

PLAN D'URGENCE POUR L'EMPLOI OU " TOUS POUR L'EMPLOI "



Ce document est disponible sur notre site INTERNET dont les références sont :

<http://extranet.unasa.org>

suivi en nom utilisateur du sigle de votre association agréée et en mot de passe du numéro d'agrément de celle-ci.

Les informations de ce bulletin constituent un rappel des principales nouvelles concernant les professionnels libéraux. Elles ne peuvent fournir qu'une documentation de base. Nous vous conseillons donc d'approfondir les questions qui vous intéressent avec vos Conseils habituels et les brochures spécialisées.

Chers adhérents,

Conformément aux engagements pris auprès des pouvoirs publics dans le cadre du réseau " TOUS POUR L'EMPLOI " les associations agréées membres de l'UNASA tiennent à porter à votre connaissance dans les plus brefs délais, les principales mesures en faveur de l'emploi adoptées par le Gouvernement dans le cadre du " Plan d'Urgence pour l'Emploi ".

Ce plan comporte notamment une mesure phare dont la presse s'est faite l'écho : " le contrat nouvelle embauche ". A notre point de vues, ce nouveau contrat est une opportunité pour le développement des petites entreprises libérales en leur permettant d'embaucher plus facilement sans prendre un risque majeur sur le long terme.

Vos conseils habituels (experts-comptables ou avocats) seront à vos côtés pour vous en expliquer les modalités et vos associations agréées seront présentes pour vous faciliter la tâche, en mettant à votre disposition toutes les informations utiles pour la mise en œuvre de l'ensemble de ce dispositif.

Je tiens à remercier les collaborateurs de nos associations qui ont sacrifié une partie de leurs congés annuels pour rédiger le présent " FLASH SPECIAL " afin de vous communiquer l'information le plus rapidement possible.

L'emploi est un enjeu majeur pour notre pays, c'est un enjeu vital pour nos entreprises libérales.

Chacun à son niveau et selon ses moyens se doit d'y participer. A vous d'agir et non de subir.

Le Président de l'UNASA

Béchir CHEBBAH

CE BULLETIN D'INFORMATION VOUS EST ADRESSE PAR VOTRE ASSOCIATION AGREEE

Les ordonnances prises en Conseil des Ministres le 2 août 2005 comportent de nombreuses mesures dans le cadre du **plan d'urgence pour l'emploi** annoncé par Monsieur le Premier Ministre Dominique de VILLEPIN.

La date d'effet de ces ordonnances, initialement prévue pour le 1er septembre, a été avancée au 4 août 2005.

Rappel : ces ordonnances sont prises dans le cadre de la Loi d'habilitation du 26 juillet 2005 et sont applicables, sauf dispositions spécifiques, dès leur publication ; elles devront ensuite être ratifiées à la date prévue par la Loi initiale d'habilitation.

Les principales mesures qui concernent les professionnels libéraux sont :

A - Contrats " nouvelles embauches " : CNE (ordonnance 2005-893)

Ce dispositif est destiné à encourager l'emploi dans les " petites entreprises " et notamment les entreprises libérales en répondant à la principale crainte de celles-ci de ne pouvoir se séparer facilement d'un salarié en cas de difficultés.

Le nouveau dispositif concerne les nouvelles embauches, il ne peut en aucun cas résulter de la transformation d'un contrat existant et s'applique :

* Aux contrats signés dès le 4 août 2005 par les entreprises libérales individuelles ou en société situées en France métropolitaine, dans les départements d'Outre-Mer et à Mayotte, et ayant vingt salariés au plus à la date de la nouvelle embauche

* Le seuil de vingt salariés s'apprécie au niveau de la totalité du cabinet, ou de la société et non par établissement ou implantation et pour le décompte du nombre de salariés **ne sont pas pris en compte les salariés de moins de 26 ans embauchés depuis le 22 juin 2005.**

Principales caractéristiques du contrat nouvelle embauche (CNE) :

* Il s'agit, d'un contrat à durée indéterminée (CDI) à temps plein ou partiel. Il doit être établi par écrit, et comporter les mentions prévues par le Code du Travail (désignation, horaire, salaires, congés, convention collective applicable ...) Un modèle de contrat sera proposé par les pouvoirs publics.

* Pour tout contrat nouvelle embauche (CNE), il doit être spécifié qu'il s'agit bien d'un contrat de ce type en ajoutant expressément la référence qu'il a été conclu en appliquant l'ordonnance 2005-893 du 2 Août 2005.

* **A l'initiative de l'employeur ou du salarié** il peut être mis fin au contrat, **dans les 24 mois** suivant sa conclusion, **et cela sans motivation et avec des formalités simplifiées**

* Il est vivement recommandé **d'inclure** dans le contrat une clause spécifique "**rupture de contrat de travail**" indiquant et détaillant la spécificité du contrat CNE.

* Il suffit, d'une lettre recommandée avec accusé de réception précisant le délai de prescription ouvert au salarié pour une éventuelle contestation de sa part (12 mois à compter de l'envoi de la lettre

recommandée) ; **si ce délai n'est pas précisé** dans la lettre, la prescription devient trentenaire.

*Un préavis est accordé au salarié (et à l'employeur) à compter de la date de présentation de la lettre recommandée de rupture, ce délai est :

° **Nul** si le contrat a moins d'un mois,

° **De deux** semaines, pour une ancienneté d'au moins un mois et de moins de six mois,

° **D'un mois**, pour une ancienneté d'au moins six mois et inférieure à deux ans.

* Si la rupture est à l'initiative de l'employeur **celui-ci doit verser :**

° **au salarié** : une indemnité de fin de contrat, sauf en cas de faute grave (aucune indemnisation n'étant prévue dans ce cas) ; son montant est de 8 % du montant total de la rémunération brute du salarié depuis son embauche,

° **aux ASSEDIC** : une contribution spécifique correspondant à 2 % de la rémunération totale brute versée au salarié depuis son embauche.

* L'indemnité versée au salarié suit le même régime fiscal et social que l'indemnité de licenciement ; elle est exonérée d'impôt sur le revenu, de CSG, de CRDS, de cotisations de sécurité sociale et assimilées (assurance chômage, AGIRC, ARRCO, taxe sur les salaires, taxe d'apprentissage).

* En cas de rupture d'un CNE pendant les deux premières années, l'employeur ne peut contracter un nouveau contrat **avec le même salarié** avant un délai de trois mois à compter du jour de la rupture du précédent contrat.

* Le terme "absence de motivation" pour une éventuelle rupture du CNE comporte des limitations :

° Les dispositions de l'article L 122-45 du Code du Travail qui interdisent les mesures discriminatoires ou le harcèlement sont applicables au CNE ; cet article prohibe notamment les licenciements fondés sur l'état de santé, les mœurs, la race, le sexe ou encore sur la participation à une grève ;

° Par ailleurs, les règles particulières des articles L 122-25 et suivants qui protègent les salariées en état de grossesse, les salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle sont également applicables

° Au delà de ces dispositions spécifiques, la jurisprudence sanctionnant l'abus de droit s'ap-

plique aussi au CNE (licenciement révélant une intention de nuire, par exemple).

* Il doit faire l'objet de la Déclaration Unique d'Embauche (DUE), dont le formulaire, téléchargeable sur www.urssaf.fr, comporte une nouvelle rubrique " contrat nouvelle embauche ".

Cette déclaration peut être, une fois remplie, envoyée par Internet sur le site www.due.fr,

* L'ensemble des prescriptions du Code du Travail et des Conventions Collectives s'applique au CNE et le salarié peut bénéficier d'un congé de formation ; un certificat de travail doit lui être remis à l'expiration du contrat.

* La rémunération doit être au minimum égale au SMIC ou à la rémunération minimale conventionnelle.

* En cas de contestation par le salarié de la rupture du contrat, c'est l'instance prud'homale qui sera saisie.

* Si le salarié en contrat nouvelle embauche est protégé (titulaire d'un mandat syndical ou représentatif), la rupture du contrat doit être soumise à la procédure d'autorisation préalable de l'inspection du travail.

* En cas de licenciement collectif pour motif économique et comprenant des contrats nouvelles embauches, ceux-ci sont compris dans le décompte des effectifs pour l'information et la consultation des représentants du personnel.

* En cas de rupture d'un contrat CNE, les salariés peuvent bénéficier d'une allocation forfaitaire versée par les ASSEDIC dès lors qu'ils ont eu une période continue de 4 mois d'activité en CNE.

* Lorsque la rupture du contrat de travail a lieu au cours de la première année, le salarié a accès au droit individuel à la formation applicable généralement aux CDD.

* Au delà de la période de deux ans, le Contrat nouvelle embauche est entièrement soumis aux règles de droit commun d'un Contrat à durée indéterminée.

Nous attirons votre attention sur le fait que le Ministère du Travail et de la Cohésion Sociale vient de mettre en ligne sur son site Internet (www.cohesionsociale.gouv.fr) un mode d'emploi détaillé du CNE sous la forme de 47 questions-réponses dont vous trouverez ci-dessous quelques extraits significatifs :

*** Quels sont les employeurs qui peuvent recourir au CNE ?**

Les employeurs concernés sont, aux termes de la Loi n° 2005-846 du 26 juillet 2005, les entreprises et organismes mentionnés au premier alinéa de l'article L 131-2 du Code du Travail

Sont donc exclus de ce dispositif les particuliers employeurs, les employeurs publics (entreprises publiques, établissements publics à caractère industriel et commercial) ainsi que les entreprises

adaptées et les centres de distribution de travail à domicile.

*** Le salarié embauché en CNE peut-il bénéficier de la prime de 1000 € destinée aux bénéficiaires de minima sociaux reprenant un emploi ?**

OUI, s'il remplit les conditions prévues pour obtenir cette prime.

***Le recours au CNE donne-t-il droit à des aides particulières ?**

NON

*** Comment s'apprécie le seuil de 20 salariés ?**

Le bénéfice du contrat Nouvelles embauches est réservé aux entreprises qui emploient au plus 20 salariés.

Les règles de décompte des effectifs (article L.620-10 du Code du Travail) sont les suivantes :

° CDI et travailleurs à domicile : ils sont pris intégralement en compte dans l'effectif de l'entreprise ;

° CDD, Contrat de travail intermittent, travailleurs mis à disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure y compris travailleurs temporaires : ils sont pris en compte au prorata de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents ; ils sont cependant exclus de ce décompte s'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu ;

° Temps partiel (quelle que soit la nature du contrat) : ils sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leur contrat par la durée légale ou la durée conventionnelle du travail.

A titre transitoire, sont exclus du décompte des effectifs les salariés embauchés à compter du 22 juin 2005 et âgés de moins de 26 ans, quelle que soit la nature du contrat qui les lie à l'entreprise dont ils relèvent.

Ils sont pris en compte dans le calcul de l'effectif dès qu'ils ont atteint l'âge de 26 ans.

Ce mécanisme s'applique jusqu'au 31/12/2007.

*** Y a-t-il une limitation au nombre d'embauches en CNE par une entreprise ?**

NON - Rien n'interdit à une entreprise remplissant les conditions posées par l'ordonnance d'embaucher plusieurs salariés en CNE. Le respect du seuil de 20 salariés s'apprécie à la date de prise d'effet des embauches.

*** La déclaration préalable à l'embauche habituellement faite à l'URSSAF ou à la MSA concerne-t-elle aussi le CNE ?**

OUI - L'article L.320 du code du travail qui impose à l'employeur de déclarer un salarié auprès des organismes de protection sociale, avant la date de

prise d'effet de l'embauche (L. 320 du code du travail) s'applique au CNE.

*** Le salarié doit-il subir une visite médicale d'embauche ?**

OUI - L'article R 241-48 du Code du travail prévoyant la visite médicale d'embauche s'applique aussi au CNE.

Cette visite médicale doit systématiquement avoir lieu avant l'embauche.

*** Est-il possible d'utiliser le nouveau service "chèque emploi TPE" pour recruter un CNE ?**

OUI - Les entreprises et organismes autorisées à proposer un CNE peuvent utiliser ce nouveau service si elles ne dépassent pas l'effectif de 5 salariés.

*** Peut-on proposer un CNE à un salarié au terme de son contrat à durée déterminée ou de son contrat de travail temporaire ?**

OUI - Comme le CDI de droit commun, le CNE peut prendre le relais d'un CDD ou d'un CTT lorsque ces contrats arrivent à leur terme.

*** Peut-on proposer un CNE à un salarié en cours de CDD ou de CTT ?**

NON - Un employeur ne peut ni modifier ni rompre un CDD ou un CTT pour conclure un CNE avec le même salarié.

*** Peut-on proposer un CNE à un salarié déjà embauché en CDI ?**

NON - Le CNE s'applique aux embauches nouvelles, à partir du 4 août 2005

*** Peut-on utiliser un CNE pour remplacer un salarié absent ?**

OUI - dès lors que l'entreprise envisage de garder le nouveau salarié au-delà du retour du salarié absent

*** La période constituée des deux premières années du CNE doit-elle être considérée comme une période d'essai ?**

NON - Cette période est une période spécifique dite de consolidation de l'emploi qui permet notam-

ment à un employeur de mesurer la viabilité économique et les perspectives de développement de son entreprise

*** Le bulletin de paie d'un CNE diffère-t-il de celui d'un CDI classique ?**

NON - Les articles L 143-3 et suivants du Code du travail concernant le bulletin de salaire s'appliquent aussi au CNE.

*** Y a-t-il des limitations aux possibilités de rompre un CNE pendant les deux premières années ?**

OUI - Les dispositions de l'article L.122-45 du code du travail qui interdit les mesures discriminatoires ou le harcèlement sont applicables au CNE. Cet article prohibe notamment les licenciements fondés sur l'état de santé, les mœurs ou la race ou le sexe ou encore sur la participation à une grève.

Par ailleurs, les règles particulières des articles L.122-25 et suivants qui protègent les salariées en état de grossesse ou les salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle sont également applicables.

Au-delà de ces dispositions spécifiques, la jurisprudence sanctionnant l'abus de droit s'appliquera aussi au CNE. A ce titre, un licenciement qui révélerait par exemple une intention de nuire sera considéré comme abusif et ouvrira donc droit à des dommages et intérêts.

*** Faut-il établir un certificat de travail en cas de rupture durant les deux premières années d'un CNE ?**

OUI - L'article L. 122-16 du Code du travail concernant la délivrance d'un certificat de travail à l'expiration du contrat s'applique aussi au CNE.

*** Comment est composée l'assiette servant de base au calcul de l'indemnité de rupture de 8 % ?**

L'indemnité de 8 % est calculée sur la base de l'ensemble des salaires bruts versés durant le contrat, des primes et accessoires dus en exécution de la prestation de travail, de l'indemnité compensatrice de congé, du salaire versé durant le préavis ou de l'indemnité compensatrice de préavis. Les sommes correspondant au remboursement de frais professionnels ne doivent en revanche pas être pris en compte.

B - Révision de certaines conditions de seuil (ordonnance 2005-895)

Concernant la cotisation supplémentaire du Fonds National d'Aide au Logement (FNAL), seuls les employeurs ayant vingt salariés en seront désormais redevables (0,4 % due sur la totalité des salaires).

Ce dispositif s'applique à compter du 4 Août 2005,

une circulaire à paraître devra déterminer les modalités de calcul du seuil de 20 salariés.

Les entreprises de moins de 20 salariés acquitteront seulement la cotisation de base de 0.10%

C - Embauche d'un jeune de moins de 26 ans (ordonnance 2005-892)

Afin d'encourager l'embauche de jeunes de moins de 26 ans en entreprise, le Gouvernement admet que ces jeunes, embauchés depuis le 22 juin 2005, ne soient pas provisoirement compris, jusqu'à ce qu'ils aient atteint 26 ans, dans les seuils de décompte des effectifs.

Cependant, cette mesure ne peut avoir pour effet

de supprimer une institution existante représentative du personnel ou un mandat de représentant du personnel.

Ces règles s'appliqueraient en France métropolitaine, dans les départements d'Outre-Mer et sous certaines conditions à Mayotte jusqu'au 31 décembre de l'année 2007.

D - Chèque Emploi - Service (ordonnance 2005-903)

Afin de faciliter et de simplifier les obligations des petites entreprises en matière d'embauche, d'emploi et de déclarations relatives à l'emploi des salariés, il est mis en place à compter du 1er septembre 2005, un **chèque emploi TPE** (qui ne se substituerait pas au titre emploi entreprise : TEE)

Ce TPE s'adresse aux entreprises ou cabinets **métropolitains ayant moins de cinq salariés** à l'exclusion des organisations non professionnelles de spectacles vivants et des entreprises relevant du régime des salariés agricoles.

L'objectif du chèque emploi service est :

- * d'obtenir le calcul des rémunérations
- * d'établir, de façon classique ou par télétransmission, les déclarations sociales obligatoires,
- * d'être un moyen de paiement et de rémunération des salariés.

Les modalités pratiques ont été définies par le décret 2005-1041 du 26 août 2005 ; le site Internet sur www.urssaf.fr est ouvert depuis le 1/9/2005

E - Participation à la construction (ordonnance 2005-895 article 1)

Le seuil d'assujettissement des employeurs à la participation construction est relevé de 10 à 20

salariés selon des modalités et un calendrier restant pour l'instant à préciser.

F - Participation à la formation continue (ordonnance 2005-895 article 3)

Cette ordonnance ne modifie pas les règles applicables en ce domaine aux entreprises ayant moins de dix salariés, mais prévoit des allègements pour les entreprises dont le nombre de salariés se situe

entre dix et vingt.

Ce dispositif s'applique aux sommes dues pour les rémunérations versées depuis le 1er janvier 2005.

G - Crédit d'impôt sur le revenu pour certains métiers (ordonnance 2005-895 article 5)

Afin d'encourager les embauches dans des secteurs connaissant des problèmes ou des difficultés de recrutement, un crédit d'impôt sera accordé aux jeunes de moins de 26 ans à la date de début de leur embauche dans ces secteurs d'activité (par exemple : hôtellerie, viticulture, ou certains métiers du bâtiment...); ce dispositif a été précisé par arrêté du 2 Août 2005.

Cette activité doit débuter entre le 1er juillet 2005 et le 31 décembre 2007 et être exercée pendant au moins six mois consécutifs, même en cas de changement d'employeur.

Le crédit d'impôt accordé une seule fois pour la période précitée est de :

- * 1 000 € si les salaires perçus dans ce cadre pendant les six mois sont compris entre 2 970 et 10 060 €
- * 50 % de la différence entre 12 060 € et le montant de ces revenus si la somme des salaires perçus dépasse 10 060 €, sans que la somme puisse être inférieure à 25 € par bénéficiaire.

Le crédit d'impôt n'est pas accordé lorsque le montant des revenus afférents à l'année au cours de

laquelle s'achève la période de six mois précitée excède :

- * 20 000 € pour la première part de quotient familial des personnes célibataires, veuves ou divorcées,
- * 40 000 € pour les deux premières parts de quotient familial des personnes soumises à imposition

commune (mariage ou pacs).

Ces limites sont majorées de 3 421 € pour chaque demi part supplémentaire de quotient familial dont bénéficient les contribuables à quelque titre que ce soit, et de la moitié de cette somme (soit un quart de part) à laquelle ouvre droit chaque enfant en résidence alternée.

H - Prime exceptionnelle pour les bénéficiaires de minima sociaux

Le décret 2005-1054 du 29 Août 2005 a explicité le dispositif de la prime exceptionnelle de 1 000 € à la charge de l'Etat pour :

- * Les créateurs ou repreneurs d'entreprises ou les personnes ayant conclu avec un employeur un contrat d'une durée d'au moins 78 heures par mois, pendant quatre mois,
- * Inscrits sur la liste des demandeurs d'emploi pen-

dant une durée minimale de douze mois au cours de la période comprise entre le 1er mars 2004 et le 1er septembre 2005,

- * Et ayant bénéficié de certaines allocations de minima sociaux à la date de création ou de reprise de l'entreprise ou d'embauche au sein de celle-ci,

La prime est versée par la CAF ou les ASSEDIC à la fin du quatrième mois suivant le début de l'opération.

I - CI-RMA

Ce dispositif "Contrat d'Insertion - Revenu Minimum d'Activité peut être conclu pour une durée de six à dix huit mois.

Il concerne l'embauche, pendant cette période, d'un titulaire de minima sociaux : RMI, ASS (Allocation de Solidarité Spécifique), API (Allocation Parent Isolé)...

L'employeur doit remplir les conditions suivantes :

- * Etre à jour de ses cotisations et contributions sociales,
- * Ne pas avoir procédé à un licenciement pour motif économique au cours des six derniers mois,
- * Ne pas licencier un salarié en CDI pour conclure un

CI-RMA,

- * Ne pas déjà percevoir une autre aide à l'emploi de la part de l'Etat pour le même poste.

Le salarié perçoit un revenu au minimum égal au SMIC horaire multiplié par le nombre d'heures travaillées.

Les avantages économiques pour l'employeur sont les suivants :

- * Perception d'une aide forfaitaire de 425,40 € par mois versée par le Conseil Général ou l'Etat,
- * Exonération des cotisations patronales de la Sécurité Sociale.

***L' actualisation de l'ensemble du dispositif s'effectuera,
comme nous le faisons habituellement, dans les numéros trimestriels de Flash Contact
qui sont disponibles sur le site Internet de notre Fédération.***

SOMMAIRE

LOI D'HABILITATION N° 2005-846 DU 26 JUILLET 2005 POUR PRENDRE DES MESURES D'URGENCE EN FAVEUR DE L'EMPLOI

Commentaires des articles concernant les professionnels libéraux

INTRODUCTION

* Le mot du Président de l'UNASA p 1

ORDONNANCE 2005-892

* Embauche d'un jeune de moins de 26 ans p 5

ORDONNANCE 2005 - 893

* Contrat Nouvelle Embauche p 2

ORDONNANCE 2005 - 895

* Révision de certaines conditions de seuil p 4

* Participation à la construction p 5

* Participation à la formation continue p 5

* Crédit d'impôt sur le revenu pour
certains métiers p 5

ORDONNANCE 2005 - 903

* Chèque Emploi - Service p 5

DECRET 2005 - 1054

* Prime exceptionnelle pour les bénéficiaires
de minima sociaux p 6

AUTRES MESURES

* CI-RMA p 6

