



Lettre Brève n° 653 du 6 novembre 2018

## AU SOMMAIRE CETTE SEMAINE

- [Les mesures intéressant les entreprises du PLFSS 2019 \(1\)](#)
- [Pas de transaction sans notification du licenciement par lettre recommandée avec avis de réception](#)

## LE SAVIEZ-VOUS ?

### **Des conditions pour renouveler la période d'essai**

La période d'essai constitue une étape transitoire pendant laquelle les parties conservent la possibilité de revenir sur leur décision de travailler ensemble. Dans cette optique, la durée initiale de la période d'essai peut s'avérer trop courte, les parties ont alors la possibilité de la renouveler. Toutefois, le renouvellement de cette période d'essai est encadré et plusieurs conditions sont nécessaires à sa validité. Tout d'abord, la possibilité de recourir au renouvellement doit être stipulée dans un accord de branche étendu ou dans la convention collective. Ensuite, elle doit être expressément identifiée dans le contrat de travail. Enfin, si l'employeur entend renouveler l'essai, il devra le faire savoir au salarié avant l'expiration de la période initiale. Ce renouvellement devra être accepté par écrit par le salarié. Sans ces trois conditions tout renouvellement sera impossible.

## LES DATES À NE PAS MANQUER

**15 novembre** : Déclaration sociale nominative des salariés au titre de la paie d'octobre

**15 novembre** : Versement, au titre des salaires d'octobre, des cotisations sociales pour les entreprises d'au moins 11 salariés en 2017

---

### **Les mesures intéressant les entreprises du PLFSS 2019 (1)**

Le projet de loi de financement de la sécurité sociale (PLFSS) pour 2019 vient d'être voté par l'Assemblée nationale. Avant son passage au Sénat, nous décrivons une première série des mesures de ce projet intéressant les entreprises et, en tout premier lieu, le sort à ce stade des exonérations pour l'emploi des travailleurs occasionnels. D'autres mesures présentent un intérêt pour les employeurs de notre secteur et nous les commenterons dans un prochain numéro.

## ▪ Quel sort pour les avantages liés à l'emploi de travailleurs occasionnels ?

Une loi de l'an dernier a transformé le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) en réduction de cotisations sociales patronales et en majoration de la réduction générale des cotisations (voir point suivant). Dans le PLFSS 2019, le Gouvernement entendait en tirer la conséquence sur les exonérations pour l'emploi de travailleurs occasionnels et demandeurs d'emploi (TODE) en les supprimant purement et simplement.

Ces exonérations sont accordées durant les contrats de travail saisonniers en agriculture (pour un maximum de 119 jours de travail par an et par salarié). Augmentées du CICE à 6 % sur les rémunérations de 2018, elles ne laissent subsister pour l'employeur qu'environ 2 % de « charges » (exploitation de moins de 11 salariés, hors complémentaire santé et hors prévoyance complémentaire). Et ce jusqu'à une rémunération brute de 1,25 Smic mensuel (1 873,12 € en 2018). Au-delà de ce plafond, les exonérations sont dégressives puis deviennent nulles à 1,5 Smic (2 247,75 € en 2018).

Le remplacement dans le PLFSS initial des exonérations TODE et du CICE par la réduction générale, même renforcée, aurait laissé subsister pour l'employeur un poids de 14 % à 1,1 Smic, c'est-à-dire au Smic seulement majoré des 10 % de l'indemnité compensatrice de congés payés obligatoire, soit une différence de 180 € par mois.

Le remplacement ne pouvait évidemment pas être regardé comme équivalent par les employeurs de salariés saisonniers. Leurs représentants de la FNSEA et de son réseau se sont mobilisés auprès des députés qui ont alors décidé d'appliquer sur la rémunération des travailleurs occasionnels :

- Pour 2019, dès le 1<sup>er</sup> janvier, la réduction générale renforcée au taux maximum de 31,42 % jusqu'à une rémunération mensuelle de 1,15 Smic ;
- Pour 2020, ce taux jusqu'à une rémunération mensuelle de 1,1 Smic.

A noter dans la version votée, comme aujourd'hui, la rémunération des heures supplémentaires des travailleurs occasionnels n'est pas prise en compte pour déterminer le taux de l'exonération. A partir de 2021, les exonérations propres à l'emploi de travailleurs occasionnels disparaîtraient. Les sénateurs devraient être interpellés à leur tour pour voter, cette fois, une compensation intégrale pour les employeurs de la disparition du CICE. A suivre.

## ▪ Quelle date pour le renforcement de la réduction générale ?

Selon la loi de l'an dernier, devaient entrer en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2019 :

- La réduction de la cotisation d'assurance maladie de 6 points pour les rémunérations inférieures à 2,5 Smic annuel (le taux de 13 % serait diminué à 7 %), abaissant d'autant le taux global des cotisations patronales ;
- L'intégration de cotisations supplémentaires dans le champ de la réduction générale pour assurer une compensation effective de la suppression du CICE et renforcer ces allègements. Cela représentait en production agricole 9,28 points de cotisations : la cotisation chômage de 4,05 % et celles de retraite complémentaire en 2019 de 5,23 % sous le plafond de la sécurité sociale.

Pour des raisons d'économies budgétaires, le PLFSS 2019 initial reporte au 1<sup>er</sup> octobre prochain l'incorporation de la cotisation chômage dans la réduction générale.

Le texte voté par l'Assemblée nationale exonère toutefois les employeurs de la production agricole de ce report. Au 1<sup>er</sup> janvier, le taux de la réduction générale devrait s'établir en deçà de 11 salariés à 31,42 % (selon nos calculs tenant compte des évolutions déjà connues).

▪ **Pas de cotisation salariale sur les heures supplémentaires au 1<sup>er</sup> septembre 2019**

La mesure consiste en une réduction des cotisations sociales dues par le salarié, à l'exception de la CSG et de la CRDS, sur les heures supplémentaires et complémentaires effectuées et rémunérées. Appliquée à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2019, cette mesure couvrirait les périodes de travail suivantes :

- Les heures supplémentaires accomplies, à la demande de l'employeur, au-delà de la durée légale ;
- Lorsque l'entreprise a mis en place un dispositif d'aménagement du temps de travail (ex. : l'annualisation), les heures supplémentaires décomptées à l'issue de cette période de référence (annuelle dans l'exemple) ;
- Les heures supplémentaires incluses dans des conventions de forfait, et celles effectuées au-delà de ces forfaits ; pour les forfaits annuels, celles effectuées au-delà du seuil de 1 607 heures ;
- Les heures complémentaires effectuées par les salariés à temps partiel ;
- Les jours de travail effectués au-delà de 218 jours par les salariés au forfait en jours sur l'année ayant renoncé à des jours de repos.

Le taux d'exonération dépendrait des cotisations salariales assises sur les heures supplémentaires. Pour les salariés non-cadres, la mesure correspondrait à une exonération en agriculture de 12,10 points de cotisations. L'exonération serait appliquée sur la rémunération des heures supplémentaires majorées selon les taux applicables à l'entreprise (25 ou 50 % en général) dans la limite de la cotisation salariale d'assurance vieillesse due sur l'ensemble de la rémunération. Selon nos calculs, le gain serait d'environ 27 € par mois pour un salarié rémunéré sur une base horaire de 10,50 € effectuant 39 heures de travail chaque semaine. La mesure n'aurait aucune incidence sur les droits à la retraite des salariés.

---

**Pas de transaction sans notification du licenciement par lettre recommandée avec avis de réception**

Pour être valable, une transaction ne peut pas avoir été conclue avant la rupture du contrat de travail et, plus précisément s'agissant d'un licenciement, avant la notification de la rupture par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. C'est ce que nous rappelle la Cour de cassation dans un arrêt du 10 octobre 2018.

▪ **Transaction : conclusion postérieure à la rupture du contrat**

La transaction est un acte juridique par lequel les parties, par des concessions réciproques, mettent fin à une contestation née ou préviennent une contestation à naître. Dans la transaction, l'employeur prévoit en général comme concession du salarié la renonciation de celui-ci à tout recours en justice sur les points objet des contestations. Lorsque les relations de travail cessent, de nombreuses contestations peuvent surgir que la transaction sert ainsi à régler.

Il est donc nécessaire qu'il y ait un désaccord préalable entre les parties, sur l'existence ou l'étendue de leurs droits pour que l'accord en définitive vaille transaction. Ce désaccord peut porter sur le bien-fondé de la rupture ou sur les conséquences pécuniaires de celle-ci.

Par conséquent, la transaction ayant pour objet de mettre fin à un litige, dans le cas d'un licenciement elle ne peut être valablement conclue par le salarié licencié que lorsqu'il a eu connaissance effective des motifs du licenciement. Or, cette connaissance effective n'intervient qu'avec la notification de la lettre. Rappelons qu'en cas de contentieux, les motifs énoncés dans la lettre de licenciement (ou postérieurement dans un délai complémentaire de 15 jours) fixent les limites du litige, litige auquel la transaction est censée mettre fin. Ainsi, la transaction est nécessairement postérieure à la rupture du contrat que marque la lettre de licenciement.

- **Forme de la notification du licenciement en cas de transaction**

Le code du travail stipule expressément que la lettre de licenciement doit être adressée au salarié par lettre recommandée avec avis de réception (LRAR). Or, selon la jurisprudence, il ne s'agit pas d'une formalité substantielle mais d'un mode de preuve du licenciement. La LRAR permet de donner date certaine à la rupture et par conséquent de rendre incontestable l'existence et la date de licenciement. Pour autant, son inobservation ne rend pas le licenciement irrégulier.

Dans l'affaire soumise à la Cour de cassation, une lettre de licenciement datée du 10 septembre 2011 a été remise en main propre au salarié puis il a signé avec l'employeur une transaction le 14 novembre 2011. Bien que la transaction ait été conclue postérieurement à la notification de la lettre de licenciement, ce que ne contestait pas le salarié, la Cour de cassation rappelle qu'une transaction n'est valable qu'à la condition que la lettre de licenciement lui ait été notifiée par LRAR. A défaut, la transaction est nulle.

En effet, selon la Cour de cassation, pour être à même de négocier une transaction sur les conséquences de son licenciement, le salarié doit avoir une connaissance certaine des motifs invoqués par l'employeur qu'il ne peut avoir qu'au travers de la lettre de licenciement. La notification de la lettre de licenciement par LRAR permet de donner date certaine et par conséquent d'apporter la preuve incontestable que la transaction a bien été conclue postérieurement à la rupture.

---

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 la FDSEA 46.**