

ACTUALITES SOCIALES – AVRIL 2019

Au sommaire

- Les CDD d'usages : fin de la majoration de la contribution d'assurance chômage
- Revalorisation du RSA
- Comment gérer les jours fériés ?
- Les chèques vacances, un véritable atout de politique sociale

Les CDD d'usage : fin de la majoration de la contribution d'assurance chômage



Un CDD ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et notamment pour les emplois pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée (CDI) en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois (c. trav. art. L. 1242-2, 3°).

■ Rappel

La conclusion d'un CDD, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise (c. trav. art. L. 1242-1).

L'utilisation du contrat à durée déterminée d'usage est réservée à certains secteurs d'activités où il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée sur certains emplois, en raison de la nature de l'activité exercée et de son caractère temporaire. Ex : secteur de la restauration,

■ Fin de la majoration de la contribution d'assurance chômage

Pour mémoire, en cas de conclusion de CDD d'usage d'une durée inférieure ou égale à 3 mois, la cotisation d'assurance chômage due par l'employeur était majorée de 0.50%.

En application de la convention d'assurance chômage du 14 avril 2017, **cette majoration est supprimée pour les périodes d'emploi courant à compter du 1^{er} avril 2019.**

Revalorisation du RSA

Le montant forfaitaire mensuel du revenu de solidarité active (RSA) est revalorisé de 1,6 % au 1^{er} avril 2019. Ainsi, le montant du RSA est porté à :

- - 559,74 € par mois pour une personne seule ;
- - 839,62 € par mois pour une personne seule avec un enfant ;
- - 1 175,47 € par mois pour un couple avec 2 enfants.

En conséquence, à partir de cette date, la fraction de salaire absolument insaisissable que le salarié dont la rémunération fait l'objet d'une saisie ou d'une cession doit conserver en toute circonstance, chaque mois, est portée à 559,74 € au lieu de 550,93 €.

Comment gérer les jours fériés ?



Les jours fériés légaux sont, le 1^{er} janvier, le lundi de Pâques, le 1^{er} mai, le 8 mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 juillet, l'Assomption, la Toussaint, le 11 novembre, et le jour de Noël.

A ces jours s'ajoutent en **Alsace-Moselle**, le 26 décembre ainsi que le vendredi saint dans les communes ayant un temple protestant ou une église mixte et, en **Outre-mer**, la journée de commémoration de l'abolition de l'esclavage. Il existe d'autres jours fériés locaux ou professionnels, selon les usages et les accords collectifs applicables.

■ UN JOUR FERIE LEGAL EST-IL NECESSAIREMENT CHOME ?

En dehors du 1^{er} mai, la loi n'impose pas le chômage des jours fériés. Toutefois, de nombreuses conventions collectives le prévoient. Elles s'appliquent à défaut d'accord collectif d'entreprise sur le sujet.

△ Pour les salariés de moins de 18 ans et les salariés travaillant en Alsace-Moselle, les jours fériés sont obligatoirement chômés.

■ UN JOUR FERIE LEGAL EST-IL PAYE ?

Si le salarié justifie de 3 mois d'ancienneté, le chômage d'un jour férié légal n'entraîne aucune réduction de rémunération.

△ Cette règle exclut les travailleurs à domicile, les intermittents et les salariés intérimaires.

■ COMMENT REMUNERER UN JOUR FERIE TRAVAILLE ?

A l'exception du 1^{er} mai, aucune majoration de salaire n'est due. Cependant, les conventions collectives prévoient fréquemment des majorations.

Les chèques vacances : un véritable atout de politique sociale



Toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, peuvent attribuer des chèques-vacances à leurs salariés, quels que soient la nature de leur contrat (CDD ou CDI), leur ancienneté et leur niveau de ressources.

■ ENTREPRISE ET SALARIES CONCERNES

Toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, peuvent attribuer des chèques-vacances à leurs salariés, quels que soient la nature de leur contrat (CDD ou CDI), leur ancienneté et leur niveau de ressources. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le chef d'entreprise ainsi que son conjoint, concubin, partenaire lié par un Pacs ainsi que les personnes fiscalement à sa charge peuvent également en bénéficier.

Leur mise en place est plus fréquente dans les entreprises de 50 salariés et plus, leur attribution étant alors décidée par le CSE (ou le CE) dans le cadre de la gestion de ses activités sociales et culturelles.

■ MISE EN PLACE DANS LES TPE (ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIES)

*Exonérations de charges sociales :

Les chèques-vacances sont en revanche beaucoup moins connus des entreprises de moins de 50 salariés qui sont pourtant toutes éligibles à ce dispositif. Elles peuvent ainsi participer conjointement avec les salariés à leur acquisition sans que l'avantage en résultant soit nécessairement soumis aux charges sociales. Les employeurs comme les salariés sont libres de les accepter ou de les refuser.

Pour ces entreprises, le régime social de faveur est subordonné au respect de plusieurs conditions :

- la participation de l'employeur doit être modulée en faveur des salariés dont les rémunérations sont les plus faibles. Son montant ne peut donc pas être uniforme ;
- elle ne doit pas se substituer à un élément de rémunération qui aurait dû être versé dans les 12 mois précédent l'attribution des chèques-vacances ;
- le montant de cette participation doit respecter certains seuils appréciés :
 - par bénéficiaire : la contribution est limitée à 450 € par an ;
 - par titre : elle ne doit pas excéder 80 % de la valeur libératoire du chèque si la rémunération est inférieure à 3 377 € et 50 % dans les autres cas ;
 - et, globalement dans l'entreprise, elle ne peut pas dépasser la valeur du produit du nombre de salariés par 761 euros (la moitié du Smic mensuel brut par le nombre de salariés).

*Déductibilité fiscale :

La contribution patronale est déductible du bénéfice imposable de l'entreprise dans les mêmes limites et conditions que celles retenues pour l'exonération sociale (soit 450 € en 2019). Elle est exonérée de l'impôt sur le revenu du salarié dans la limite du Smic mensuel (soit 1 521,25 € pour 2019).

■ ASSUJETISSEMENT AUX COTISATIONS SOCIALES DANS LES ENTREPRISES DE 50 SALARIES ET PLUS

Les contributions à l'acquisition directe des chèques-vacances par les entreprises d'au moins 50 salariés sont intégralement assujetties aux cotisations sociales.

En revanche, en cas d'acquisition par le CSE ou le CE (sans participation de l'employeur), l'avantage en résultant est exonéré de charges sociales dans le cadre des activités sociales et culturelles.

L'attribution des chèques-vacances peut faire l'objet d'un accord collectif mais peut également résulter d'une simple décision de l'employeur.

Pour obtenir les chèques-vacances, l'employeur doit s'adresser à l'Agence nationale pour les chèques vacances (ANCV), seul organisme habilité à les émettre. Les chèques-vacances permettent de financer des vacances ainsi que de nombreuses activités culturelles et de loisirs. Ils se présentent sous forme de carnet de chèques ou de chèques dématérialisés, utilisables sur Internet, valable 2 ans.

Facultative, facile à mettre en place, l'attribution de chèques-vacances constitue un véritable attrait pour les salariés et contribue à optimiser la politique sociale de l'entreprise.