

Service social

SOMMAIRE

01 - ACTUALITÉS DU MOIS | P. 1

- Des mesures pour augmenter le pouvoir d'achat des salariés

02 - RÉGLEMENTATION | P. 2

- Les indemnités de fin de carrière

03 - RÉPONSES À VOS QUESTIONS | P. 2

- Période d'essai des CDI en 6 questions

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

Des mesures pour augmenter le pouvoir d'achat des salariés

L'intéressement : outil de management et de fidélisation de vos salariés.

Vous avez été nombreux à permettre à vos salariés de bénéficier de la prime exceptionnelle mise en place par le président Macron en décembre 2018 (versement sous conditions). Cette prime étant ponctuelle, il ne sera plus possible de la verser après le 31 mars 2019.

Si vous souhaitez motiver financièrement vos salariés au développement de votre entreprise, **il existe l'accord d'intéressement.**

Ce dispositif devient d'autant plus intéressant que suite aux dernières modifications législatives, **le forfait social de 20 % sur les sommes distribuées au titre de l'intéressement a été supprimé pour les entreprises de moins de 250 salariés.**

Le salarié perçoit une prime dont le montant et les conditions de versement sont indiqués dans l'accord d'intéressement. Les sommes sont immédiatement disponibles, mais le salarié peut choisir de les placer sur un plan d'épargne salariale ou un compte épargne-temps.

Comment négocier l'accord d'entreprise ?

L'intéressement consiste à associer collectivement les salariés aux résultats ou aux performances de l'entreprise.

Il est mis en place par voie d'accord entre l'entreprise et

les salariés ou leurs représentants, notamment à la suite d'une ratification de l'accord d'intéressement à la majorité des deux tiers des salariés. C'est ce dernier cas qui nous intéresse puisque vous n'avez pas tous des représentants du personnel dans vos structures.

L'accord contient notamment le mode de calcul de l'intéressement et les règles de répartition entre les salariés. Il est conclu pour une durée minimale de 3 ans.

Vous pouvez dès lors, proposer à vos salariés un projet d'accord d'intéressement. Cet accord est un document écrit qui doit comporter des clauses obligatoires. Si les 2/3 des salariés sont d'accord, il sera applicable.

Il concerne tous les salariés puisqu'il y a bien cette notion de « collectif ». Toutefois, une condition d'ancienneté dans l'entreprise peut être exigée (3 mois maximum). En tant que dirigeant d'une entreprise de moins de 250 salariés, vous pourrez vous aussi bénéficier de ce dispositif.

Son montant

L'intéressement résulte d'une formule de calcul liée aux résultats ou aux performances de l'entreprise. Vous n'êtes pas obligés de transmettre les chiffres à vos salariés mais vous pouvez opter pour des critères qualitatifs.

L'accord d'intéressement indique la formule de calcul ainsi que les critères de répartition entre les salariés.

La répartition peut être :

- uniforme,
- proportionnelle au salaire ou au temps de présence du salarié,
- ou combiner plusieurs de ces critères.

Le salarié peut disposer du montant de sa prime l'année du versement. Les sommes reçues sont soumises à la CSG et la CDRS. Il n'y a pas de cotisations salariales ni patronales sur cette prime et le forfait social de 20 % payé par l'entreprise est supprimé depuis le 1er janvier 2019.

Ces sommes sont imposables sauf si le salarié les affecte à un PEE (compte épargne entreprise) ou un Perco (compte épargne retraite) dans la limite de 20 262 € en 2019. Dans ce cas, les sommes seront indisponibles pendant 5 ans pour un PEE, et jusqu'à la liquidation de la retraite, dans le cadre d'un PERCO mais à l'issue, elles seront défiscalisées. Il existe des cas de déblocage anticipé des sommes bloquées sur ce PEE ou PERCO.

Les conseillers Cerfrance peuvent vous accompagner dans la mise en place de ce dispositif.

A titre d'exemple :
Une entreprise a une enveloppe de 1 000 € pour un salarié ; en fonction des dispositifs, voici ce que percevra le salarié :

(1) En 2018 : forfait social 20 %
(impact sur impôt sur le revenu non calculé)
(2) Depuis 1er janvier 2019
(impact sur impôt sur le revenu non calculé)

	Si prime sur bulletin de paie	Accord d'intéressement AVANT LOI (1)	Accord d'intéressement APRES LOI (2)
Charges patronales	311 €	166 €	0 €
Charges salariales	155 €	81 €	97 €
Coût entreprise		1000 €	
Salaire net	534 €	753 €	903 €

Heures supplémentaires et heures complémentaires : les changements depuis janvier 2019

La loi portant mesures d'urgence économiques et sociales a avancé la date d'entrée en vigueur de l'exonération de cotisations sur les heures supplémentaires et complémentaires au 1^{er} janvier 2019, et l'étend à l'impôt sur le revenu dans la limite de 5 000 € par salarié et par an.

Les rémunérations versées au titre des heures supplémentaires et complémentaires sont exonérées des cotisations salariales d'assurance veuvage et d'assurance vieillesse, ce qui représente un abattement de 11,31 % sur les charges salariales.

Seules la CSG et la CRDS resteront dues.

Exemple : Pour un salarié effectuant 39 heures par semaine et rémunéré au taux horaire brut de 12 € :
151,67 heures x 12€ = 1 820,04€
17,33 heures suppl. x 15€ = 259,95€
Salaire brut = 2 079,99€

	Avant	Après
Salaire net	1648,80€	1678,20€
Salaire net imposable	1708,07€	1448,12€

Soit un gain de pour le salarié d'environ 30 € par mois + gain fiscal selon sa tranche d'imposition

Les indemnités de fin de carrière

Quand un salarié est amené à quitter l'entreprise qui l'emploie pour faire valoir ses droits à la retraite, il peut, dans certains cas, et sous certaines conditions, prétendre au bénéfice d'indemnités, dites « de fin de carrière » ou « de départ à la retraite ».

Ces indemnités, si elles n'ont pas été suffisamment anticipées par les employeurs, peuvent parfois se révéler être sources de difficultés, notamment pour des entreprises pour qui la situation financière serait déjà compliquée.

Ces indemnités revêtent une forme différente selon qui est à l'initiative de la « rupture » du contrat de travail.

La retraite... à quel âge ?

Pour anticiper et traiter la question des indemnités de fin de carrière, il est nécessaire au préalable, de définir l'âge auquel votre salarié pourra potentiellement partir à la retraite.

La loi définit l'âge légal minimal pour partir à la retraite ainsi que celui pour bénéficier d'une retraite à taux plein.

Néanmoins, cet âge peut être différent selon les individus en raison de leur parcours scolaire, professionnel et familial.

Notons également qu'un salarié peut vouloir maintenir son activité professionnelle alors même qu'il serait en âge de faire valoir ses droits à la retraite, généralement pour maintenir un certain niveau de pouvoir d'achat.

Il convient donc de profiter des entretiens annuels et professionnels avec vos salariés pour aborder le sujet avec eux et commencer à poser les étapes de ce processus : RDV avec son organisme de retraite (CARSAT ou MSA), volonté de poursuivre ou non son activité, remplacement et transmission des compétences...

Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur

L'employeur peut prendre l'initiative de la mise à la retraite d'un salarié de 2 manières distinctes : soit en le mettant d'office à la retraite s'il a au moins 70 ans, soit en lui proposant un départ en retraite sous réserve qu'il ait au moins l'âge légal pour prétendre à une retraite à taux plein et qu'il soit d'accord avec le projet.

Le salarié bénéficiera d'une indemnité au titre des congés payés ainsi que d'une indemnité de mise à la retraite correspondant dans son montant à l'indemnité de licenciement : 1/4 de mois de salaire brut par année d'ancienneté pour les 10 premières années, puis 1/3

de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de la 11ème année.

Cette indemnité de mise à la retraite sera, sous certains plafonds, exonérée de cotisations sociales, mais l'employeur sera néanmoins soumis à une contribution spécifique de 50% sur l'intégralité du montant.

Départ volontaire du salarié

Lorsque le salarié quitte volontairement l'entreprise pour faire valoir ses droits à la retraite, que ce soit pour en bénéficier à taux plein ou même à taux réduit, il perçoit alors une indemnité légale de départ à la retraite s'il justifie d'au moins 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Sauf dispositions de votre convention collective plus favorables, cette indemnité légale est calculée de la manière suivante :

Ancienneté du salarié	Montant de l'indemnité
Entre 10 et 15 ans	1/2 mois de salaire
Entre 15 et 20 ans	1 mois de salaire
Entre 20 et 30 ans	1,5 mois de salaire
Au delà de 30 ans	2 mois de salaire

Le salarié bénéficiera également, comme dans le premier cas, de l'indemnité au titre des congés payés.

Il est fréquent que les conventions collectives prévoient des dispositions particulières pour les départs en retraite, soit en prévoyant par exemple des montants d'indemnité plus importants, ou bien en fixant des conditions spécifiques d'âge ou d'ancienneté.

Ces indemnités seront intégralement soumises aux cotisations sociales du fait de leur caractère de salaire et non de dommages et intérêts.

Vous l'aurez compris, ces indemnités de fin de carrière peuvent rapidement représenter des montants substantiels pour les entreprises qui doivent les verser, d'autant qu'elles auront généralement un impact sur les cotisations sociales.

Il est donc fortement recommandé aux employeurs d'anticiper financièrement ces indemnités.

A noter que la réglementation autorise les entreprises à provisionner comptablement et fiscalement ces indemnités, compte tenu de leur impact.

Période d'essai des CDI en 6 questions

Prévoir une période d'essai dans le contrat de travail est une possibilité, mais pas une obligation. Ainsi, les parties peuvent convenir que l'engagement sera définitif dès l'embauche. Cependant, la période d'essai a pour but de s'assurer des compétences du salarié embauché. Elle permet également au salarié d'apprécier si le poste lui convient.

A quel moment prévoir la période d'essai ?

La période d'essai doit être prévue dès l'embauche. En effet, il n'est pas possible d'imposer une période d'essai en cours d'embauche.

Ainsi, elle ne se présume pas et doit être **expressément prévue dans le contrat de travail**. A défaut, elle ne s'applique pas.

Existe-t-il des cas où il n'est pas possible de prévoir une période d'essai ?

Il existe des situations où il n'est pas possible de prévoir de période d'essai :

- En cas d'embauche en CDD ou CDI à l'issue d'un contrat d'apprentissage dans la même entreprise ;
- En cas de précédente collaboration avec un même employeur pour un même poste ;
- En cas de changement de poste au cours de l'exécution du contrat ;
- En cas de transfert d'entreprise.

Quelle est la durée de la période d'essai ?

La durée maximale de la période d'essai (hors renouvellement) pour un CDI, prévue par le Code du travail, est, **sauf exceptions conventionnelles**, de :

- 2 mois pour les ouvriers et les employés ;
- 3 mois pour les agents de maîtrise et techniciens ;
- 4 mois pour les cadres.

Quel est l'impact des absences sur la période d'essai ?

En cas d'absence (maladie, accident du travail ou trajet, congé payé ...), il est possible de prolonger la période d'essai d'une durée équivalente qui doit correspondre exactement à la durée de l'absence.

Peut-on renouveler la période d'essai ?

La période d'essai peut être renouvelée une fois sous 2 conditions :

- **La convention collective doit prévoir le renouvellement ;**
- **Le renouvellement doit être expressément prévu dans le contrat de travail dès l'embauche.**

A défaut, le renouvellement n'est pas possible.

La convention collective fixe les conditions et les durées du renouvellement.



Par ailleurs, il s'agit seulement d'une possibilité, et non d'un renouvellement automatique. En effet, **le renouvellement ne peut pas être prévu dès l'origine.**

L'employeur doit demander l'accord du salarié au cours de la période d'essai initiale. L'accord ne peut pas être tacite. En conséquence, il est nécessaire d'obtenir un écrit du salarié indiquant qu'il accepte de renouveler sa période d'essai.

Peut-on rompre la période d'essai et dans quelles conditions ?

Les parties sont libres de rompre la période d'essai à tout moment sans avoir à motiver leur décision. Aucun formalisme n'est prévu, sauf dispositions conventionnelles contraires. Toutefois, pour des questions de preuves, il est conseillé de remettre un écrit au salarié, soit en main propre contre décharge soit envoyé en recommandé avec accusé de réception.

Lorsque l'une des parties décide de rompre la période d'essai, **un délai de prévenance** doit être respecté ; les délais légaux sont les suivants :

→ Rupture à l'initiative de l'employeur :

- 24 heures en dessous de 8 jours de présence
- 48 heures entre 8 et 1 mois de présence
- 2 semaines entre 1 mois et 3 mois de présence
- 1 mois au-delà de 3 mois de présence.

→ Rupture à l'initiative du salarié :

- 24 heures en dessous de 8 jours de présence
- 48 heures au-delà.

En cas de non-respect du délai de prévenance, une indemnité sera à verser au salarié. Cette indemnité est égale au salaire que le salarié aurait perçu s'il avait continué à travailler.