

Lettre aux employeurs

Actualités du mois



Par Christelle DUPIN-RAPPART

Juriste Droit Social

Congés payés et maladie : la loi définitivement adoptée mais en attente de publication...

La loi dont nous vous avons donné les grandes lignes dans notre dernier numéro assure la mise en conformité du droit du travail français avec le droit de l'Union européenne, en prévoyant notamment que **les salariés dont le contrat est suspendu par un arrêt de travail continuent d'acquérir des droits à congés, quelle que soit l'origine de cet arrêt (professionnelle ou non professionnelle)**.

Outre la création d'une période de report et des règles particulières d'indemnisation, la loi précise la rétroactivité des mesures au 1^{er} décembre 2009.

Cette loi votée au Sénat, le 9 avril 2024, et à l'Assemblée nationale le 10 avril 2024, devrait prochainement être publiée, sous réserve d'une saisine du Conseil constitutionnel.

Nous reviendrons vers vous dès qu'elle sera applicable.

Dérogation au repos dominical pendant les jeux olympiques et paralympiques : un décret est paru

Sous certaines conditions, le repos dominical pourra être supprimé temporairement. Les sanctions sont désormais fixées en cas de non-respect des conditions prévues par la loi.

Pour rappel, le préfet pourra autoriser le travail le dimanche, **entre le 15 juin 2024 et le 30 septembre 2024** pour :

- les établissements de **vente au détail** qui mettent à disposition des biens ou des services,
- les établissements situés dans les communes d'implantation des **sites de compétition**, ainsi que dans les **communes limitrophes ou situées à proximité de ces sites**.

Cette dérogation ne s'appliquera qu'aux salariés volontaires, dont l'accord devra être recueilli par écrit. Ces derniers percevront au minimum, une rémunération doublée et un repos compensateur équivalent en temps.

L'infraction à ces dispositions est sanctionnée par une contravention de 5^{ème} classe (1 500 € maximum) applicable autant de fois qu'il y aura de salariés employés illégalement. Les sanctions sont alourdies en cas de récidive.



Le calcul de l'ancienneté du salarié est primordial pour déterminer les droits à indemnité de licenciement

Une convention ou un accord comportant des stipulations plus favorables que la loi doivent être appliqués au salarié, encore faut-il savoir en apprécier les conditions de mise en œuvre...

Un salarié se voit accorder le bénéfice de l'indemnité légale de licenciement au détriment de l'indemnité conventionnelle, au motif qu'il ne remplit pas la condition d'ancienneté. Cette dernière, fixée à 1 an à l'époque des faits, ne serait pas remplie car le salarié a été embauché le 1^{er} mars 2017 et a été licencié le 28 février 2018, année non bissextile.

Les juges considèrent au contraire que le salarié justifie bien d'un an d'ancienneté et qu'il est éligible à l'indemnité conventionnelle de licenciement.

La solution aurait été bien différente si le licenciement était intervenu au cours d'une année bissextile comportant donc un 29 février !

Cass. soc. 27 mars 2024, n° 22-23298

Précision : aujourd'hui, la condition d'ancienneté est fixée à **8 mois** au lieu d'un an.

Paiement des cotisations aux URSSAF : le virement depuis l'espace en ligne des employeurs est désormais possible

Pour mémoire, les employeurs doivent payer leurs cotisations et contributions sociales à l'URSSAF **par voie dématérialisée** (virement bancaire, prélèvement ou télépaiement par carte bancaire).

Le **non-respect** des obligations de paiement dématérialisé ou de paiement par virement (lorsque cette modalité est obligatoire) entraîne une **majoration de 0,2 % du montant des sommes** dont le versement a été effectué selon un autre mode de paiement.

Nouvelle possibilité de paiement des cotisations

Dans une information diffusée sur son site Internet le 3 avril 2024, le réseau des URSSAF annonce l'ouverture d'une nouvelle offre de moyens de paiement des cotisations : les employeurs peuvent désormais payer par **virement directement depuis leur espace en ligne**.

Selon le réseau des URSSAF, cette nouvelle possibilité offrirait les avantages suivants pour les employeurs :

- ces derniers n'ont **plus besoin de connaître le RIB** de leur URSSAF ou de compléter la référence de leur paiement
- l'opération est exécutée après **authentification forte sur la banque en ligne**, automatiquement via leur espace bancaire
- le système leur permet de **suivre leurs virements de manière fluide**.

Sort du contrat de travail du salarié qui devient mandataire social

La reprise de l'exécution du contrat de travail est-elle automatique ou suppose-t-elle que le salarié se tienne à la disposition de l'entreprise ?

Sauf novation ou convention contraire, le contrat de travail d'un salarié devenu mandataire social et qui cesse d'exercer des fonctions techniques dans un état de subordination à l'égard de la société est suspendu pendant la durée du mandat, **pour retrouver tous ses effets lorsque le mandat social prend fin, y compris lorsque le salarié ne se tient pas à disposition de l'employeur**.

Dans cette affaire, le mandat social de l'intéressé a pris fin à la suite de la liquidation judiciaire de l'entreprise. Il n'a pas repris le travail, postérieurement au jugement de liquidation judiciaire, ni ne s'est manifesté et a créé une entreprise dans laquelle il était supposé travailler.

Pour autant, ces éléments ne permettent pas d'écarter la reprise des effets du contrat de travail et imposent d'indemniser sa rupture.

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 13 décembre 2023, 22-10.126,



Réglementation



Par Kévin TORTIL

Juriste Droit Social

La protection sociale des dirigeants « assimilés salariés »

Les Présidents de SAS et gérants minoritaires ou égaux de SARL se distinguent des autres travailleurs indépendants, par le fait qu'ils relèvent en matière sociale, d'un **statut particulier dit des « assimilés salariés »**.

Ce statut leur confère, par certains aspects, les garanties et la protection sociale normalement réservées aux salariés (à l'exception du chômage), sans qu'ils ne soient soumis à la réglementation du travail ni même véritablement considérés comme des salariés en raison de leurs fonctions et mandat.

Cette protection sociale est néanmoins **conditionnée au versement d'un salaire** au dirigeant.

Bien que le dirigeant ne soit légalement soumis à **aucun minimum de rémunération**, il sera néanmoins opportun, pour garantir un bon niveau de protection, de **porter cette rémunération au-delà de certains seuils ou de souscrire volontairement à des dispositifs complémentaires**.

Retraite

En matière de retraite, il faut avoir cotisé l'équivalent de **150 heures payées au SMIC pour valider 1 trimestre**, soit pour 2024, avoir perçu la somme de 1 747,50 €. L'acquisition est limitée à **4 trimestres par année civile**.

Pour pouvoir valider 4 trimestres de retraite, le dirigeant doit donc

avoir perçu une rémunération brute sur l'année d'au moins 6 990 €, soit **582,50 € par mois**.

Maladie et accident du travail

Leur couverture sociale de base est désormais identique à celle des salariés : hospitalisation, consultations médicales, maternité...

Si le dirigeant veut **prétendre à des indemnités journalières (IJ)** en cas d'arrêt de travail, il doit avoir cotisé sur un salaire au moins égal à **1 015 fois le montant du SMIC horaire au cours des 6 mois** précédant l'arrêt, soit une rémunération brute moyenne de **1 971 € par mois**. Le montant des IJ sera calculé sur les salaires des 3 derniers mois et plafonné à un maximum de 46 € par jour.

En cas d'**accident du travail et de maladie professionnelle**, les assimilés salariés bénéficient de la même protection que les salariés.

Prévoyance et mutuelle

Les dirigeants assimilés salariés cotisent à une **prévoyance de base** (1,50 %) pour couvrir le décès et l'invalidité, mais celle-ci reste néanmoins limitée.

Si rien n'oblige un dirigeant assimilé salarié à adhérer à la mutuelle de l'entreprise ou au régime de prévoyance prévu par sa convention collective, il sera toutefois intéressant d'y souscrire afin de profiter d'une **réelle protection**

face aux aléas de la vie, et de bénéficier de **tarifs mutualisés**.

Il sera par ailleurs possible de prévoir le **financement à 100 % des cotisations par l'entreprise**, étant précisé que cette contribution est déductible pour la société. **Attention** : les modalités prévues pour le dirigeant seront applicables à l'identique pour les éventuels salariés cadres présents dans l'entreprise, et doivent être inscrites dans le PV d'assemblée générale et la DUE.

Chômage

Comme l'ensemble des entrepreneurs, **les assimilés salariés ne bénéficient pas de l'assurance chômage** en cas de cessation de leur activité.

Il leur est néanmoins possible de **souscrire un contrat « assurance perte d'emploi »** auprès d'un organisme privé afin de garantir un revenu en cas d'arrêt de l'entreprise ou de perte de leur mandat.

Notre conseil

Chaque entrepreneur, par son activité, son vécu ou son expérience, a sa propre sensibilité sur le sujet. Ce qui est important pour l'un, ne le sera pas nécessairement pour un autre.

Vous souhaitez faire le point sur votre protection sociale, parlez-en à votre conseiller.

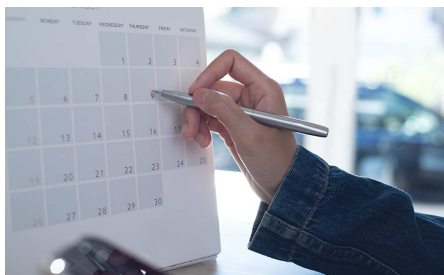
Réponses à vos questions



Par Agnès CLEMENT

Juriste Droit Social

La journée de solidarité : faut-il obligatoirement la fixer au lundi de Pentecôte ?



La journée de solidarité consiste, pour les salariés, en une journée de travail supplémentaire, en principe non rémunérée. Pour les employeurs, elle se traduit par une contribution à leur charge (la contribution solidarité autonomie), destinée à financer des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées.

La journée de solidarité est-elle obligatoire ?

Oui, mais l'employeur peut « l'offrir » à ses salariés, il devra néanmoins payer la contribution.

Comment est fixée la journée de solidarité ?

Depuis 2008, le **lundi de Pentecôte n'est plus la journée de solidarité par défaut**. La journée de solidarité peut alors prendre la forme :

- d'un jour férié précédemment chômé, autre que le 1^{er} mai
- le travail d'un jour de repos accordé au titre de l'aménagement du temps de travail (suppression d'un RTT)

- de toute autre modalité permettant le travail de 7 heures précédemment non travaillées.

Concernant la dernière modalité, les 7 heures peuvent aussi être fractionnées sur plusieurs jours dans l'année.

Qui choisit le jour ?

Le choix de la journée de solidarité résulte en premier lieu d'un accord d'entreprise, et à défaut, d'un accord de branche.

En l'absence de tels accords, le choix revient à l'employeur après consultation du CSE, s'il existe. Il doit en informer les salariés.

Attention : l'employeur ne peut pas supprimer un jour de congé payé légal (mais le salarié qui ne souhaite pas travailler peut poser un jour de congé).

Quelle est la durée de la journée de solidarité pour les salariés à temps partiel ?

La journée de solidarité est calculée proportionnellement à la durée normale de travail du salarié (ex : contrat de 20 heures par semaine : $7 \times 20 / 35 = 4$ h au titre de la journée de solidarité).

La journée de solidarité est-elle rémunérée ?

Les heures de travail effectuées au titre de la journée de solidarité ne donnent lieu à aucune rémunération supplémentaire dans la limite de 7 heures (au prorata pour

les temps partiels) pour un salarié mensualisé. Le salarié saisonnier sera quant à lui payé à hauteur de ces 7 heures sans majoration liée au jour férié.

Que se passe-t-il si le salarié que je viens d'embaucher a déjà effectué sa journée de solidarité chez un autre employeur au cours de l'année ?

Il peut refuser d'accomplir cette journée de travail supplémentaire chez son nouvel employeur sans que ce refus soit constitutif d'une faute.

S'il accepte de venir travailler durant cette journée, celle-ci devra lui être payée au titre d'heures supplémentaires ou complémentaires, ou donner lieu à une contrepartie obligatoire sous forme de repos.

Que se passe-t-il en cas d'absence injustifiée d'un salarié le jour férié choisi comme journée de solidarité ?

L'absence de l'intéressé autorise l'employeur à pratiquer une retenue sur salaire.

La journée de solidarité doit-elle être mentionnée sur le bulletin de paie ?

Bien que cela ne soit pas obligatoire, il est vivement recommandé de l'indiquer sur le bulletin de paie, en commentaire. Celui-ci constituera un élément de preuve en cas de litige.

La Lettre aux employeurs est éditée par Cerfrance Poitou-Charentes

Direction de la publication :

Nathalie BONDUÉL - Cerfrance Poitou-Charentes

Comité de rédaction :

Agnès CLEMENT - Cerfrance Nord-Pas-de-Calais

Delphine TOUCHÉFEU - Cerfrance Alliance Centre

Christelle DUPIN-RAPPART - Cerfrance- Midi-Méditerranée

et Kévin TORTIL - Cerfrance Vendée

Conception :

Laury CHALLAT - Cerfrance Poitou-Charentes

Dépôt légal 1er trim 2008 : ISSN 1962-9796

Service abonnement : Cerfrance Poitou-Charentes

2 Chemin des Marsais - CS 90230 - 17119 SAINTES Cedex

Tél : 05 46 93 81 10

Source image : Adobe Stock