

Lettre aux employeurs

Actualités du mois



Par
Kévin TORTIL

La baisse effective des cotisations sociales

En 2017, le gouvernement avait annoncé la mise en œuvre progressive d'un vaste programme de réformes en matière sociale, pour apporter plus de souplesse et de protection aux entreprises dans le but de lutter contre le chômage grandissant.

Ce programme se matérialise par **6 mesures principales**, dont l'effectivité se fera progressivement sur les prochains mois et années :

- la réforme du code du travail,
- la réforme de l'assurance chômage,
- la réforme de la formation professionnelle,
- la réforme de l'apprentissage,
- la réforme des retraites,
- et enfin la réforme des cotisations sociales.

Concernant cette dernière mesure, dont les premiers effets ont vu le jour au début de cette année, elle s'inscrit dans une volonté affichée par le gouvernement d'**alléger le « poids » des cotisations sociales**, d'une part pour les salariés en leur redonnant du pouvoir d'achat sur leur rémunération, et d'autre part pour les

entreprises, en minimisant le coût direct lié à l'emploi.

En parallèle et dans le même esprit, plusieurs dispositions ont également été adoptées en faveur des particuliers et des entrepreneurs indépendants avec, par exemple, le dégrèvement de la taxe d'habitation sur la résidence principale et la diminution du taux d'IS.

Pour les salariés et les employeurs du secteur privé, cette baisse des cotisations se concrétise à travers plusieurs dispositions.

- La suppression en deux temps des cotisations dues au titre de l'assurance chômage et de l'assurance maladie, soit une diminution totale de 3,15% des cotisations. **Pour un salarié payé au SMIC, cette mesure représentera à terme un gain d'environ 260 € nets par an.**
- La revalorisation de la prime d'activité, dont la demande se fait à l'occasion de la déclaration des revenus.

Pour les salariés (fiscalisés en France) :



SMIC horaire : 9,88 € / SMIC 151.67h : 1 498,47 € / SMIC horaire majoré de 25% : 12,35 € / SMIC horaire majoré de 50% : 14,82 €
Minimum garanti : 3,57 € / Plafond Mensuel de Sécurité Sociale : 3 311 €

Pour les employeurs :

- La suppression de la cotisation générale liée à la pénibilité qui était de 0,01% de la masse salariale.
- Une réduction d'ici 2019 de 6% des cotisations sociales d'assurance maladie dans la limite d'un salarié de 2,5 SMIC.
- Un renforcement de l'allègement des cotisations « Fillon » de +4 points, avec en plus un élargissement de sa base de calcul sur les contributions d'assurance chômage et de retraite complémentaire, de sorte que pour un salarié rémunéré au SMIC, seules les cotisations accidents du travail et maladies professionnelles seraient finalement dues.

En contrepartie, plusieurs dispositions ont également été mises en œuvre ou annoncées afin de garantir

l'équilibre global du système et son financement :

- L'augmentation généralisée de +1,7 % de la CSG depuis le 1^{er} janvier, étant précisé que si cette augmentation sera naturellement supportée par chaque salarié sur ses revenus, elle le sera également par une part plus importante de contribuables puisque s'appliquant aussi sur des revenus autres que les salaires : retraites, revenus financiers...
- La suppression pour les entreprises, à partir du 1^{er} janvier 2019, du CICE et du CITS (crédit d'impôt de taxe sur les salaires).

Concrètement, mesurons l'impact de ces mesures sur le net perçu par un salarié travaillant à temps plein (35 heures hebdomadaires) et le coût global pour son employeur, en

partant de 2 hypothèses : un salarié payé sur la base du SMIC 2018 et un salarié rémunéré 1800 € bruts par mois.

	En 2017	
Salaire brut	SMIC	1 800 €
Salaire net	1 165 €	1 400 €
Coût global	1 664 €	2 224 €

	Fin 2018	
Salaire brut	SMIC	1 800 €
Salaire net	1 187 €	1 426 €
Coût global	1 525 €	2 074 €

Le nouveau TESA accessible dès le 1er avril

Face aux évolutions réglementaires de ces derniers mois, les services de la MSA ont développé une **nouvelle version du dispositif TESA**, qui sera accessible aux entreprises **à partir du 1^{er} avril prochain**.

Attention : contrairement au TESA actuel, **l'utilisation du nouveau dispositif impose que l'entreprise s'inscrive au préalable sur le site de la MSA (www.msa.fr)**, et ce au début du trimestre civil durant lequel l'embauche est prévue (sauf pour les nouveaux employeurs de main-d'œuvre qui peuvent s'inscrire à tout moment).

Exemple : le GAEC X envisage d'embaucher via le TESA un salarié saisonnier en septembre. C'est la première fois que le GAEC utiliserait le TESA. L'entreprise devra donc adhérer au dispositif au début du 3^{ème} trimestre, soit avant le 15 juillet 2018.

Cette étape d'enregistrement est nécessaire à l'utilisation du TESA car désormais, la demande fera l'objet d'une validation préalable par le service cotisations de la MSA qui donnera ensuite accès à la partie déclarative : déclaration d'embauche, contrat de travail et bulletins de salaire.

Exceptionnellement, pour les entreprises qui souhaitent utiliser ce nouveau dispositif au second trimestre, elles peuvent s'inscrire dès à présent, et **au plus tard le 15 avril 2018**. Cette démarche devra être réalisée aussi bien par les entreprises qui souhaitent utiliser le TESA pour la première fois, que celles utilisant déjà le dispositif actuel.

Afin de limiter les formalités auprès des entreprises, cette démarche d'adhésion ne devra être réalisée qu'une seule fois à l'occasion de la première utilisation. Plus d'informations sur le site www.msa.fr.

Erratum

Dans l'article publié dans notre numéro du mois de décembre dernier, traitant des dispositifs du TESA et TESE, nous apportons les précisions suivantes :

L'étude à laquelle il est fait référence dans l'article ne concerne pas en réalité uniquement les paies réalisées dans le cadre de ces deux dispositifs, mais plus globalement les paies lorsqu'elles sont réalisées par les entreprises elles-mêmes (**source : enquête réalisée par ADP Micromegas 2014**).

Sur la notion de dispositifs « incomplets » : bien que ces outils soient différents dans leurs contenus (le TESA étant à notre sens plus complet que le TESE), ils ont néanmoins été conçus pour traiter les paies dans une majorité des cas. Vous devrez alors parfois amender certains taux de cotisations, notamment, par exemple, si vous avez souscrit un contrat de prévoyance particulier, et aurez à veiller à la conformité de votre saisie sur certains cas particuliers (absences, sortie de CDD et indemnité de précarité).

Si l'URSSAF et la MSA ont dans leurs prérogatives le recouvrement des cotisations sociales et la possibilité de réaliser des contrôles auprès des entreprises, il ne faut pas perdre de vue que leur fondement et leurs valeurs premières restent bien évidemment l'accompagnement et la protection sociale des salariés et des entrepreneurs.

Enfin, lorsque nous écrivions « ce qui est gratuit n'a pas de valeur », nous voulions exprimer le fait que ces dispositifs ne sont que des outils mis à la disposition des entreprises, et qu'ils ne remplacent pas votre conseiller dans la connaissance de la réglementation sociale.

Réglementation



Par
Emilie VERRIER

L'entretien professionnel : un outil managérial à ne pas négliger

La loi du 5 mars 2014 portant réforme de la formation professionnelle a introduit un nouveau type d'entretien obligatoire : **l'entretien professionnel**. Le premier entretien professionnel devant être réalisé pour le 7 mars 2016, le nouvel entretien devra avoir lieu **au plus tard le 6 mars 2018** (pour un premier entretien réalisé le 6 mars 2016). Pour les salariés embauchés après mars 2014, l'entretien doit avoir lieu dans les 2 ans suivant leur embauche.

Qui est concerné par cet entretien professionnel ?

Il concerne tous les salariés quelles que soient la nature et la durée de leur contrat de travail, quelle que soit leur ancienneté, quels que soient la taille et le secteur d'activité de l'entreprise.

En quoi consiste cet entretien professionnel ?

Il vise à :

- accompagner le salarié dans ses perspectives d'évolution professionnelle : qualifications, changement de poste, promotion...
- identifier les besoins de formation du salarié
- communiquer au salarié des informations relatives à la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

Quand cet entretien professionnel doit-il être réalisé ?

L'entretien professionnel doit avoir lieu effectivement tous les 2 ans.

Afin de simplifier la tâche des entreprises, il peut être conseillé de choisir une période annuelle de référence pour faire passer ces entretiens, plutôt que de recevoir les salariés tous les 2 ans à la date anniversaire de leur contrat.

De plus, l'entretien professionnel doit être systématiquement proposé à tout salarié qui reprend son activité après une période d'interruption due à un congé de maternité, un congé parental à temps plein

ou partiel, un congé d'adoption, un congé de proche aidant, un congé sabbatique, une période de mobilité volontaire sécurisée, un arrêt maladie de plus de 6 mois, un mandat syndical.

Si de telles interruptions ont lieu, les salariés concernés devront donc bénéficier d'un entretien professionnel même si leur dernier entretien date de moins de 2 ans.

Tous les 6 ans : l'entretien professionnel doit faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié qui permet de vérifier que le salarié a effectivement bénéficié des entretiens professionnels prévus au cours des 6 dernières années et qu'il a également :

- suivi au moins une action de formation,
- acquis un des éléments de certification professionnelle (diplôme, titre professionnel, etc.) par la formation ou par une Validation des Acquis de l'Expérience (VAE),
- et bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Un compte-rendu de l'état des lieux est alors rédigé durant cet entretien et une copie est remise au salarié.

Différence entre l'entretien professionnel et l'entretien annuel

L'entretien professionnel, **obligatoire**, se concentre sur les besoins de formation, les attentes professionnelles et les souhaits d'évolution professionnelle, tandis que l'entretien annuel d'évaluation, **facultatif**, fait le bilan de l'année écoulée (missions et activités réalisées au regard des objectifs visés, difficultés rencontrées, points à améliorer, etc.) et fixe les objectifs pour l'année à venir.

L'entretien professionnel : des enjeux managériaux forts

Parfois vécu comme contraignant ou peu utile par les salariés et les employeurs, l'entretien peut toute-

fois avoir des enjeux forts, et ce, à plusieurs titres.

Un moment d'échange et de dialogue entre l'employeur et son salarié : créer un espace de dialogue « différent » où chacun est en situation d'écoute l'un de l'autre, permettant d'identifier des problématiques dans le fonctionnement de l'entreprise, dans l'ambiance de travail et surtout dans les attentes des salariés (formation, mobilité, modification de poste...).

Un outil stratégique de management RH : aider l'employeur à identifier les compétences professionnelles dont il dispose en interne. Il lui permet de connaître les souhaits des salariés en terme d'évolution dans et hors entreprise et, par conséquent, mieux appréhender les éventuels mouvements de personnel et /ou les évolutions de postes souhaités.

Une aide à la construction du plan de formation : gérer les compétences en cohérence avec la stratégie de l'entreprise, identifier les besoins des salariés en formation et établir un plan de formation pour permettre l'évolution des compétences des salariés.

Nos conseillers spécialisés peuvent vous accompagner dans la démarche de ces entretiens car, lorsqu'ils sont préparés, menés et suivis sérieusement, ils deviennent un outil de développement des compétences et donc de performance pour l'entreprise.

Réponses à vos questions



Par
Christelle DUPIN-RAPPART

Licenciement : quels changements pour les employeurs en 2018 ?

Les enjeux des ordonnances Macron parues cette fin d'année 2017 en matière de rupture du contrat de travail visent à sécuriser et limiter le contentieux.

Pour ce faire, les règles du licenciement (et plus particulièrement sa motivation) sont assouplies, un barème de dommages intérêts prud'homal est créé, les délais de contestation sont raccourcis. En compensation de ces avantages aux entreprises, le montant de l'indemnité de licenciement est augmenté.

Motivation de la lettre de licenciement

Chaque licenciement donne lieu à une lettre de licenciement qui doit s'appuyer sur un motif réel et sérieux. Ainsi, l'employeur doit s'attacher à argumenter, détailler les faits et les conséquences pour son entreprise.

Afin d'aider les employeurs, les ordonnances Macron prévoient que l'employeur pourra utiliser un **modèle type de lettre de licenciement, adopté par décret en Conseil d'Etat**.

Ces modèles de courrier répondront aux obligations de forme ; quant au contenu, il sera toujours nécessaire de faire appel à votre juriste en droit social qui seul connaît les méandres de la législation sociale et reste en veille sur la jurisprudence.

Au-delà de la simplification administrative, chaque licenciement se jugera uniquement sur le fond. C'est ce qu'on appelle le **droit à l'erreur**.

Sur le contentieux

Sur la lettre de licenciement : l'insuffisance de motivation n'entraîne plus l'absence de cause réelle et sérieuse (6 mois de salaire maximum) mais uniquement l'irrégularité

du licenciement (qui ouvre droit à une indemnité de 1 mois de salaire maximum).

Les motifs figurant dans la lettre de licenciement peuvent désormais être précisés à posteriori.

La requalification du CDD en CDI n'est plus encourue en cas de méconnaissance de l'obligation de formalisation du contrat écrit dans les 48 heures. Cette irrégularité ouvre droit désormais à une indemnité de 1 mois de salaire maximum.

Le plafonnement des indemnités de licenciement est différencié selon la taille de l'entreprise (hors licenciement discriminatoire). Cf. [tableau ci-contre](#).

La prescription des actions prud'homales est uniformisée : elle est de 12 mois, quel que soit le motif du licenciement (auparavant, 12 mois en cas de licenciement économique et 24 mois en cas de licenciement personnel).

Des droits pour les salariés

En contrepartie du plafonnement des indemnités de licenciement, il est octroyé une indemnité de licenciement **dès 8 mois d'ancienneté**.

L'indemnité légale est majorée de 25% en passant de 1/5^{ème} à 1/4 de mois par année d'ancienneté pour les 10 premières années et 1/3 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans (auparavant : majoration de 2/15^{ème}).

Exemple pour un salarié rémunéré 2 000 € par mois et avec 15 ans d'ancienneté : l'indemnité de licenciement sera de 8 333 € (contre 7 333 € auparavant).

Ancienneté du salarié dans l'entreprise (en années complètes)	Indemnité minimale (en mois de salaire brut)		Indemnité maximale (en mois de salaire brut, quel que soit l'effectif de l'entreprise)
	Entreprise de moins de 11 salariés	Entreprise de 11 salariés ou plus	
0	-	-	1
1	0,5	1	2
2	0,5	3	3,5
3	1	3	4
4	1	3	5
5	1,5	3	6
6	1,5	3	7
7	2	3	8
8	2	3	8
9	2,5	3	9
10	2,5	3	10
11	3	3	10,5
12	3	3	11
13	3	3	11,5
14	3	3	12
15	3	3	12,5
16	3	3	13
17	3	3	13,5
18	3	3	14
19	3	3	14,5
20	3	3	15
21	3	3	15,5
22	3	3	16
23	3	3	16,5
24	3	3	17
25	3	3	17,5

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 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 : Fotolia