

Lettre aux employeurs

Actualités du mois



Par
Christelle DUPIN-RAPPART

CICE et apprentissage : quels changements en vue ?

Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE)

Mis en place en 2013, le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) devait permettre d'améliorer la compétitivité des entreprises françaises.

En 2016, le comité de suivi du CICE en dresse un bilan très mitigé. Voici quelques chiffres :

6 % : c'est la baisse de la masse salariale comprise entre 1 et 2,5 SMIC brut (soit environ 3500 euros) que représente le CICE pour les entreprises depuis 2014. Elle est passée à 7 % en 2017.

17,4 milliards d'euros : c'est le montant total de la créance déclarée en 2015 par les entreprises françaises, sur leur masse salariale de 2014.

Le nombre « probable » d'emplois que le CICE aurait permis de créer ou de sauvegarder sur la période 2013-2014, se situe entre **50 000 et 100 000** selon les estimations des équipes de recherche missionnées pour évaluer l'efficacité du dispositif.

48 % : c'est la part moyenne de la masse salariale concernée par le CICE chez les fabricants de matériels de transport. C'est beaucoup moins que dans l'industrie agroalimentaire (76%) et l'hôtellerie (87%).

En revanche, dans la pharmacie, 38 % de la masse salariale est concernée.

En moyenne, le CICE profite plus aux PME qu'aux grands groupes qui ont une masse salariale dé-

passant les 2,5 SMIC et donc ne sont pas concernés par ce crédit d'impôt.

Au 1^{er} janvier 2018, le taux du CICE passera de 7 à 6% de la masse salariale jusqu'à 2,5 fois le SMIC.

Il sera remplacé en 2019 par une **baisse directe des charges**



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 €

patronales selon le barème suivant :

- salaire égal au SMIC : 10,1 points de cotisations ;
- salaire supérieur au SMIC et jusqu'à 1,6 SMIC : l'avantage serait dégressif, pour arriver à 6 points de cotisations au niveau de 1,6 SMIC ;
- salaire allant de 1,6 à 2,5 SMIC : 6 points de cotisations ;
- salaire supérieur à 2,5 SMIC : pas d'allègement (il n'y a pas non plus de CICE au-delà de 2,5 SMIC à l'heure où nous rédigeons ces lignes).

En 2019, les entreprises bénéficieront à la fois du CICE au titre des salaires versés en 2018 et des allègements de cotisations sociales.

Ce cumul est nécessaire pour éviter toute rupture dans le soutien à l'emploi.

Cette réforme n'est pour l'heure qu'au stade de l'annonce, et doit, pour être applicable, faire l'objet de discussions au Parlement dans le cadre d'un projet de loi.

Apprentissage et formation professionnelle

Après la réforme du Code du travail, le gouvernement s'attaque à celle de l'apprentissage.

Les négociations syndicales ont débuté le 12 octobre pour élaborer une loi prévue pour le printemps 2018.

Les mesures prévues sont celles-ci :

- développer les périodes de pré-apprentissage et les filières en alternance dans tous les lycées professionnels. Des licences professionnelles seront préparées sur trois ans et en alternance ;
- afin de favoriser l'employabilité des jeunes, il conviendra d'associer étroitement les branches professionnelles à la réforme, et intégrer les entreprises dans le cursus pédagogique ;
- revaloriser l'apprentissage : « insister sur le statut du maître d'apprentissage, du tuteur, qui n'est pas assez valorisé aujourd'hui » ;
- volonté d'avoir plus d'apprentis et d'investir dans la formation professionnelle ;
- réformer le compte personnel de formation, créé en 2015 ;
- labelliser les organismes de formation.

Les mesures pour l'apprentissage s'étaleront sur les deux prochaines années et les changements passeront par la voie législative et non par ordonnances.

Flash Info

Nouveautés applicables en 2018 : paiement mensuel des cotisations pour les employeurs occupant au plus 9 salariés.

A compter du 1^{er} janvier 2018, les employeurs occupant au plus 9 salariés devront acquitter leurs cotisations et contributions selon une périodicité mensuelle.

Toutefois, il est possible d'opter pour le maintien du paiement trimestriel avant le 31 décembre 2017.

Cette demande pourra être effectuée à compter de fin novembre depuis votre espace en ligne.

Cette option est également possible pour les employeurs de moins de 11 salariés.

Rappel

La carte professionnelle dans le BTP

La carte d'identification des salariés du bâtiment est obligatoire. En cas de contrôle, vous devez être en mesure de la présenter, à défaut vous vous exposez au paiement d'une amende d'un montant de 2 000 €.

Vous devez en faire la demande le plus rapidement possible, si ce n'est déjà fait.

Pour plus d'informations à ce sujet, rendez-vous sur le site www.cartetbtp.fr.



Réglementation

Par
Agnès QUERNÉ CLÉMENT

Bons d'achats et cadeaux : quel régime social ?



En cette période de fin d'année, vous vous interrogez sur l'opportunité d'accorder à vos salariés des bons d'achat ou des cadeaux.

Les cadeaux et bons d'achat offerts aux salariés par le comité d'entreprise ou directement par l'employeur sont par principe soumis aux cotisations de Sécurité sociale. Un arrêt de la Cour de Cassation vient de confirmer ce point (arrêt du 30/03/2017).

Toutefois, l'URSSAF et la MSA admettent, **par tolérances administratives**, que, sous certaines conditions, ces avantages soient exonérés du paiement des cotisations et contributions de Sécurité sociale.

Lorsque le montant global de l'ensemble des bons d'achat et cadeaux attribué à un salarié au cours d'une année civile n'excède pas 5 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale (**soit 163 € en 2017**), il n'est pas assujéti aux cotisations de Sécurité sociale.

Si ce seuil est dépassé sur l'année civile, il convient de vérifier, pour chaque événement ayant donné lieu à l'attribution de bons d'achat, si les trois conditions suivantes sont remplies :

1/ L'attribution du bon d'achat doit être en lien avec l'un des événements suivants :

- la naissance, l'adoption,
- le mariage, le PACS,
- le départ à la retraite,
- la fête des mères, des pères,
- la Sainte-Catherine (femmes non mariées qui fêtent leur 25^e anniversaire), la Saint-Nicolas (hommes non

mariés qui fêtent leur 30^e anniversaire),

- Noël pour les salariés et les enfants jusqu'à 16 ans révolus dans l'année civile,

- la rentrée scolaire pour les salariés ayant des enfants âgés de moins de 26 ans dans l'année d'attribution du bon d'achat (sous réserve de la justification du suivi de scolarité).

2/ Les bénéficiaires doivent être concernés par l'événement. Par exemple, un salarié sans enfant n'est pas concerné par les bons d'achat remis pour la rentrée scolaire, pour le Noël des enfants, ou pour la fête des mères/pères.

3/ Le bon d'achat doit mentionner soit la nature du bien qu'il permet d'acquérir, soit un ou plusieurs rayons de grand magasin ou le nom d'un ou plusieurs magasins. Le bon d'achat ne peut pas être échangé contre du carburant ou des produits alimentaires, à l'exception des produits alimentaires courants dits de luxe dont le caractère festif est avéré.

Concernant la modulation du montant des bons d'achat, l'administration a apporté les précisions suivantes : les activités sociales et culturelles exercées dans l'entreprise doivent viser principalement l'ensemble des salariés ainsi que leur famille.

Le bénéfice des prestations attribuées dans ce cadre est donc ouvert à tous les salariés indépendamment, notamment, de la nature de leur contrat de travail, de la durée du travail, de la durée de présence, de leur présence effective à une date ou une période donnée.

Toutefois, le CE peut prévoir un critère d'ancienneté limitant l'accès à la prestation (dans la limite de 6 mois). Néanmoins, moduler le montant des bons d'achat suivant la date d'embauche des salariés contrevient au principe de non-discrimination. (**Réponse de l'URSSAF, 7 déc. 2016**).

Concernant les chèques culture, chèques-disque ou chèques-livre, l'URSSAF ou la

MSA admet l'exonération de cotisations et contributions sociales, dès lors qu'ils ont pour objet exclusif de faciliter l'accès de leurs bénéficiaires à des activités ou prestations de nature culturelle.

L'URSSAF admet par tolérance que, sous certaines conditions, ce type d'avantages soit exonéré du paiement des cotisations et contributions de sécurité sociale **sans limite de montant et sans contrainte d'événement**.

Est présumé être conforme à son objet, le chèque-culture, le chèque-disque ou le chèque-livre qui s'échange uniquement dans :

- des enseignes qui commercialisent exclusivement des biens et prestations à caractère culturel ;
- des enseignes non spécialisées, lorsqu'il comporte de manière apparente une restriction d'utilisations aux seuls biens ou prestations culturels.

En cas de doute quant à certaines de vos pratiques, il est possible d'avoir recours à la procédure du **rescrit social**. Le rescrit social permet à tout cotisant ou à son conseil, d'interroger l'organisme de recouvrement dont il dépend sur l'application à une situation précise de la législation relative aux cotisations et contributions de Sécurité sociale. Cela vous protégera d'un éventuel redressement de charges sociales puisque la réponse apportée sera opposable à l'URSSAF/la MSA, et ce tant qu'elle n'aura pas rendu une décision explicite vous informant qu'elle souhaite modifier sa position pour l'avenir.

Réponses à vos questions



Par
Emilie VERRIER

Défaut de prévoyance ou de mutuelle : quels risques pour l'employeur ?

Cette question peut sembler surprenante mais la position de la Cour de Cassation l'est tout autant.

En effet, **un employeur doit veiller à affilier son salarié à un organisme de prévoyance**, conformément aux dispositions de sa convention collective. Pour rappel, la prévoyance est un terme générique pour parler des contrats d'assurance qui préviennent les risques liés à la personne. Les risques couverts sont le décès, l'incapacité de travail ou l'invalidité.

Ainsi, si du fait d'une carence de l'employeur, le salarié ne perçoit pas les prestations auxquelles il aurait pu prétendre en vertu du régime de prévoyance, le juge peut condamner l'employeur à l'indemniser à hauteur des prestations non perçues. Il en va ainsi si l'employeur a omis de l'affilier au régime conventionnel ou s'il n'a pas déclaré un sinistre dans le délai prescrit.

Mais qu'en est-il lorsque c'est le salarié, lui-même, qui ne fournit pas à l'assureur les justificatifs nécessaires à son indemnisation ?

La Cour de Cassation, dans un arrêt du 22 juin 2017, a estimé que, malgré le fait que le salarié n'avait pas communiqué à l'organisme de prévoyance ses décomptes d'indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS), nécessaires au calcul des indemnités complémentaires prévues par le régime de prévoyance (ne permettant ainsi pas le versement au salarié), **l'employeur restait responsable**. Des dommages et intérêts ont dû être versés au salarié. Dans cette affaire, plus précisément, l'organisme avait averti l'employeur, par courrier, que

le salarié ne transmettait pas ses décomptes d'IJSS.

Eu égard à cet arrêt, l'employeur doit solliciter auprès du salarié la remise des justificatifs, s'il est informé d'une carence de ce dernier. Pour cela, il est conseillé à l'employeur d'adresser un courrier au salarié (remise en main propre contre décharge ou lettre recommandée avec accusé réception) pour lui demander de transmettre les justificatifs demandés à l'organisme de prévoyance et attirer son attention sur les conséquences sur ses droits à prestations en cas d'abstention. Cette position semble alourdir les obligations de l'employeur quant à la gestion de la couverture prévoyance dans l'entreprise.

De manière générale, il est à rappeler que l'employeur doit veiller à ce que son entreprise et ses salariés soient affiliés aux organismes de retraite / prévoyance / complémentaire frais de santé (mutuelle).

Il n'est plus à rappeler que, depuis le 1^{er} janvier 2016, l'employeur doit proposer à tous ses salariés une complémentaire frais de santé, sans condition d'ancienneté, conformément aux dispositions réglementaires en vigueur.

Il existe des cas de dispense à l'affiliation à la mutuelle, mais seul le salarié peut demander à en bénéficier. Si un salarié souhaite ne pas être affilié à la mutuelle, en invoquant un cas de dispense, il doit présenter à son employeur une demande de dispense, prévue par les dispositions légales, écrite et signée (justificatif), mais l'employeur doit, dans un premier temps, la lui proposer. A défaut de pouvoir bénéficier d'une dispense,

la mutuelle est applicable au salarié, ce qui signifie qu'elle sera mentionnée sur les bulletins de paie (cotisations patronales et salariales seront prélevées).

Un employeur n'ayant pas proposé de mutuelle obligatoire pourra se voir assigné en justice par ses salariés par l'intermédiaire des prud'hommes. La responsabilité de l'employeur pourra même être engagée en cas d'accident du travail non pris en charge mais qui aurait dû être remboursé par la mutuelle obligatoire. Dans cette situation, la justice pourra alors lui demander de payer les frais médicaux.

Il appartient également à l'employeur le soin de remettre à ses salariés toutes les notices ou informations (conditions générales, garanties..) adressées par les organismes auxquels l'entreprise a adhéré, en ce qui concerne les garanties prévoyance et frais de santé.

L'employeur doit être en mesure de rapporter la preuve que son salarié a été informé de ses droits liés aux garanties. A défaut, la responsabilité de l'employeur pourrait être engagée si le salarié demande réparation de son préjudice (appréciée par les juges) pour défaut d'information.

La Lettre aux employeurs est éditée par Cerfrance Poitou-Charentes

Direction de la publication :
Nathalie BONDUEL - Cerfrance Poitou-Charentes
Comité de rédaction :
Agnès QUERNE-CLEMENT - 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
Tél : 05 46 93 81 10
Source image : Fotolia


CERFRANCE
ALLIANCE CENTRE