

Lettre aux employeurs

Actualités du mois



Par
Kévin Tortil

Le bulletin de salaire simplifié : mythe ou réalité ?

Régulièrement, les pouvoirs publics nous annoncent leur intention de vouloir simplifier les bulletins de salaire pour rendre la tâche des employeurs moins difficile, mais malheureusement et objectivement sans réellement y parvenir.

A l'inverse, on a pu constater, et plus particulièrement ces dernières années, que leurs démarches et politiques conduisaient généralement à l'ajout de lignes de cotisations ou de mentions supplémentaires, rendant leur lecture plus difficile et surtout leur réalisation plus complexe.

Conscient des difficultés que représente la gestion administrative des salariés pour les entreprises, et notamment les petites entreprises, le gouvernement actuel a donc lancé un **nouveau projet de simplification du bulletin de salaire qui verra le jour au 1^{er} janvier prochain**.

L'objectif de cette action est de « rendre plus lisibles les montants de cotisations dus par les salariés et les employeurs, en tenant compte des

exonérations dont ces derniers peuvent bénéficier ».

Cette nouvelle présentation du bulletin, déjà en test auprès de certaines entreprises pilotes, sera généralisée à l'ensemble des employeurs au 1^{er} janvier 2018.

Globalement, le bulletin de paie comportera toujours un certain nombre de mentions obligatoires comme c'est le cas aujourd'hui, mais les informations mentionnées seront quant à elles « simplifiées » ou du moins « clarifiées ».

En effet, la principale évolution du nouveau bulletin de salaire résidera dans le regroupement des lignes de cotisations par catégories et risques couverts (santé, accident du travail, retraite, assurance chômage...).



Flash Info

Cotisation obligatoire dans la branche de l'horticulture et du paysage

Les entreprises de la filière de l'horticulture et du paysage sont redevables d'une cotisation rendue obligatoire par un arrêté en date du 27 novembre 2015.

Cette cotisation permet de financer les actions de promotion, de développement et d'innovation entreprises par VAL'HOR, l'interprofession.

Les entreprises de production de végétaux (horticulteurs, pépiniéristes, etc.) et du paysage employeurs de main-d'œuvre relevant de la MSA, ou leurs tiers déclarants, devront désormais déclarer la cotisation VAL'HOR via la DSN, au plus tard le 15 mai.



SMIC horaire : 9,76 € / SMIC 151.67h : 1 480,27 € / SMIC horaire majoré de 25% : 12,20 € / SMIC horaire majoré de 50% : 14,64 €
Minimum garanti : 3,54 € / Plafond Mensuel de Sécurité Sociale : 3 269 €

Plus qu'« identique », le travail en sera même certainement supérieur, si on

Naturellement, il ne s'agit à ce stade que de projets en cours de mise en œuvre, et il conviendra d'y revenir

Quoi qu'il en soit, si on ne peut que se satisfaire de cette volonté, il faut bien admettre que par « simplification », il faut en réalité entendre « clarification ».

Avant

Matrioule		Emploi	Date d'embauche	Niveau		
GLD123456789		Simplificateur	07/05/2003	10 C		
Numéro de Sécurité Sociale 16012345678910		Horaire mensuel rémunéré 150	Horaire hebdomadaire effectif 35 heures	Siret 5XXX1XX2XX XXXXX		
		Code APE 8410Z				
Eléments de revenu brut						
Elément	Quantité ou base	Valeur unitaire	Taux	Montant	Part salarié	Part employeur
SALAIRE BRUT				1 457,52		
HEURES SUPPLEMENTAIRES						
REMBOURSEMENT TRANSPORT				53,40		
TITRES RESTAURANT	20,00	3,25			65,00	97,00
Concessions sociales					Part salarié	Part employeur
ASSURANCE SANTE						
Sécurité sociale					10,93	190,94
Complémentaire santé					16,83	13,77
Incapacité, invalidité, capital-décès					4,98	7,49
ASSURANCE ACCIDENTS DU TRAVAIL-MALADIES PROFESSIONNELLES						16,23
ASSURANCE RETRAITE						
Sécurité sociale					104,21	154,50
Complémentaire					56,84	70,98
Supplémentaire					7,29	22,92
ALLOCATIONS FAMILIALES						50,28
ASSURANCE CHÔMAGE					34,96	62,67
AUTRES CONTRIBUTIONS DUES PAR L'EMPLOYEUR						
COTISATIONS DE CONVENTION COLLECTIVE OU STATUTAIRES						220,16
CSG/CRDS non imposable à l'impôt sur le revenu					80,20	
CSG/CRDS imposable à l'impôt sur le revenu					34,37	
ALLÈGEMENT DE COTISATIONS						-413,21
TOTAL DES COTISATIONS						
TOTAL					1 510,92	395,72
					415,64	493,72
Date de paiement					Net payé en euros	
30/01/2015					1 095,28	
Mode de Paiement						
Paiement par virement en compte						
BASES DE CALCUL						
	Sécurité S. plafonnée	Sécurité S. déplafonnée	Retraite taux 1			
Bases	1 457,52	1 457,52	1 457,52			
Plafonds	3 170,00		3 170,00			
Cumul annuel	1 457,52	1 457,52	1 457,52			
Montants à déclarer Année 2015						
	Net imposable	Avantages en nature Logement	Avantages en nature Nourriture et divers	Indemnités et remboursements	Rémunération totale	Allègements de cotisations financiers par l'Etat
Euros	1 162,19			53,40	2 004,64	439,44
Cumul annuel	1 162,19			53,40	2 310,52	439,45

SOCIETE SIMPLIFICATION BDP, SOCIETE ANONYME AU CAPITAL DE xxxxxx EUROS. SIEGE SOCIAL A PARIS, 1 rue du Pont - R.C.S. PARIS B 5XX 1XX 2XX

Document à conserver sans limitation de durée

Réglementation



Par
Emilie Verrier

Travailler avec des auto-entrepreneurs (appelés désormais micro-entrepreneurs) : attention au salariat déguisé.

La requalification d'une relation commerciale avec un auto-entrepreneur en contrat de travail peut coûter cher à l'entreprise. Quelles précautions prendre ? Quels indices le juge examine-t-il ?

Auto-entrepreneur et travailleur salarié

Les auto-entrepreneurs sont des travailleurs indépendants. Une activité indépendante se caractérise essentiellement par le fait que son auteur a pris librement l'initiative de la créer ou de la reprendre, qu'il conserve, pour son exercice, la maîtrise de l'organisation des tâches à effectuer et du matériel nécessaire, ainsi que la recherche de la clientèle et des fournisseurs.

Un travailleur salarié, quant à lui, s'engage pour le compte et sous la direction d'un employeur. Ce dernier a le pouvoir de lui donner des directives, d'en contrôler l'exécution et d'en sanctionner les manquements. En contrepartie d'une rémunération, le salarié fournit une prestation de travail.

Ces différents critères permettent de déterminer s'il existe ou non un lien de subordination et donc un contrat de travail.

Indices pouvant conduire à la requalification de la relation de travail

Selon une jurisprudence constante, la Cour de Cassation a établi que « l'existence du contrat de travail ne dépend ni de la volonté des parties, ni de la qualification donnée à la prestation effectuée, mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité du travailleur ».

Ainsi, pour vérifier l'indépendance de l'auto-entrepreneur, les services de

contrôle, comme le juge, analysent les conditions factuelles du travail et décident sur la base d'un 'faisceau d'indices', notamment :

- l'existence d'une relation salariale antérieure avec le même employeur, pour des fonctions identiques ou proches
- un donneur d'ordre unique
- le respect d'horaires
- le respect de consignes autres que celles strictement nécessaires aux exigences de sécurité
- une absence ou une limitation forte d'initiatives dans le déroulement du travail
- l'intégration à une équipe de travail salariée
- la fourniture de matériels ou équipements (sauf équipements importants ou de sécurité).

Il est tout d'abord prudent, même si cela n'est pas suffisant, de s'assurer que le prestataire a d'autres clients. Peut-on être réellement indépendant quand on a durablement qu'un seul client ?

Risques en cas de requalification de la relation de travail

Une entreprise qui a recours à un auto-entrepreneur, même avec son accord, exactement comme un salarié, risque de voir la relation commerciale requalifiée en contrat de travail, pouvant avoir les conséquences suivantes :

- l'entreprise devra payer les salaires et les cotisations sociales sur la base de ce qui serait dû à un salarié de poste équivalent
- l'auto-entrepreneur peut, si la relation s'est terminée à l'initiative du donneur d'ordre, solliciter le

versement d'indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

- si les juges estiment que l'entreprise a cherché volontairement à échapper à ses obligations d'employeur et à contourner l'application du Code du Travail, cela s'apparente à une fraude constitutive du délit de travail dissimulé (passible de trois ans d'emprisonnement et d'une amende de 45 000 euros).
- l'auto-entrepreneur, quant à lui, peut être contraint de rembourser les éventuelles prestations sociales ou allocations chômage qu'il aurait touchées.

Le Conseil des Prud'hommes, par décision du 20/12/2016, a récemment contraint une entreprise de transport de voyageurs, à verser plus de 28 000 euros à un chauffeur exerçant sous statut auto-entrepreneur suite à la requalification de la relation en contrat de travail.

Le conseil du juriste :

Avant de signer un contrat avec un auto-entrepreneur, posez-vous les bonnes questions et n'hésitez à vous rapprocher de votre service juridique.

Réponses à vos questions



Par
Francis BOSSART

Nouvelles dispositions en matière d'invalidité

J'ai un salarié qui doit passer une visite médicale de reprise à l'issue d'un arrêt maladie. Que va-t-il se passer ?

Depuis le 1^{er} janvier 2017, les procédures d'invalidité ont beaucoup évolué.

Le médecin du travail recevra le salarié pour un examen médical. A la suite de cet examen, le médecin doit maintenant réaliser :

- Une étude de poste
- Une étude des conditions de travail du salarié
- Un échange avec l'employeur sur les possibilités de reclassement.

(L'étude de poste et des conditions de travail peut être réalisée par un membre de l'équipe pluridisciplinaire et non par le médecin lui-même).

A la suite de ces actions, le médecin émettra, le cas échéant, un avis d'invalidité au travail. Celui-ci doit être notifié au plus tard 15 jours à compter du premier examen médical du salarié.

Le recours à un deuxième examen médical n'est donc plus obligatoire, même s'il reste possible. En cas de deuxième examen médical, il devra être réalisé impérativement dans le délai maximum de 2 semaines après le premier examen.

Mon salarié a été déclaré inapte. Que dois-je faire ensuite ?

Il vous faut en priorité tenter de reclasser le salarié dans l'entreprise en suivant les préconisations du médecin du travail, avec lequel vous aurez en principe dialogué après l'examen médical du salarié.

Ce n'est que si le reclassement s'avère impossible que vous pourrez alors envisager la mise en place d'une procédure de licenciement pour invalidité.

Néanmoins, dans le cas où le médecin a écrit précisément sur son avis d'invalidité les mentions : « *tout maintien du salarié dans son emploi serait gravement préjudiciable à sa santé* » ou « *l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'entreprise* », ces 2 mentions permettent à l'employeur de procéder au licenciement

pour invalidité sans avoir, a priori, à rechercher un reclassement.

J'ai un peu plus de 11 salariés, cela pose-t-il problème dans la procédure de licenciement pour invalidité ?

Depuis le 1^{er} janvier 2017, les procédures de licenciement pour invalidité sont unifiées.

La procédure de licenciement pour invalidité maladie est maintenant identique à la procédure pour maladie d'origine professionnelle ou accident du travail.

Il faut :

1° Consulter les délégués du personnel avant la proposition d'un reclassement au salarié

2° Faire connaître au salarié, par écrit, les motifs qui s'opposent à son reclassement, ceci avant de procéder au licenciement.

En conséquence, toutes les entreprises de 11 salariés et plus doivent impérativement avoir des délégués du personnel ou avoir depuis moins de 4 ans, organisé des élections et posséder un procès-verbal de carence.

A défaut de délégués du personnel ou de procès verbal de carence en bonne et due forme, le licenciement sera automatiquement considéré comme « abusif ».

La sanction minimale en réparation du préjudice subi par le salarié sera une indemnité spécifique au moins égale à 12 mois de salaires, en plus des autres indemnités dues.

En conclusion, ce risque pèse maintenant sur tous les licenciements pour invalidité, il devient donc impératif d'avoir organisé, quand elles s'imposent, des élections de délégués du personnel, avant d'attendre d'être confronté à cette situation d'urgence.



A noter : Le secteur agricole n'est pas concerné pour l'instant par ces nouvelles dispositions. En effet, l'article R 717-18 du code rural n'a pas été modifié. Pour l'instant, dans ce secteur, l'ancienne procédure avec les 2 examens médicaux espacés de 2 semaines reste la règle. Il s'agit probablement d'un oubli qui sera réparé ultérieurement.

La Lettre aux employeurs est éditée par Cerfrance Poitou-Charentes

Direction de la publication :

Nathalie BONDUEL - Cerfrance Poitou-Charentes

Comité de rédaction :

Francis BOSSART - Cerfrance Nord-Pas-de-Calais

Emilie VERRIER - Cerfrance Alliance Centre

Christelle DUPIN-RAPPART - Cerfrance- Midi-Méditerranée

et Kévin TORTIL - Cerfrance Vendée

Conception :

Laury CHALLAT - Cerfrance Poitou-Charentes

Dépôt légal 1^{er} trim 2008 : ISSN 1962-9796

Service abonnement : Cerfrance Poitou-Charentes

2 Chemin des Marsais - CS 90230 - 17119

SAINTES Cedex