

Service social

SOMMAIRE

01 - ACTUALITÉS DU MOIS | P. 1

- Les changements effectifs en matière de droit social en ce début d'année 2019

02 - RÉGLEMENTATION | P. 2

- Embaucher un salarié étranger

03 - RÉPONSES À VOS QUESTIONS | P. 2

- Comment est reconnue l'inaptitude physique ?

Chiffres clés

SMIC horaire	10,03 €
SMIC 151,67 h	1 521,22 €
SMIC horaire majoré de 25 %	12,54 €
SMIC horaire majoré de 50 %	15,05 €
Minimum garanti	3,62 €
Plafond Mensuel de Sécurité Sociale	3 377,00 €

01 - ACTUALITÉS DU MOIS

Les changements effectifs en matière de droit social en ce début d'année 2019

Tour d'horizon des changements effectifs depuis le 1er janvier 2019 concernant les employeurs et leurs salariés.

Les cotisations sur vos bulletins

Au 1er janvier 2019, l'augmentation des cotisations de retraite complémentaire et la disparition de la GMP (ou garantie minimale de points) deviennent effectives.

Si la cotisation AGS ne change pas au 1er semestre 2019, le taux patronal d'assurance maladie diminue de 6% pour tous les salariés dont le salaire est inférieur à 2,5 SMIC, soit la somme de 3 803,04 €. Ce taux moins élevé remplace le CICE.

Apprenti : aide modifiée

Les cotisations sociales des jeunes en contrat d'apprentissage (à l'exception des cotisations vieillesse) dues sur les rémunérations versées étaient calculées auparavant sur une base forfaitaire apprenti. Aujourd'hui, elle se fait sur le salaire réel.

L'exonération spécifique des cotisations patronales est supprimée. Elle est remplacée par les allègements Fillon que vous connaissez pour les autres salariés.

Quant aux charges salariales, elles continuent d'être exonérées, mais seulement pour la partie des rémunérations inférieures à 79 % du SMIC (1 201,76 €)

Une aide unique versée par l'Etat remplace 3 aides existantes à l'embauche d'apprentis : elle sera de 7325€ sur 3 ans : 4125€ la 1^{ère} année, 2000€ la 2^{ème} année et 1200€ la 3^{ème} année.

Parallèlement, la loi avenir professionnel prévoit, à titre expérimental, que les employeurs peuvent faire passer aux apprentis la visite médicale d'information et de prévention auprès d'un médecin de ville.

Lorsque le service de santé au travail n'est pas en mesure d'organiser cette visite dans les 2 mois, l'employeur pourra solliciter un des médecins avec lequel le SST a conclu une convention.

La fin du forfait social

Voici une opportunité pour vous de relancer l'épargne salariale dans votre entreprise.

La participation, l'intéressement, le plan d'épargne entreprise (PEE) et le plan d'épargne retraite collectif (PERCO) constituent les 4 mécanismes d'épargne salariale prévus par la loi, tous accessibles pour les entreprises dès le premier salarié.

Cette taxe, qui était passée de 2% à 20% entre 2009 et 2012, disparaît pour les entreprises de moins de 250 salariés concernant l'intéressement, et sur l'ensemble des mécanismes pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Prenez contact avec votre juriste en droit social pour la mise en place de ces accords.

Heures supplémentaires et complémentaires

Ce mois-ci, si vous payez des heures supplémentaires ou complémentaires, elles bénéficient d'une exonération de charges sociales (représentant 11.31 %). Elles ne rentrent pas non plus dans l'assiette du prélèvement à la source.

Prime exceptionnelle

Vous pouvez encore verser la prime exceptionnelle à vos salariés. Les modalités de versement doivent être prévues par accord d'entreprise (cf. Lettre aux Employeurs de janvier 2019).

Le statut cadre et la fusion des caisses : conséquences sur les bulletins de paie

Les régimes de retraite complémentaires Agirc et Arco fusionnent pour ne devenir qu'une seule caisse. Que vos salariés soient cadres ou non cadres, les taux de cotisations, qui sont les mêmes, varient en fonction de 2 tranches :

- Tranche 1 jusqu'au plafond de sécurité sociale (3 377 €/mois)
 - Tranche 2 au delà du plafond (qui intègre les anciennes tranches B et C).
- Ce premier impact obligera les assureurs à revoir tous leurs contrats, par le biais d'avenants ou de nouveaux contrats.

Les taux de cotisations évoluent à la hausse. Seuls les cadres qui ont un salaire inférieur à 43 977.84 € par an verront leur net disponible augmenter du fait de la suppression de la cotisation GMP.

La GMP était une cotisation forfaitaire qui s'élevait à 541.34 € pour l'employeur et 331.18 € pour le salarié. Néanmoins, cette cotisation générait des points de retraite cadre (120 points Agirc) pour le salarié qui n'en bénéficierait donc plus et cela se traduira par conséquent par une baisse de sa pension retraite.

Président de SAS ou gérant de SARL, vous êtes sans doute concerné par cette mesure. Réfléchissez à la mise en place d'une épargne retraite pour compenser cette perte. Consultez votre conseiller Cerfrance !

Exemple pour un salaire brut de 3 000 €

	Non cadre	Cadre
Cotisations salariales	➤ 3.30 €	➤ 27.60 €
Cotisations patronales	➤ 4.80 €	➤ 45.11 €

Barème des rémunérations des apprentis (en % du SMIC)

Age de l'apprenti	1 ^{ère} année	2 ^{ème} année	3 ^{ème} année
16 et 17 ans	27% (+2pts)	39% (+2pts)	55% (+2pts)
18 à 20 ans	43% (+2pts)	51% (+2pts)	67% (+2pts)
21 à 25 ans	53% (1) (inchangé)	61% (1) (inchangé)	78% (1) (inchangé)
26 ans et plus	100 % du SMIC (1), quelle que soit l'année d'apprentissage		
(1) Pourcentage du minimum conventionnel, si cela conduit à un montant plus élevé.			

Embaucher un salarié étranger

Dans un contexte où la mobilité professionnelle au-delà des frontières est largement encouragée, mais aussi où certains secteurs d'activités sont parfois confrontés à un manque de ressource qualifiée ou disponible au moment souhaité, il arrive que certaines entreprises aient recours à de la main d'œuvre étrangère.

Si avec le temps les démarches ont été facilitées, l'embauche d'un salarié étranger obéit néanmoins à un cadre strict, dont le non-respect éventuel exposerait l'entreprise et son dirigeant à des poursuites pénales et des sanctions financières lourdes.

Les procédures et les démarches que doivent mettre en œuvre les employeurs sont différentes selon le profil des salariés.

En effet, en tant que futur employeur, vos démarches seront conditionnées selon 2 critères :

- le salarié est-il ou non ressortissant de l'Union Européenne ?
- le salarié est-il déjà ou non installé en France ?

1/ Le salarié est ressortissant de l'UE

Les accords passés entre les pays membres de l'Union Européenne prévoient la libre circulation des personnes, ce qui s'applique également aux travailleurs.

Le salarié européen (ou Suisse) n'aura donc pas besoin d'une autorisation spécifique pour pouvoir travailler en France.

Ainsi, pour embaucher un salarié ressortissant de l'UE, il vous suffira simplement de lui demander au préalable une pièce d'identité et d'en vérifier sa validité, avant de réaliser la déclaration d'embauche et d'établir son contrat de travail.

Et si le salarié est britannique ? Le fait que le Royaume Uni soit amené à quitter l'UE va nécessairement modifier le « sort » des travailleurs anglais, de sorte qu'ils ne seront plus considérés comme des ressortissants de l'UE. Néanmoins, et comme le démontre l'actualité, l'application effective de ce Brexit n'est pas pour demain et dans l'immédiat, les règles demeurent inchangées.

2/ Le salarié n'est pas ressortissant de l'UE

Le salarié qui n'est pas ressortissant d'un pays membre de l'UE doit, pour pouvoir travailler en France, être titulaire d'une autorisation de travail : visa, carte de séjour autorisant l'exercice d'une activité

professionnelle salariée ou autorisation provisoire de travail.

Deux situations sont à distinguer selon que le salarié réside ou non en France.

a) Salarié résidant en France

Si le salarié est déjà installé en France, vous devez vérifier que celui-ci est titulaire d'un titre de séjour valide qui l'autorise à travailler.

Il convient donc de demander aux services de la Préfecture l'authentification du titre de séjour qui vous a été présenté. Vous pouvez aussi réaliser cette demande en ligne.

Une fois les formalités d'embauche réalisées, vous devez joindre au registre unique du personnel, une copie du titre de séjour.

Dans le cas où le titre de séjour n'autoriserait pas la personne à travailler en France, vous devrez alors demander cette autorisation de travail directement auprès des services de la DIRECCTE, puis une fois celle-ci obtenue, vous rapprocher des services de l'immigration pour la réalisation d'une visite médicale et l'acquittement d'une taxe spécifique.

b) Salarié non résidant en France

Si vous souhaitez embaucher, cette procédure prévoit que vous déposiez l'offre d'emploi auprès de Pôle Emploi, et constituiez un dossier de demande d'introduction qui sera transmis à la DIRECCTE.

Dans ce dossier, vous devrez notamment faire la preuve de recherches d'un candidat déjà présent sur le marché du travail, fournir des justificatifs de qualifications, copie des pièces d'identité...

Une fois que le dossier aura été validé par les services de la DIRECCTE, il sera alors transmis au poste consulaire concerné ainsi qu'à l'OFII, l'organisme français en charge de l'immigration, pour la délivrance de son titre de séjour, le contrôle médical et l'acheminement du travailleur étranger vers la France.

Une contribution spécifique vous sera également demandée, dont le montant varie selon le salaire versé.

Comment est reconnue l'inaptitude physique ?



1/ Dans quel cadre le salarié peut-il être déclaré inapte ?

L'inaptitude médicale au travail peut être prononcée par le médecin du travail dès lors qu'il constate que l'état de santé du salarié est devenu incompatible avec le poste qu'il occupe et qu'aucune mesure d'aménagement n'est possible.

Qui émet l'avis d'inaptitude ?

Le médecin du travail constate l'inaptitude. En revanche, en aucun cas, le médecin conseil de la sécurité sociale ou votre médecin traitant ne peuvent émettre un avis d'inaptitude.

A quel moment peut être constatée l'inaptitude ?

L'inaptitude peut être constatée :

- Lors de l'examen médical d'embauche ou dans le cadre des examens périodiques pour les salariés relevant du suivi renforcé,
- Lors d'une visite à la demande de l'employeur ou du salarié,
- Lors d'une visite de reprise après un congé maternité, une absence d'au moins 30 jours.

2/ Quelle est la procédure de constatation de l'inaptitude ?

La procédure menant à la reconnaissance de l'inaptitude a été remaniée depuis la loi Travail. Ainsi, l'obligation de réaliser 2 visites médicales a été supprimée. Les différentes étapes de la procédure sont les suivantes :

Au moins une visite médicale : Le médecin doit réaliser au moins un examen médical du salarié, accompagné le cas échéant d'examens complémentaires. S'il l'estime nécessaire, le médecin pourra réaliser un second examen dans un délai maximal de 15 jours.

Une étude de poste et des conditions de travail : le médecin du travail pour constater l'inaptitude doit obligatoirement réaliser ou faire réaliser une étude du poste ainsi que des conditions de travail dans l'établissement.

Des échanges entre le médecin du travail, le salarié et l'employeur : Le médecin doit avoir échangé avec le salarié et l'employeur afin de recueillir leurs observations sur les avis et propositions qu'il entend adresser.

Le médecin du travail doit recevoir le salarié en entretien alors que les échanges avec l'employeur peuvent se faire par tout moyen (mails, entretien téléphonique...).

L'avis d'inaptitude

La notification de l'avis médical doit être transmise au plus tard au terme d'un délai maximum de 15 jours suivant le premier examen médical, au salarié et à l'employeur qui doit le conserver. Le médecin du travail est tenu de motiver l'avis d'inaptitude avec des conclusions écrites assorties d'indications relatives au reclassement du salarié. Le médecin peut indiquer dans son avis que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que son état de santé fait obstacle à tout reclassement dans l'entreprise. De telles mentions dispensent l'employeur de rechercher un reclassement et de licencier directement le salarié.

Les suites à donner à l'avis

L'employeur doit tenir compte des indications émises par le médecin du travail et tenter de reclasser le salarié, sauf s'il en est dispensé.

3/ Comment contester l'avis du médecin du travail ?

Le salarié ou l'employeur ont la possibilité de contester l'avis du médecin, en saisissant le Conseil des Prud'hommes dans un délai de 15 jours suivant la notification de l'avis. La procédure de recours est désormais payante et le demandeur doit en informer le médecin du travail.

Quels sont les effets du recours ?

Le recours contre un avis d'inaptitude ne suspend pas ni l'exécution du contrat de travail ni le délai d'un mois au-delà duquel l'employeur doit reprendre le versement du salaire. Cela ne prive pas non plus l'employeur de son pouvoir de licencier le salarié. La décision du conseil de prud'hommes se substitue aux propositions, avis, conclusions écrites contestés. Ainsi, si le conseil des prud'hommes annule l'avis d'inaptitude, le licenciement prononcé sera jugé sans cause réelle et sérieuse. Il est donc recommandé, en cas de contestation de l'avis, d'attendre la décision du conseil de prud'hommes.