



Osons investir dans un(e) salarié(e)

Rencontres CréActives

Rencontres CréActives – 28/11/2017



Témoignage

« Provenant d'un grand cabinet, il m'a paru logique de ne pas créer seul mon cabinet. A cette fin, je me suis mis en quête de clients qui permettraient de développer mon chiffre d'affaires et d'embaucher un premier salarié. Naïvement, je me suis concentré principalement sur le développement client pensant alors qu'il serait plus difficile de trouver des clients que des salariés. En fait, trouver un salarié avec qui on partage des valeurs est difficile et encore plus lorsqu'il s'agit du premier salarié. La confiance doit être au rendez-vous pour l'embauche surtout dans les petites structures....

Après quelques mois de réglages, notre tandem fonctionne parfaitement bien. Chacun a trouvé sa place et cela nous a permis d'embaucher à nouveau ».

Franck – Cabinet AFR.

Rencontres CréActives – 28/11/2017






1ère partie : l'embauche d'un salarié, sous quelle forme, à quel coût et avec quelles formalités ?



Sommaire

- Exemple avec le simulateur du site du ministère du travail
- Identifier, recruter et intégrer le « BON » candidat
- Quelques formalités à effectuer



Exemple avec le simulateur du site du ministère du travail

1. Des paramètres personnalisables à compléter :
Effectif, temps de travail, localisation, salaire but ...

Mon entreprise de 0 salariés souhaite embaucher un-e
CDI en statut non-cadre rémunéré-e
1600 € brut par mois à temps plein


Site officiel du ministère du travail :
<http://travail-emploi.gouv.fr/emploi/accompagnement-des-tpe-pme/tpe-pme/article/le-simulateur-du-cout-d-embauche>

Mon entreprise versera 1 892 € par mois, ou 1 780 € après déduction des aides différées. **VOIR LE DÉTAIL DES PRÉLEVEMENTS**

Mon salarié-e touchera 1 223 € net par mois.

Votre estimation est mise à jour à chaque changement
Pour des résultats plus précis, **affinez votre situation** (moins de 10 questions)

Rencontres CréActives – 28/11/2017




Identifier, recruter et intégrer le « BON » candidat

- ✓ Réfléchir sur les besoins en compétences et en postes à court, moyen et long terme
- ✓ Identifier son besoin, définir le poste et les critères/conditions d'embauche (fonctions, compétences, rémunération, temps de travail, type de contrat ...)
- ✓ Rédiger et diffuser l'offre d'emploi
- ✓ Sélectionner le « bon » candidat
- ✓ Rédiger un contrat de travail conforme à la réglementation, à votre convention collective et à vos besoins
- ✓ Accueillir, former et intégrer votre nouveau collaborateur (période d'essai – d'intégration)



Le recrutement du premier salarié peut prendre du temps et représente un investissement pour l'entreprise. Bien préparé, il pourra conforter votre développement et faciliter vos recrutements ultérieurs

Rencontres CréActives – 28/11/2017





Quelques formalités à effectuer

- ✓ Déclarer le salarié auprès des organismes de protection sociale via la **déclaration préalable à l'embauche (DPAE)** dans les 8 jours (<https://www.net-entreprises.fr>)
- ✓ **Mutuelle et prévoyance** (obligatoire depuis le 01/01/2016 pour tous les employeurs)
- ✓ **Fiches de paie** (SMIC depuis le 1^{er} janvier 2017 à 1 480,27 € bruts mensuels + **Minima conventionnel**).

Un décret de 2016 simplifie la présentation du bulletin de paie, afin d'en améliorer la lisibilité, à compter du 01/01/2018 pour les employeurs de moins de 300 salariés.



- ✓ Adhésion à un Service de Santé au Travail (**SST**) et visite médicale d'embauche (au plus tard fin de la période d'essai – En cours de simplification avec la loi travail)
- ✓ Convention collective applicable
- ✓ Affichage (en cours de simplification)
- ✓ Registre unique du personnel
- ✓ Document Unique d'Evaluation des Risques (DUER)
- ✓ Informer et former le salarié à la santé et sécurité

Rencontres CréActives – 28/11/2017



Stage en entreprise, apprentissage et contrat de professionnalisation

Rencontres CréActives – 28/11/2017





Stage en entreprise

Pour éviter les abus, les employeurs du secteur privé, public ou associatif sont soumis à une **réglementation stricte** concernant l'accueil de stagiaires en milieu professionnel :

☐ **Conditions de recours :**

Les stages doivent être intégrés à un cursus de formation (200 heures minimum) - Missions conformes au projet pédagogique de son établissement d'enseignement,

- ☐ **Durée maximale : 6 mois** ou 924 heures / année d'enseignement
- ☐ **Gratification** minimale (stage de plus de 2 mois) : 3,6 € par heure (15 % du plafond de la SS)
- ☐ Signature obligatoire d'une **convention** et remise d'une attestation en fin de stage
- ☐ **Nombre maximal** de stages en cours : 15 % de l'effectif (si au moins 20 salariés) ou 3 maximum
- ☐ **Délai** entre deux stages : respect d'un délai de carence d'1/3 de la durée du stage
- ☐ **Droits** du stagiaire : congés et autorisation d'absence (+ 2 mois) , frais de repas et de transport

<https://www.service-public.fr/simulateur/calcul/gratification-stagiaire>

Rencontres CréActives – 28/11/2017



Contrat d'apprentissage 1/2

Contrat de travail entre un salarié et un employeur, qui permet à l'apprenti de suivre une formation en alternance en entreprise et au centre de formation des apprentis (CFA). Objectif : obtenir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle

- ☐ **Contrat écrit** adressé à la chambre consulaire (artisanat, agriculture, CCI)

Enregistrement en ligne du contrat <https://www.alternance.emploi.gouv.fr>

- ☐ Tout employeur : privé, public, association, profession libérale
- ☐ Le salarié doit avoir entre 16 et 25 ans (dérogations possibles)
- ☐ CDD ou CDI : durée de **2 ans** (6 mois à 4 ans par dérogation)

À la fin de la période d'apprentissage d'un CDI, la relation se poursuit dans le cadre du contrat de travail, sans période d'essai


- ☐ Temps de travail : identique à celui des autres salariés de l'entreprise.

Un apprenti mineur ne peut pas travailler plus de 8 heures par jour, plus de 35 heures par semaine, ou la nuit, sauf dérogations

- ☐ Durée minimale de formation : 400 heures

Rencontres CréActives – 28/11/2017





Contrat d'apprentissage (Rémunération)

Salaire minimum en fonction **âge & ancienneté**

Exonération totale ou partielle de cotisations sociales



Simulateur en ligne

En 2015 : **281 000** contrats signé

Salaire minimal (en pourcentage du Smic et en euros pour un temps complet de 151,67 heures mensuelles) au 1er juillet 2017

Année d'étude faisant l'objet de l'apprentissage	De 15 à 17 ans	De 18 à 20 ans	À partir de 21 ans
1 ^{re} année	25 %	41 %	53 %
	370,07 €	606,91 €	784,54 €
2 ^{de} année	37 %	49 %	61 %
	547,70 €	725,33 €	902,96 €
3 ^{de} année	53 %	65 %	78 %
	784,54 €	962,17 €	1 154,61 €

Rencontres CréActives – 28/11/2017

Contrat de professionnalisation


Objectif : acquérir une qualification professionnelle reconnue (diplôme ou titre professionnel RNCP), un certificat de qualification professionnelle (CQP) ou une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale.

- ❑ **Contrat écrit** adressé à l'OPCA (Organisme paritaire collecteur agréé)

Enregistrement en ligne du contrat <https://www.alternance.emploi.gouv.fr>

- ❑ Tout employeur assujetti au financement de la formation professionnelle continue
- ❑ **Public :**
 - Jeunes âgés de 16 à 25 ans
 - Demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus
 - Bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH)
 - ...
- ❑ CDD ou CDI : durée de 6 mois à 1 ans (2 ans par dérogation)
- ❑ Temps de travail : identique à celui des autres salariés de l'entreprise

Rencontres CréActives – 28/11/2017





Contrat de professionnalisation (Rémunération)

Rémunération en fonction du **niveau de formation et de l'âge**

Niveau de formation ou de qualification avant le contrat de professionnalisation		
Age	Inférieur au baccalauréat	Egal ou supérieur au baccalauréat
Moins de 21 ans	Au moins 55% du SMIC	Au moins 65% du SMIC
21 ans à 25 ans révolus	Au moins 70% du SMIC	Au moins 80% du SMIC
26 ans et plus	Au moins le SMIC ou 85% de la rémunération minimale conventionnelle ordinaire	Au moins le SMIC ou 85% de la rémunération minimale conventionnelle ordinaire

Rencontres CréActives – 28/11/2017



Et vous, de quoi auriez vous besoin pour oser ?

Merci pour votre écoute !

Flavie HOUTOLOU
Avocat spécialiste en droit du travail
fh@avocat-hourtolou.fr
www.avocat-hourtolou.fr

Rencontres CréActives – 28/11/2017

