

FIL D'ACTUALITE

L'équipe LSC est heureuse de vous annoncer la certification HEC Executive Coaching niveau II de Laurent SANCHEZ. Cette formation de haut niveau permet aujourd'hui à Laurent d'accompagner en mode coaching des dirigeants, des organisations, des comités de direction et des équipes.

Laurent a aussi été choisi par HEC pour coacher les dirigeants qui se forment dans cette prestigieuse école. Il intervient également comme membre du jury pour la certification HEC Executive Coaching.

Laurent poursuit ses activités de conseil managérial et organisationnel à vos côtés ; il vous accompagne désormais aussi en mode coaching.

LSC propose de terminer l'été par quelques brèves relevées dans l'actualité et exclusivement centrées sur des sujets d'administration du personnel. Nous sommes à votre disposition pour vous aider à appliquer au mieux ces recommandations.

Bonne lecture !

LES IJSS MATERNITÉ/PATERNITÉ : LE NOUVEAU MODE DE CALCUL

Durant un congé de maternité/paternité, le contrat de travail comme le versement du salaire sont suspendus. Cependant, le salarié a droit, sous certaines conditions, à des indemnités journalières de Sécurité sociale (IJSS) versées par la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM).

Depuis le 1^{er} juillet 2013, le mode de calcul des IJSS est simplifié. Ce changement s'applique aux IJSS versées en cas de congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou de congé d'adoption.

Pour le calcul des IJSS, le salaire brut retenu est dans la limite du plafond de la Sécurité sociale. Selon votre convention collective, un maintien de salaire (total ou partiel) doit être pratiqué pendant la durée du congé de maternité sous déduction des IJSS. Il est donc nécessaire de connaître les règles de calcul pour déterminer le complément de salaire à verser au/à la salarié(e).

Règles de calcul

Pour un salarié payé au mois, l'IJSS est égale, sauf exceptions, à 1/91,25^{ème} du salaire brut des 3 derniers mois précédant l'interruption de travail.

Avant le 1^{er} juillet 2013 :

Ce salaire brut, dans la limite du plafond de Sécurité sociale, devait être diminué de toutes les cotisations légales ou conventionnelles applicables à votre salarié et de la CSG. Ainsi, le montant des indemnités variait en fonction de leurs cotisations salariales et donc entre les salariés.

Pour certains salariés, dont le bulletin de paie ne permettait pas de déterminer le montant des cotisations obligatoires, un taux forfaitaire de cotisations et de CSG était fixé à 19,68 % sauf pour l'Alsace-Moselle (21,33 %) depuis le 1^{er} janvier 2013.

De plus, ce taux forfaitaire permettait de déterminer l'IJSS maximum. En 2013, l'IJSS maximale était de 81,49 € sauf pour l'Alsace-Moselle (79,82 €).

A compter du 1^{er} juillet 2013 :

Pour les arrêts de travail débutant à cette date, un taux unique de cotisation salariale de 21% s'applique au salaire brut, dans la limite du plafond de la Sécurité sociale, pour calculer pour les IJSS.

L'IJSS ne peut excéder 80,15 €. Il n'y a plus de distinction en fonction des départements.

En pratique

Lorsque la convention collective applicable à votre entreprise vous oblige à verser une indemnisation complémentaire aux IJSS afin de garantir à votre salarié le maintien de salaire, ce nouveau calcul aura des conséquences financières.

Selon le salaire de base, le nouveau calcul risque d'aboutir soit à une hausse, soit à une baisse des IJSS dues à votre salarié. L'entreprise devra donc absorber cette différence positive ou négative.

SUBROGATION AUTOMATIQUE : SUBROGATION DE PLEIN DROIT DE L'EMPLOYEUR

Vous pouvez être subrogé dans les droits du salarié aux IJSS, c'est-à-dire les percevoir vous-même, lorsque vous procédez à un maintien de salaire suite à un arrêt de travail. Cette subrogation n'était pas de plein droit et supposait l'accord du salarié.

Pour les arrêts de travail débutant à compter du 1^{er} juillet 2013, l'autorisation du salarié ne sera plus nécessaire lorsque le salaire maintenu est au moins égal aux IJSS.

L'ATTESTATION DE SALAIRE

Pour permettre à la CPAM de déterminer le montant des IJSS dues à une personne malade ou en congé de maternité, vous devez établir une attestation de salaire.

À partir du 1^{er} juillet 2013, il est prévu que l'employeur adresse cette attestation uniquement sous format électronique à la CPAM ou, à défaut, que le salarié remette l'attestation papier dûment remplie par l'employeur.

TAXATION DES CDD : LA DURÉE DE CHAQUE CONTRAT DOIT ÊTRE PRISE EN COMPTE

Depuis le 1^{er} juillet, tout CDD de moins de 3 mois conclu pour surcroît d'activité ou tout CDD d'usage de moins de trois mois occasionne pour l'employeur une augmentation de sa cotisation patronale Unedic (contribution d'assurance chômage à la charge des employeurs). Une circulaire Unedic précise que le taux de la surcotisation dépend de la durée du CDD, même en cas de renouvellement.

Les CDD de remplacement, les CDD saisonniers et l'intérim échappent totalement à cette surtaxation. Le taux de la contribution patronale reste de 4 %.

Montant de la taxation

La contribution d'assurance chômage à la charge de l'employeur est majorée pour les CDD conclus pour surcroît d'activité et les CDD d'usage. Elle est fixée à :

- 7 % pour les CDD inférieurs ou égaux à 1 mois ;
- 5,5 % pour ceux supérieurs à 1 mois et inférieurs ou égaux à 3 mois ;
- 4,5 % pour les CDD d'usage inférieurs ou égaux à 3 mois.

Appréciation de la durée du contrat

La circulaire précise que la durée du contrat s'apprécie de date à date.

Si le contrat débute le 1^{er} jour du mois civil, le CDD a une durée égale à 1 mois lorsqu'il prend fin le dernier jour de ce mois, quel que soit le nombre de jour du mois (30 ou 31, 28 ou 29 pour février).

Si le contrat débute en cours de mois, le CDD a une durée égale à 1 mois lorsqu'il prend fin la veille du jour anniversaire du mois civil suivant le début du contrat.

Prise en compte de la durée initiale

Seule la durée initialement prévue au contrat (hors renouvellement) ou, pour les CDD à terme imprécis, la durée minimale sera prise en compte. Cette durée s'apprécie de date à date.

Renouvellement de CDD

En cas de renouvellement du CDD, la période correspondant à la durée initiale prévue au contrat et celle relative au renouvellement doivent être appréciées indépendamment l'une de l'autre, pour déterminer le taux applicable à chacune de ces périodes.

Exemples:

- Un CDD d'un mois renouvelé pour 2 mois sera assujéti à un taux de 7 % pour le contrat initial, puis à un taux de 5,5 % pour le renouvellement.

- Un CDD de 3 mois renouvelé pour 7 mois sera assujéti à un taux de 5,5 % pour le contrat initial, puis au taux de droit commun de 4 % pour le renouvellement. La majoration ne s'applique pas au renouvellement puisque le contrat a une durée supérieure à 3 mois.

Toutefois, la circulaire précise que dans l'hypothèse où le contrat initial a une durée supérieure à 3 mois, la majoration ne s'applique pas aux renouvellements successifs, quelle qu'en soit la durée.

Rupture du CDD

En cas de rupture du CDD à l'initiative de l'employeur ou du salarié avant le terme du contrat, seule la durée initialement prévue au contrat est prise en considération pour déterminer le taux applicable. La durée effective du contrat n'est pas prise en compte.

Embauche en CDI à l'issue du CDD

Les CDD embauchés en CDI à l'issue de leur contrat ne seront pas soumis à cette majoration. Les montants versés au titre de la majoration éventuelle sont régularisés par l'employeur sur le bordereau récapitulatif de cotisations (BRC) qui suit la date d'embauche sous CDI.

Néanmoins, "dans l'hypothèse du renouvellement d'un CDD suivi d'une embauche en CDI, seule la période d'emploi postérieure au renouvellement du CDD est exonérée de majoration". Ainsi si un salarié est embauché sous CDD de 2 mois (au taux de 5,5 %), renouvelé pour 1 mois puis signe un CDI, seule la période correspondant au renouvellement se verra appliquer le taux de 4 %.

Embauche d'un jeune de moins de 26 ans

S'il s'agit d'un jeune de moins de 26 ans, l'entreprise est même exonérée, en cas d'embauche en CDI, des cotisations patronales pendant 3 ou 4 mois (selon qu'elle emploie plus ou moins de 50 salariés). Cette exonération s'appliquera le 1^{er} jour du mois civil qui suit la confirmation de la période d'essai.

Entrée en vigueur

Ces différentes mesures sont entrées en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2013. Elles s'appliquent aux CDD et aux CDI prenant effet à cette date, quelle que soit leur date de signature. A contrario, dès lors que le contrat a pris effet avant le 1^{er} juillet 2013, ni le contrat initial, ni les renouvellements intervenus avant et après cette date n'entrent dans le champ de la majoration.