 décembre 2018

LA NOUVELLE CLASSIFICATION DES NIVEAUX DE FORMATION

Le décret n°2019-14 du 8 janvier 2019 précise la nouvelle classification des niveaux de formation.

Le cadre national des certifications professionnelles comprend 8 niveaux de qualification (ce cadre précise la gradation des compétences associées à chacun) : du niveau 1 (maîtrise des savoirs de base) au niveau 8 (capacité à identifier et résoudre des problèmes complexes impliquant une pluralité de domaines...)

- L'ancien niveau V (CAP/BEP) devient niveau 3
- L'ancien niveau IV (bac) devient niveau 4
- L'ancien niveau III (bac+2) devient niveau 5
- L'ancien niveau II (bac+4) devient niveau 6
- Les certifications de l'ancien niveau I (bac+5) seront classées au plus tard au 1^{er} janvier 2010 aux niveaux 7 et 8.

→ Décret n°2019-14 du 8 janvier 2019

LE NOUVEAU CAHIER DES CHARGES DU CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE (CEP)

L'offre de service du conseil en évolution professionnelle s'appliquera à partir du 1^{er} janvier 2020 : l'accompagnement dont pourront bénéficier les actifs dans la construction de leur parcours professionnel s'organisera en deux niveaux :

Le 1^{er} niveau sera un « accueil individualisé » adapté au besoin de la personne, qui l'aidera à identifier les démarches possibles.

Le 2^{ème} niveau se traduit par un « accompagnement personnalisé » et vise à formaliser le projet professionnel.

Le conseil en évolution professionnelle sera délivré par Pôle Emploi, CAP Emploi, l'APEC et les missions locales, ainsi que par des opérateurs désignés par France COMPÉTENCE.

→ Arrêté du 29 mars 2019

AIDE AU FINANCEMENT DU PERMIS DE CONDUIRE DES APPRENTIS

Cette aide concerne les apprentis remplissant 3 conditions : être âgé d'au moins 18 ans, être titulaire d'un contrat d'apprentissage en cours d'exécution et être engagé dans le parcours d'obtention du permis B.

Le montant de l'aide est forfaitaire à hauteur de 500 €.

La demande d'aide doit être faite par l'apprenti auprès de son CFA.

→ Décret n°2019-1 du 3 janvier 2019

FISCAL

LETTRÉ DE L'ADMINISTRATEUR

COMMENT RÉGULARISER LES ERREURS DE PRÉLÈVEMENT À LA SOURCE (PAS) ?

Ces erreurs peuvent concerner le calcul de l'assiette du prélèvement (« la rémunération nette fiscale ») ou le taux du prélèvement.

Ces erreurs commises par l'employeur peuvent être régularisées à posteriori : cette régularisation se fait dans la DSN et prend la forme d'une inscription distincte de celle relative au PAS.

En pratique elle s'effectue dans le bloc « régularisation » de la DSN.

→ **BOI-IR-PAS -30-10-50-2019 0227 du 27 février 2019**

REVALORISATION DU SEUIL DE LA FRANCHISE DES IMPÔTS COMMERCIAUX (TVA / IS / CET)

Rappelons que cette franchise s'applique aux organismes sans but lucratif dont les activités non lucratives sont significativement prépondérantes et concerne donc les activités lucratives accessoires.

La franchise des impôts commerciaux pour ces activités commerciales accessoires est limitée à un seuil de recettes annuelles fixé à 63 059 € pour 2019 (au lieu de 62 250 € pour 2018).

→ **BOFIP du 27 février 2019**

RÉÉVALUATION DU BARÈME DES INDEMNITÉS KILOMÉTRIQUES

Ce barème s'applique à l'imposition des revenus 2018 pour les contribuables utilisant leur véhicule personnel pour leurs déplacements professionnels.

Pour la 1^{ère} fois depuis 4 ans le barème est revalorisé, mais seulement pour les véhicules automobiles de puissance fiscale ≤ à 4 CV.

Pour les autres véhicules (ainsi que les cyclomoteurs et motocyclettes) les barèmes sont inchangés.

→ **Arrêté du 11 mars 2019**

LA NOUVELLE RELATION DE CONFIANCE IMAGINÉE PAR BERCY

Le ministre de l'action et des comptes publics a présenté le 14 mars 2019 les modalités de nouvelles relations de confiance entre les entreprises et l'administration fiscale.

Il propose notamment un accompagnement fiscal personnalisé pour les PME (moins de 250 salariés, CA inférieur à 50 M € et bilan inférieur à 43 M €) : il a pour but, pour les entreprises intéressées, de sécuriser les questions fiscales en complément des procédures de rescrit.

- Cela se traduit par la création d'un « service de mise en conformité fiscale » (SMEC) : ce service a pour but de faciliter pour les entreprises une mise en conformité spontanée de leur situation fiscale, cette démarche conduit à réduire les taux de majoration applicables.
- Il est prévu également de permettre aux entreprises de recourir aux services d'un « tiers-certificateur » qui auditera certains sujets fiscaux et remettra une attestation de conformité (après, le cas échéant, correction des anomalies constatées). Seuls certains sujets fiscaux pourront faire l'objet de cette certification : amortissements, provisions, charges, exigibilité de la TVA ... Les « tiers-certificateurs » pourront être des commissaires aux comptes, ou être ouverts à d'autres professions dans un second temps.
- Enfin, l'administration fiscale va mettre en place un guichet unique pour certains rescrits : le service juridique de la DGFIP devient le point d'entrée unique des rescrits complexes qui ne sont pas instruits par les directions départementales : un formulaire est mis à disposition sur le site : <https://www.impots.gouv.fr/portail/professionnel/le-rescrit-fiscal>
La base documentaire BOFIP-Impôts a créé une nouvelle série dédiée à la publication des rescrits « RES-Rescrits ».V

→ **Voir le dossier de presse**

JURIDIQUE

LETTRÉ DE L'ADMINISTRATEUR

LES ENTREPRISES FACE À LA RÉFORME DE LA JUSTICE

Les lois du 23 mars 2019 relatives à la réforme de la justice ont naturellement des incidences sur les contentieux des entreprises

• Fusion des Tribunaux d'Instance et de Grande Instance :

Actuellement il y a 164 Tribunaux de Grande Instance qui représentent la juridiction de droit commun et 304 Tribunaux d'Instance qui assurent la justice des petits litiges du quotidien. A partir du 1^{er} janvier 2020, les TGI et les TI seront fusionnés dans les villes qui disposent d'un TGI et d'un TI : les deux tribunaux seront regroupés dans un « tribunal judiciaire ». Dans les villes où il n'existe qu'un TI, celui-ci prendra le nom de « chambre de proximité » du tribunal judiciaire.

• Des procès désincarnés :

La réforme permet des procès sans audience (exclusivement écrits) à l'initiative des parties lorsqu'elles sont expressément d'accord (décret en attente).

La réforme permet également, toujours si les parties sont expressément d'accord, de traiter de façon dématérialisée les litiges n'excédant pas un certain montant (décret en attente).

• Réforme de l'injonction de payer :

L'injonction de payer est une procédure de recouvrement efficace, simple et rapide offerte par les tribunaux. La loi réforme la procédure d'injonction de payer sur deux points : la création d'un tribunal à compétence nationale désigné, pour assurer le traitement des requêtes, et la mise en place d'une procédure dématérialisée.

• Les mesures impactant les contentieux en matière sociale :

L'impact de la fusion concernera en particuliers les contentieux dits collectifs (élections professionnelles, accords collectifs...).

La loi organise également la fusion des greffes des tribunaux judiciaires et des conseils de prud'hommes.

Elle entend également développer la culture du règlement alternatif des différends (résolutions amiables).

→ **Loi 2019-221 et Loi 2019-222 du 23 mars 2019**

LES NOUVELLES MODALITÉS DE RECOURS À LA LETTRE RECOMMANDÉE ÉLECTRONIQUE

L'envoi en recommandé électronique est équivalent à l'envoi en lettre recommandée si deux conditions sont remplies : il doit satisfaire aux exigences requises en matière de vérification de l'identité délivrées par le prestataire de la lettre électronique, et ce prestataire doit informer le destinataire qu'une lettre recommandée électronique lui est destinée et qu'il a la possibilité (dans un délai de 15 jours) d'accepter ou non sa réception (le destinataire n'est pas informé de l'identité de l'expéditeur).

En cas de refus de réception ou de non déclaration par le destinataire, le prestataire met à disposition de l'expéditeur la preuve de ce refus ou de cette non réclamation.

Depuis le 1^{er} janvier 2019, le recours au recommandé électronique est donc possible en particulier pour la conclusion, l'exécution ou la rupture d'un contrat de travail.

→ **Décret n°2018-347 du 9 mai 2018**

LA COUR DE CASSATION REVOIT LA RÉDACTION DE SES ARRÊTS

La Cour de cassation prévoit de nouvelles règles rédactionnelles de ses arrêts qui s'appliqueront à compter du 1^{er} octobre 2019 : rédaction en style direct, paragraphes numérotés, attendus supprimés.

L'objectif est d'assurer une meilleure compréhension de la jurisprudence et ainsi d'améliorer la lisibilité du droit.

→ **Dossier de presse de la Cour de cassation du 5 avril 2019**

CRÉATION D'UN FONDS D'INTERVENTION POUR LA SÉCURITÉ DES SITES ET DES MANIFESTATIONS CULTURELLES

Un décret du 18 mars 2019 crée un « fonds d'intervention pour la sécurité des sites et manifestations culturelles et la sécurité des sites de presse ».

C'est une réponse partielle à la polémique relative à l'imputation aux organisateurs des dépenses de sécurité des festivals et des manifestations culturelles, concernant l'indemnisation des services d'ordre (instruction ministérielle du 15 mars 2018).

Ce fonds a pour objet de financer les actions visant à améliorer les conditions de sécurité des manifestations du spectacle vivant, mais il ne prend pas en compte les dépenses relatives au remboursement des prestations exécutées par les forces de police et de gendarmerie (lorsque celles-ci ne peuvent être rattachées aux obligations normales incombant à la puissance publique).

Le décret ne règle donc pas la question de l'imputation des dépenses des forces de sécurité, mais les aides versées au titre du présent décret pourront contribuer à financer des équipements et des aménagements de sécurité permettant de réduire à terme les coûts.

→ **Décret du 18 mars 2019**

PUBLICATIONS

LETTRE DE L'ADMINISTRATEUR

QUATRE GUIDES DE L'URSSAF

L'URSSAF publie le 11 mars 2019 la version actualisée de quatre guides destinés à accompagner les personnes souhaitant créer une entreprise. Ces guides, dont le premier est à vocation généraliste, sont ensuite déclinés selon le type d'entreprise, et rappellent les points essentiels en termes de formalités, de protection sociale et de cotisations :

Objectif entreprise 2019

→ [Lien web](#)

Créateur d'entreprise : votre protection sociale en 2019

→ [Lien web](#)

Créateur d'entreprise libérale : votre protection sociale en 2019

→ [Lien web](#)

Devenir auto-entrepreneur en 2019

→ [Lien web](#)

GUIDE SUR LA CONCILIATION DE LA GROSSESSE ET DU TRAVAIL

L'ANACT (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail) publie le 08 mars 2019 un guide sur la conciliation de la grossesse et du travail, afin de passer d'une logique de gestion individuelle des grossesses à une logique préventive d'organisation de la grossesse dans un cadre de travail. Il reprend autant les obligations de l'employeur, que la prévention des risques spécifiques liés à la grossesse, et les bonnes pratiques en termes de RH, de management, de dialogue social, d'aménagement des postes, etc.

→ [Lien web](#)

JURISPRUDENCE

MODULATION D'UN CONTRAT À TEMPS PARTIEL

Un salarié dont le contrat de travail prévoyait un temps partiel modulé, a vu son contrat requalifié en temps complet par la Cour de Cassation, du fait que les heures additionnelles effectuées au cours d'un mois ont eu pour effet de dépasser les 35 heures. Le contrat a ainsi été modifié à compter de cette date.

→ **Cass. soc., 23 janvier 2019, n° 17-19.393 FS-PB**

PAS DE CUMUL ENTRE ASSOCIÉ ET SALARIÉ D'EURL

Dans une affaire de liquidation judiciaire ou l'associé d'une Entreprise Unipersonnelle à Responsabilité Limitée (EURL) réclamait le paiement de salaires et d'indemnités suite à la cessation de son contrat de travail, la Cour de Cassation a rappelé qu'il n'est pas possible de cumuler la qualité d'associé unique d'une EURL, et celle de salarié de cette même entreprise, quand bien même la gérance serait assurée par une tierce personne ayant le pouvoir de décision. En effet, l'associé unique de l'EURL disposant à lui seul du pouvoir de révoquer le gérant, il ne peut donc y avoir l'existence d'un lien de subordination permettant de qualifier la relation salariale.

→ **Cass. soc. 16 janvier 2019, n° 17-12479**

ASTREINTE AU MOTIF QUE LE TÉLÉPHONE DU SALARIÉ DOIT RESTER ALLUMÉ EN PERMANENCE

La Cour de Cassation a confirmé le jugement prononcé en appel dans cette affaire où un salarié sollicitait le versement d'indemnités d'astreinte au motif que – du

jour de sa promotion en tant que directeur d'agence - l'entreprise le contraignait à garder en permanence son téléphone allumé pour être en mesure d'intervenir et de prendre les mesures nécessaires en cas de situation d'urgence. En effet, l'article L 3121-9 de la Loi Travail de 2016 a modifié la définition de l'astreinte en retirant la mention de l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité pour conserver simplement le fait « d'être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise », ce afin de s'adapter aux nouveaux usages en vigueur dans les entreprises. Une période d'astreinte doit nécessairement faire l'objet d'une contrepartie en repos ou sous forme financière.

→ **Cass. soc. 16 janvier 2019, n° 17-13029 (pourvoi)**

LA PRISE EN CHARGE DE CONTRAVENTIONS PAR L'EMPLOYEUR EST SOUMISE À COTISATIONS

Un employeur ayant pris en charge des amendes encourues pour des infractions au Code de la route commises par des salariés avec un véhicule immatriculé au nom de l'entreprise, s'est vu contraint de verser des cotisations sociales sur les sommes concernées. En effet, la Cour de Cassation, s'appuyant sur l'article L 242-1 du Code de la sécurité sociale, a cassé le jugement des juges de fond en considérant que la prise en charge de ces contraventions constituait effectivement un avantage en nature, et devait à ce titre être soumise à cotisations.

→ **Cass. 2^e civ., 14 février 2019, n° 17-28.047 F-D**

RÉGIME DE PRÉVOYANCE INSTITUÉ PAR DÉCISION UNILATÉRALE : DE L'IMPORTANCE D'INFORMER LES SALARIÉS

L'arrêt de la Cour de cassation du 14 mars 2019 rappelle que lorsque les garanties prévoyances complémentaires ont été déterminées par une décision unilatérale du chef d'entreprise, un écrit doit être remis à chaque salarié. Dans ce litige qui opposait une entreprise à l'URSSAF à la suite d'un contrôle, l'entreprise a été déboutée car lors de la modification du contrat de garanties collectives, les salariés ont été informés uniquement par affichage. Le contrat ayant permis de revoir à la baisse le montant de cotisations salariales et patronales, l'employeur n'avait pas estimé nécessaire l'information individuelle des salariés. Cet arrêt vient donc rappeler l'obligation de formalisme dans tous les cas de modification des contrats de prévoyance et ce même s'ils sont plus avantageux pour les salariés que ceux négociés auparavant.

→ **Cass. 2^e civ., 14 mars 2019, n° 18-12.380 F-PB**

DATATION DU REÇU POUR SOLDE DE TOUT COMPTE

Les salariés disposent d'un délai de 6 mois à compter de la signature du reçu pour solde de tout compte pour dénoncer le dit reçu. Or si le code du travail n'exige pas expressément d'y faire figurer la date de la signature, la jurisprudence, par un arrêt de cassation de février 1998, a imposé en revanche un certain formalisme en imposant que la date de signature figure sur le reçu afin que celui-ci puisse être libératoire.

Dans ce nouveau cas qui oppose un salarié à son ancien employeur, le reçu avait été daté par l'employeur avec une mention demandant au salarié d'indiquer « bon pour solde de tout compte » ainsi que la date et une signature. Le salarié a écrit la mention et signé sans indiquer la date. Si la cour d'appel a jugé dans un premier temps que cette absence de date manuscrite du salarié rendait le reçu dépourvu de tout effet libératoire, la Cour de cassation a cassé cette décision en affirmant que pour faire courir le délai de six mois à l'expiration duquel le salarié ne peut plus dénoncer le reçu pour solde de tout compte, ce dernier doit comporter la date de sa signature, peu important que celle-ci ne soit pas écrite de la main du salarié, dès l'instant qu'elle est certaine. L'inexactitude de la date figurant sur le reçu n'ayant pu être constatée, les parties ont été renvoyées en appel.

→ **Cass. soc., 20 février 2019, n° 17-27.600 FS-PB**

IMPOSER LA PRISE DE LA 5^{ÈME} SEMAINE DE CONGÉS PAYÉS EN FIN D'ANNÉE NE SUFFIT PAS À JUSTIFIER L'ATTRIBUTION AUTOMATIQUE DE JOURS DE FRACTIONNEMENT

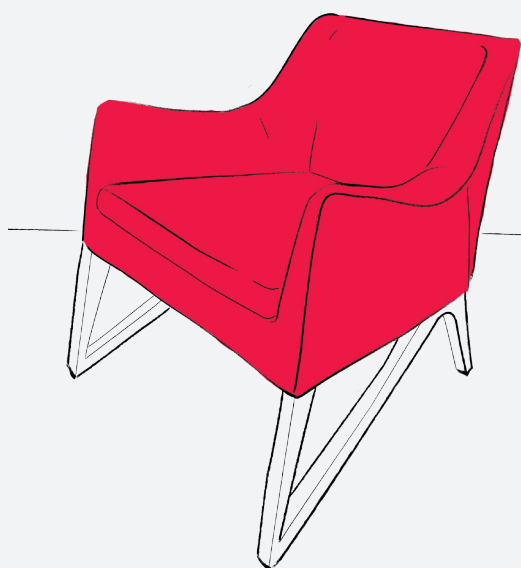
Ce litige oppose un syndicat et un employeur au sujet de l'attribution ou non de jours de fractionnement. Pour rappel, le code du travail stipule que les salariés doivent prendre leur congé principal (correspondant à 24 jours ouvrables) entre le 1^{er} mai et le 31 octobre. En cas de fractionnement, la durée minimale du congé principal ne peut être inférieure à 12 jours ouvrables. Lorsque le congé principal est fractionné, non pris dans la période cela donne le droit aux salariés à 1 ou 2 jours ouvrables de congés supplémentaires (dits de fractionnement) selon le nombre de jours de congés non pris en deçà de 24 jours sur la période.

Selon les dispositions en vigueur dans l'entreprise, si le fractionnement est de l'initiative de l'employeur, les salariés bénéficient automatiquement des jours de congés supplémentaires alors que si la prise de congés en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre est de l'initiative du salarié, l'attribution de jours de congés supplémentaires est alors soumise à l'accord de l'employeur. Dans ce cas, le syndicat revendique l'attribution automatique des jours de congés supplémentaires du fait que l'employeur impose 6 jours ouvrables de congés en fin d'année par la fermeture de l'entreprise. Le 12 septembre 2018, la Cour de cassation confirme la décision de la cour d'appel de débouter le syndicat au motif que l'employeur a expressément indiqué que la semaine de fermeture de fin d'année correspondait à la 5^{ème} semaine

de congés payés et donc à la période au-delà des 24 jours du congé principal. Par conséquent, il n'est pas prouvé que cette période de fermeture annuelle empêche les salariés de poser leur 4^{ème} semaine de congés entre le 1^{er} mai et le 31 octobre.

→ **Cass., 12 septembre 2018, n° 17-15.060**

MAI / JUIN
2019
AGENDA



L'ARTISTE INTERVENANT·E

JOURNÉE D'INFORMATION

28 mai

MJC des Rancy - Lyon (69)

GROUPE DE TRAVAIL ADMINISTRATEUR·TRICE

LE PRIX DE CESSION

4 juin

Lyon (69)

PRÉPARER AVIGNON OFF

ATELIER

18 juin

Saint-Étienne (42)

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 et Nolwenn Yzabel // Création graphique : Valérie Teppe // Mise en page : Marie Coste



PRÉFET
DE LA RÉGION
AUVERGNE-
RHÔNE-ALPES

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.