



Lettre Brève n° 649 du 5 octobre 2018

AU SOMMAIRE CETTE SEMAINE

- Cotisation chômage : suppression définitive de la part salariale
- Faut-il mentionner l'ancienneté d'un salarié sur son bulletin de paie ?

LE SAVIEZ-VOUS ?

La période d'essai de l'apprenti

Le contrat d'apprentissage peut être rompu par l'une ou l'autre des parties jusqu'à l'échéance des **45 premiers jours, consécutifs ou non**, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti. La rupture du contrat doit être formalisée par écrit et notifiée au responsable de l'établissement scolaire et à la chambre d'agriculture chargée de son enregistrement. Après la rupture d'un premier contrat d'apprentissage, un nouveau contrat est conclu entre l'apprenti et un nouvel employeur pour achever la formation, c'est alors la période d'essai ordinaire, à savoir pour un contrat à durée déterminée : une durée calculée à raison d'un jour par semaine, dans la limite de 2 semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à 6 mois et d'un mois dans les autres cas. Dans le cas plus rare de l'apprentissage dans le cadre d'un CDI, la période d'essai est de 2 mois pour un non-cadre et de 4 mois pour un cadre, sauf autre mention dans la convention collective. Dans ces cas, le délai de prévenance dû par l'employeur s'applique en fonction de la durée de la présence du salarié.

LES DATES À NE PAS MANQUER

15 octobre : Déclaration sociale nominative des salariés au titre de la paie de septembre

15 octobre : Versement, au titre des salaires de septembre, des cotisations sociales pour les entreprises d'au moins 11 salariés

15 octobre : Versement des cotisations sociales au titre des salaires du 3^{ème} trimestre pour les entreprises de moins de 11 salariés en 2017 ayant opté pour le versement trimestriel

Cotisation chômage : suppression définitive de la part salariale

La part salariale de la cotisation d'assurance chômage est entièrement supprimée à compter du 1^{er} octobre 2018. Elle disparaît donc du bulletin de paie, entraînant de fait une nouvelle adaptation du bulletin de paie dès le mois d'octobre.

▪ **Suppression de la cotisation salariale d'assurance chômage**

La cotisation salariale d'assurance chômage est passée de 2,40 % à 0,95 % au 1^{er} janvier 2018. Elle est dorénavant supprimée **au titre des périodes d'emploi courant à compter du 1^{er} octobre**.

En contrepartie de cette suppression, le taux de la CSG a augmenté de 1,7 point au 1^{er} janvier 2018 passant ainsi de 7,5 % à 9,2 % (augmentation du taux de la fraction déductible de l'impôt sur le revenu de 5,10 % à 6,80 %).

L'augmentation de la rémunération nette mensuelle entre septembre et octobre sera donc de 0,95 %. Pour un salarié à temps plein rémunéré sur la base de 10,50 € de l'heure, le gain s'élève à 15,13 € en octobre et de 45,39 € pour le dernier trimestre (la transcription sur le bulletin de paie comporte quant à elle le gain de pouvoir d'achat de l'ensemble des mesures prises pour 2018, voir ci-dessous). Pour les primes de fin d'année versées en décembre, les salariés bénéficieront aussi de la suppression de la part salariale de la cotisation chômage.

A noter : la cotisation patronale d'assurance chômage et la cotisation AGS fixées respectivement à 4,05 % et 0,15 % restent dues.

▪ **Conséquence sur la rubrique du bulletin de paie « évolution de la rémunération »**

Depuis mai 2018, une case du bulletin de paie intitulée « dont évolution de la rémunération liée à la suppression des cotisations chômage et maladie » permet de souligner les baisses de cotisations bénéficiant aux salariés depuis le 1^{er} janvier 2018, leur permettant ainsi d'être informés du pouvoir d'achat acquis.

La suppression de la cotisation salariale chômage entraîne des conséquences sur les modalités de calcul du montant de la part salariale à mentionner dans cette case.

En effet, pour rappel, la valeur à mentionner est égale à la différence entre :

- ✓ D'une part, la somme des montants correspondant à :
 - La cotisation d'assurance maladie, maternité, invalidité et décès qui aurait été mise à la charge du salarié, calculée en application des règles et taux applicables au 31 décembre 2017 ;
 - La cotisation d'assurance chômage calculée en application des règles et taux applicables au 31 décembre 2017 ;
- ✓ D'autre part, le montant égal à l'application d'un taux de 1,7 % à l'assiette de la CSG.

A partir du 1^{er} octobre, le montant à indiquer est calculé ainsi : [(assiette de la cotisation maladie x 0,75 %) + (assiette de la cotisation chômage x 2,40 %)] – (assiette de la CSG x 1,7 %).

Les calculs qui seront opérés sur les paies d'octobre par le logiciel de paie

A partir du modèle réglementaire de bulletin de paie, voici l'illustration de l'actualisation au 1^{er} octobre de la suppression de la cotisation d'assurance chômage :

Cotisations et contributions sociales	Base	Taux salarial	Part salarié	Part employeur
SANTÉ				
Sécurité Sociale - Maladie Maternité Invalidité Décès	Valeur			Valeur
Complémentaire Incapacité Invalidité Décès				
Complémentaire Santé	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur
ACCIDENTS DU TRAVAIL - MALADIES PROFESSIONNELLES	Valeur			Valeur
RETRAITE				
Sécurité Sociale plafonnée	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur
Sécurité Sociale déplafonnée	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur
Complémentaire Tranche 1	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur
Complémentaire Tranche 2				
Supplémentaire	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur
FAMILLE	Valeur			Valeur
ASSURANCE CHÔMAGE	Valeur			Valeur
AUTRES CONTRIBUTIONS DUES PAR L'EMPLOYEUR				Valeur
COTISATIONS STATUTAIRES OU PRÉVUES PAR LA CONVENTION COLLECTIVE				
CSG déductible de l'impôt sur le revenu	Valeur	Valeur	Valeur	
CSG/CRDS non déductible de l'impôt sur le revenu	Valeur	Valeur	Valeur	
EXONÉRATIONS DE COTISATIONS EMPLOYEUR				Valeur
TOTAL DES COTISATIONS ET CONTRIBUTIONS			Valeur	Valeur
			Net payé en euros	
			Valeur	
			dont évolution de la rémunération liée à la suppression des cotisations chômage et maladie	Valeur
			Allègement de cotisations employeur	Valeur
			Total versé par l'employeur	Valeur

Le bulletin de paie : preuve de l'ancienneté d'un salarié

L'employeur doit remettre à son salarié un bulletin de paie. Ce document comporte un certain nombre de mentions obligatoires précisées par le code du travail. Bien souvent, il fait apparaître d'autres mentions et notamment l'ancienneté. Dans une affaire récente, la Cour de Cassation précise la portée de cette mention sur le bulletin de paie.

▪ Remettre un bulletin de paie à son salarié

Lors du paiement du salaire, l'employeur remet au salarié un bulletin de paie. Il ne peut exiger aucune formalité de signature ou d'émargement autre que celle établissant que la somme reçue correspond bien au montant net figurant sur ce bulletin.

Depuis le 1^{er} janvier 2018, certaines mentions du bulletin sont regroupées dans un objectif de simplification et plus exactement de lisibilité du bulletin en différentes rubriques : santé, accidents du travail – maladies professionnelles – retraite, famille – sécurité sociale – assurance chômage, cotisations prévues par convention collective, autres contributions dues par l'employeur, CSG non imposable à l'impôt sur le revenu, CSG/CRDS imposable à l'impôt sur le revenu, allègement de cotisations (voir notre numéro du 1^{er} décembre 2017).

▪ Portée de la mention de l'ancienneté sur le bulletin

Un salarié demande un « recalcul » de son indemnité de licenciement. Il soutient que son indemnité a été calculée sur la base d'une ancienneté erronée. L'employeur a

retenu l'ancienneté calculée depuis son embauche, soit à la date de conclusion du contrat de travail, le 29 septembre 2001. Or, l'ancienneté indiquée sur son bulletin de paie fait mention d'une « reprise d'ancienneté » à compter du 1^{er} janvier 1992 qui aurait pour effet d'augmenter de l'ordre de 6 000 € le montant dû au titre de son indemnité de licenciement.

La Cour de cassation retient que la mention de l'ancienneté sur le bulletin de paie prévaut. Si la mention sur le bulletin est fautive ou erronée, il faut que l'employeur en fasse la preuve.

Cette décision appelle alors plusieurs observations :

- **Le code du travail n'impose pas de faire mention sur le bulletin de paie de la date d'entrée d'un salarié ni son ancienneté, on peut donc se dispenser de ces mentions ;**
- Si ces mentions ont une valeur informative intéressante, cette décision de la Cour leur donne une véritable portée juridique : si elles sont mentionnées, il convient au moins d'en assurer la cohérence et de la date d'entrée doit résulter l'ancienneté ;
- Si une reprise d'ancienneté est prévue entre l'employeur et le salarié, cela doit résulter du contrat de travail, le cas échéant par un avenant spécifique, et non pas d'une simple mention dans le bulletin de paie. Attention cependant car si aucun avenant n'a été fait pour constater cette reprise d'ancienneté, le bulletin de paie prévaut.

Attention, la reproduction de ce document n'est autorisée que pour votre usage personnel et les besoins de votre entreprise.

Si vous souhaitez des informations complémentaires concernant les sujets d'actualités sociales traités ou encore pour tout conseil juridique, veuillez contacter le service employeurs de la FDSEA 46.
