



Lettre Brève n° 650 du 15 octobre 2018

## AU SOMMAIRE CETTE SEMAINE

- Prélèvement à la source (PAS) : précisions sur la mise en œuvre pratique
- L'état de santé du salarié ne peut jamais justifier la rupture de la période d'essai

## LE SAVIEZ-VOUS ?

### **L'apprenti peut rompre le contrat d'apprentissage en cas d'obtention du diplôme ou titre préparé**

L'apprenti a la faculté de résilier de manière anticipée son contrat d'apprentissage lorsqu'il a obtenu son diplôme. Toutefois, cette rupture unilatérale répond à un formalisme. En effet, l'apprenti doit informer son employeur par écrit au moins 2 mois avant la fin de son contrat en mentionnant la date effective de la fin du contrat. Par exemple, un apprenti notifie le 30 avril 2019 son souhait de rompre son contrat d'apprentissage s'il obtient son diplôme en juin, la fin de son contrat pourrait être effective au 1<sup>er</sup> juillet 2019.

## LES DATES À NE PAS MANQUER

**15 octobre** : Déclaration sociale nominative des salariés au titre de la paie de septembre

**15 octobre** : Versement, au titre des salaires de septembre, des cotisations sociales pour les entreprises d'au moins 11 salariés

**15 octobre** : Versement des cotisations sociales au titre des salaires du 3<sup>ème</sup> trimestre pour les entreprises de moins de 11 salariés en 2017 ayant opté pour le versement trimestriel

---

### **Prélèvement à la source (PAS) : précisions sur la mise en œuvre pratique**

Le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu du salarié devra être opéré par l'employeur, ou en cas de TESA pour son compte par la MSA, à compter du 1<sup>er</sup> janvier prochain (voir nos numéros des 6, 13 et 20 juillet 2018). Le Premier ministre l'a confirmé. Les éditeurs d'un logiciel de paie commencent à fournir aux employeurs sa version compatible avec le PAS permettant à la fois le calcul et la retenue du PAS, l'échange d'informations avec l'administration fiscale et la préfiguration des bulletins de paie faisant apparaître ce que sera le salaire effectivement versé au salarié amputé du PAS. En agriculture, des questions particulières de mise en œuvre se posent et nous venons d'obtenir de l'administration les réponses que nous présentons cette semaine.

Questions	Réponses
<b>1) Défaillance de la caisse de MSA dans l'attribution du numéro de sécurité sociale (n°SS) ou NIR (numéro d'identification au répertoire)</b>	
<p>Sont constatées par les employeurs encore beaucoup d'erreurs dans les échanges avec la caisse de MSA sur le NIR (n° SS). Or, ce numéro est l'élément clé pour la mise en œuvre du PAS.</p> <p>Comment opérer le PAS sur la base d'un NIR erroné et non rectifiable par l'employeur ?</p>	<p>Lorsque le NIR est erroné, il convient dans la déclaration sociale nominative (DSN) de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Créer un numéro technique temporaire (NTT) ; celui-ci est valable 3 mois ;</li> <li>• Renseigner l'état civil précis du salarié.</li> </ul> <p>L'administration fiscale (DGFIP) sera ensuite capable de retrouver le salarié puis de donner dans le compte-rendu métier de la DSN le bon taux de PAS en retour.</p> <p>Néanmoins, lorsque le salarié est inconnu de la DGFIP parce qu'il n'a jamais rien déclaré, l'employeur applique alors le taux neutre si le salarié est résident fiscal en France.</p>
<b>2) Domicile fiscal a priori à l'étranger</b>	
<p>A l'égard des salariés ayant leur domicile fiscal à l'étranger, l'employeur applique des règles spécifiques de retenue à la source<sup>1</sup>.</p> <p>Comment l'employeur peut-il savoir si le salarié recruté est bien fiscalement domicilié dans un autre pays, alors qu'il possède nécessairement une adresse en France (au moins pour y séjourner) ?</p>	<p>Tant que l'adresse du salarié renseignée dans la DSN est située à l'étranger, les salariés sont réputés être non-résidents fiscaux en France. Il n'y a donc pas de PAS mais l'employeur applique les règles spécifiques de retenue de l'impôt à la source<sup>1</sup>.</p> <p>Autrement formulé :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Adresse à l'étranger dans la DSN : pas de PAS mais retenue à la source ;</li> <li>• Adresse en France dans la DSN : prélèvement à la source et application du taux neutre si les salariés sont inconnus de la DGFIP.</li> </ul>
<b>3) Franchissement de la durée de 2 mois en cours de mois</b>	
<p>Les salariés, résidant en France, engagés par contrat à durée déterminée (CDD) durant moins de 2 mois bénéficient d'une assiette abattue pour l'application du PAS (voir notre numéro du 13 juillet 2018, question n° 16). En revanche, ils perdent cet abattement lorsque le CDD est renouvelé au-delà des 2 mois.</p> <p>Lorsque la durée de 2 mois est dépassée en cours de mois, comment convient-il d'appliquer le PAS ?</p>	<p>Pour les contrats courts qui débutent en cours de mois, il convient d'appliquer l'abattement sur les salaires versés <u>au titre des mois civils</u> concernés par les deux premiers mois du contrat.</p> <p>A noter, pour les contrats à terme imprécis, comme le sont fréquemment les contrats saisonniers en agriculture, l'abattement s'applique sous réserve que la période minimale précisée au contrat soit inférieure ou égale à deux mois.</p> <p><i>Exemple : le 14 janvier 2019, l'employeur recrute un salarié domicilié en France métropolitaine en contrat à durée déterminée à terme imprécis d'une durée minimale d'un mois.</i></p>

Questions	Réponses
	<p><i>Le montant <u>imposable</u> du salaire versé est de :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 700 € au titre du janvier 2019 ;</li> <li>• 2 200 € au titre du février (tenant compte des heures supplémentaires effectuées ce mois-là) ;</li> <li>• 1 500 € en mars 2019.</li> </ul> <p><i>On suppose que le montant de l'abattement « contrats courts » en vigueur lors des versements des salaires est égal à 615 €.</i></p> <p><i>S'il ne dispose pas d'un taux calculé par l'administration fiscale, l'employeur ne prélève aucune retenue à la source au titre du mois janvier 2019 dans la mesure où le taux prévu par défaut pour un montant de revenu mensuel imposable de 85 € (700 - 615) est nul.</i></p> <p><i>Au titre du mois février 2019, s'il ne dispose toujours pas d'un taux calculé par l'administration fiscale, l'employeur prélève une retenue à la source de 39,63 € (1 585 x 2,5 %), où 2,5 % correspond au taux prévu par défaut pour un montant de revenu mensuel imposable de 1 585 € (2 200 - 615).</i></p> <p><i>Si le contrat prend fin le 31 mars 2019, au titre du mois mars, s'il ne dispose pas d'un taux calculé par l'administration fiscale, l'employeur prélève une retenue à la source de 22,50 € (1 500 x 1,5 %), l'abattement n'étant plus applicable.</i></p>
<b>4) Paiement du PAS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Mode de paiement du PAS</u></li> </ul> <p>Le paiement du PAS par l'employeur au centre des finances publiques se fera par prélèvement (sur un compte bancaire de l'employeur).</p> <p>Peut-on admettre un autre mode de paiement, par chèque par exemple ?</p>	<p>Non, le paiement du PAS est effectué uniquement par prélèvement.</p> <p>A ce titre, il est rappelé aux employeurs qu'ils doivent s'assurer d'avoir <b>bien déclaré</b> sur <a href="http://impots.gouv.fr">impots.gouv.fr</a>, dans leur espace professionnel, les <b>coordonnées bancaires</b> (BIC/IBAN) du compte utilisé pour le reversement du PAS à la DGFIP. Il leur faudra également adresser à leur banque le mandat SEPA correspondant, dûment rempli et signé.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Utilisateurs du TESA</u></li> </ul> <p>Comment va s'opérer très concrètement le paiement du PAS par l'employeur ?</p>	<p>Pour les utilisateurs du TESA, c'est la caisse de MSA qui calcule le montant du PAS (à partir du taux qu'elle obtient de la DGFIP).</p> <p>L'employeur utilisant le TESA en 2019 paie le montant du PAS à la caisse de MSA (avec le montant des cotisations appelées) ; la caisse le reverse à la DGFIP.</p>

<sup>1</sup> Pour les salariés domiciliés fiscalement à l'étranger, l'employeur :

- Ne procède à aucune retenue au titre de la CSG et de la CRDS : ses salariés en sont exonérés ;
- Prélève en contrepartie sur la rémunération brute une cotisation salariale d'assurance maladie de 5,5 % ;
- Lorsque la rémunération nette après minoration de 10 % atteint au moins 1 217 € (en 2018), procède à la retenue de l'impôt à la source propre aux salariés fiscalement non-résidents en France puis reverse la retenue au centre des finances publiques (en pratique, compte tenu de la minoration et d'une franchise de 8 €, le seuil de la retenue est d'environ 1 425 € de rémunération nette).

Ces règles ne sont pas impactées par le PAS applicable au 1er janvier 2019.

---

### Quelle sanction pour une rupture de l'essai en raison de l'état de santé ?

La période d'essai a vocation à permettre à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié et au salarié d'apprécier si le poste de travail lui convient. Dès lors, si l'employeur décide de rompre la période d'essai, sa décision doit uniquement être fondée sur les qualités professionnelles du salarié, même s'il n'a pas à notifier le motif de la rupture au salarié. La Cour de cassation a eu à se prononcer le 12 septembre dernier sur la sanction associée à la nullité de la rupture d'une période d'essai fondée sur l'état de santé du salarié.

#### ▪ La maladie ne peut pas justifier une rupture de période d'essai

La période d'essai ne peut pas être rompue par l'employeur pour un motif sans relation avec le but de l'essai, comme l'état de santé du salarié, sous peine de commettre une discrimination.

En effet, l'interdiction de rompre le contrat de travail pour un motif discriminatoire : opinions politiques, origine, convictions religieuses, sexe, état de santé, etc. s'applique également à la période d'essai.

Dès lors, toute rupture de la période d'essai pour un motif discriminatoire est nulle. C'est le cas notamment lorsque la rupture est liée à des raisons de santé. De la même façon, invoquer une perturbation causée par l'arrêt maladie ne permet pas non plus de rompre la période d'essai, les tribunaux considèrent qu'il s'agit d'un motif étranger aux compétences professionnelles du salarié.

Il est cependant tout à fait possible de mettre fin au contrat de travail du salarié, malgré la maladie, si la rupture est bien liée à son incompétence, constatée avant le début de la maladie. Il conviendra toutefois d'être vigilant et de veiller à ce que le salarié ait suffisamment travaillé avant de tomber malade pour pouvoir juger de ses compétences.

De même, l'employeur a la possibilité de rompre la période d'essai pendant une suspension du contrat de travail du salarié si sa décision n'est pas liée à l'état de santé du salarié. Attention cependant, si l'arrêt maladie a pour origine un accident du travail ou une maladie professionnelle, la période d'essai ne peut pas être rompue pendant la suspension du contrat, sauf faute grave ou impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie.

A noter : la période d'essai est prolongée notamment en cas d'arrêt maladie ou d'accident du travail. Ainsi, la date de fin de la période d'essai est repoussée de la durée exacte de l'absence pour maladie, dans la limite de la durée de l'essai restant à courir et qui n'a pas été exécutée.

- **Sanction attachée à la nullité de la rupture de la période d'essai**

Dans l'affaire soumise à la Cour de cassation, une salariée a été engagée le 2 septembre, avec une période d'essai de 4 mois. 23 jours de formation théorique et pratique étaient prévus durant la période. Le 8 octobre, l'employeur a annulé certaines formations devant se tenir début novembre. La salariée a ensuite été en arrêt de travail du 9 octobre au 21 octobre, puis du 24 octobre au 18 novembre. Or, le 19 novembre à sa reprise de travail, la rupture de la période d'essai lui a été notifiée.

Dans cette affaire, la Cour de cassation a reconnu la nullité de la rupture de la période d'essai pour discrimination car fondée sur l'état de santé de la salariée, l'employeur n'apportant pas la preuve que la rupture était étrangère à toute forme de discrimination.

S'agissant de l'indemnisation résultant de cette nullité, la salariée demandait une indemnité pour licenciement illicite ainsi que le bénéfice d'une indemnité de préavis.

La Cour de cassation a rejeté la demande au motif que les dispositions du code du travail relatives à la rupture du contrat à durée indéterminée ne sont pas applicables pendant la période d'essai. Ainsi, le salarié dont le contrat est rompu au cours de la période d'essai pour un motif discriminatoire ne peut prétendre ni à l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ni aux indemnités de rupture et donc de préavis.

En cas de nullité de la rupture de la période d'essai, le salarié ne peut ainsi obtenir que des dommages et intérêts évalués par les juges en fonction du préjudice.

A noter : le code du travail prévoit cependant que si l'employeur prend en considération l'état de grossesse (déclarée) pour rompre la période d'essai, la salariée peut obtenir l'indemnité de licenciement nul. Par ailleurs, des sanctions pénales sont également prévues à l'encontre de l'employeur reconnu coupable d'une discrimination.

Attention, la reproduction de ce document n'est autorisée que pour votre usage personnel et les besoins de votre entreprise.

**Si vous souhaitez des informations complémentaires concernant les sujets d'actualités sociales traités ou encore pour tout conseil juridique, veuillez contacter le service employeurs de la FDSEA 46**

---