

#04 Combien va me coûter un salarié ? Et que va-t-il m'apporter ?



Coût d'un salarié

Il est indispensable de s'assurer que l'exploitation a la capacité d'embaucher, en établissant un prévisionnel financier. Pour cela, n'hésitez pas à contacter votre comptable ou à consulter les sites internet tels que :

- www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/N23663
- www.pole-emploi.fr/employeur/aides-aux-recrutements-@/index.jspz?id=843

Le coût engendré sera nécessairement dépendant du type de contrat de travail (CDD/CDI), du temps de travail (temps plein/partiel), du niveau de qualification, de l'expérience professionnelle, de la classification et du salaire horaire brut.

Connaître le coût d'un salarié n'est pas une question anodine.

Cependant, un salarié est souvent uniquement perçu comme une charge. Il doit pourtant aussi être analysé au travers de ce qu'il apporte sur l'exploitation (développement d'un atelier, compétences, diminution de la surcharge de travail, ...).

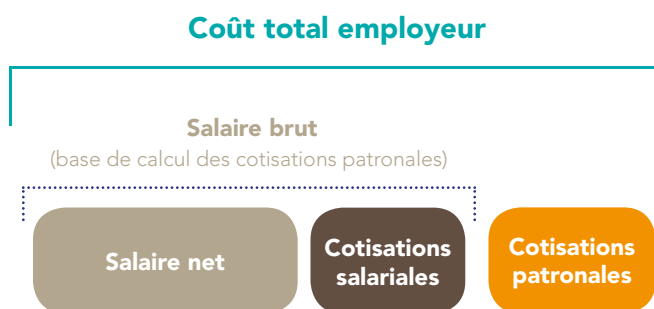
Des coûts de différentes natures



Le coût direct d'un salarié

1. Le salaire

Distinguer salaire net et salaire brut :



Principe de base = libre fixation des salaires à condition de respecter le principe de non-discrimination. La convention collective prévoit un salaire minimum à respecter de même que les obligations concernant le SMIC.

Au 1er janvier 2018 :

- **le SMIC brut mensuel**
pour une base de 35 heures par semaine = 1 498,50 €
- **le SMIC net mensuel**
pour une base de 35 heures par semaine = 1 126,94 €

Le montant du salaire horaire d'un salarié dépend de ses fonctions et de sa classification au regard des dispositions conventionnelles départementales ou régionales (Voir la DIRECCTE)¹.

Généralement un salarié affecté à la traite perçoit une rémunération de 1,1 SMIC soit environ 1 648 euros brut par mois pour une base de 35 heures semaines².

2. Les cotisations sociales

Charges salariales :

charges dues par le salarié imputées au salaire afin d'être redistribuées aux organismes sociaux. Elles représentent environ 23 % du salaire brut.

Charges patronales :

cotisations sociales prises en charge par l'employeur qui s'élèvent en moyenne à 43,5 % du salaire brut. Attention : si l'entreprise n'est pas soumise à la TVA, elle devra verser une taxe sur les salaires (entre 4,25 % et 20 % selon les salaires).

Elles comprennent notamment : assurances maladies, contribution solidarité autonomie, allocations familiales, assurance vieillesse, cotisations accident du travail, cotisation chômage.

Calculer le coût total d'un salarié

Deux calculs possibles :

- **Salaire brut + charges patronales**
- **Salaire net + charges sociales salariales + charges patronales**

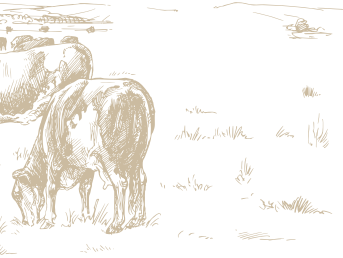
Pour un salarié rémunéré 1 648 euros brut par mois (Smic +10 %), il convient d'ajouter 716 euros de charges patronales.

Ainsi le salarié représente un coût mensuel avant allègements de 2 364 euros.

Il est possible d'externaliser la réalisation des bulletins de salaire.

¹ Directions Régionales des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi de votre région

² Salaire moyen d'un salarié affecté à la traite dans les conventions collectives des départements gérés par le CER France CNEIDF Champagne - Nord Est - Ile de France



3. Les compléments de rémunération

Le **coût réel** peut comprendre aussi les **majorations** pour heures complémentaires ou supplémentaires, travail du dimanche, les cotisations prévoyance.

Par ailleurs, en cas d'absence maladie (professionnelle ou non) ou pour événement familial, l'employeur peut être tenu de maintenir le salaire.

**Un salarié ne coûte pas que son salaire.
Il convient de prendre en compte les coûts indirects engendrés par l'embauche.**

Le coût indirect

1. Les moyens financiers indispensables au salarié

- **Équipements nécessaires :**
EPI³, outillage : ces frais peuvent être considérés comme des investissements et être amortis sur plusieurs années.
- **Formation initiale du salarié par l'éleveur :**
former le salarié nécessite du temps et induit la baisse de productivité de deux personnes (formé et formateur) dans la structure. Néanmoins, ce temps est indispensable à la bonne intégration du salarié.

RAPPEL

Tout employeur doit proposer une mutuelle santé à ses salariés dont la cotisation est à minima pour moitié à la charge de l'employeur

³Équipement de Protection Individuel

4. Les gratifications éventuelles

La **convention collective** de l'exploitation peut en outre prévoir le **versement de primes** (13^{ème} mois, vacances, salissure, ancienneté, etc.).

Ces éventuelles primes seront alors soumises à cotisations sociales et viendront en conséquence augmenter les charges.



2. Les coûts induits

- **Le recrutement :**
coût en temps. En cas de recours à un cabinet de recrutement, la recherche conduira à un coût « financier ». → ponctuel
- **Les éventuels frais de gestion**
pour l'établissement des bulletins de paie par un tiers.
- **La mise en œuvre**
des obligations principalement en cas de première embauche (registre unique du personnel, affichage, document unique d'évaluation des risques, convention collective, etc.).
- **Les sessions de formation externes**
(se renseigner auprès du FAFSEA⁴ sur les aides existantes).

⁴Fonds national Assurance Formation des Salariés des Exploitations et entreprises Agricoles

Des réductions et exonérations

Outre des aides, mises en place tant au plan national qu'au plan local, permettant de réduire le coût d'une embauche, il existe des dispositifs d'allègement ou d'exonérations de charges.



Les allègements de cotisations

Il existe différents allègements de charges patronales selon le type, la nature, la durée du contrat, le siège de l'exploitation, le profil du salarié embauché, etc.

Ainsi le coût peut être réduit par des dispositifs d'aides locales, départementales, régionales ou nationales. N'hésitez pas à vous renseigner auprès de votre conseiller habituel, du Pôle emploi, du conseil départemental, régional, etc.

Au 1er janvier 2018 :

Type d'allègement	Public	Avantages	Formalités
Réduction Fillon	Tout salarié en CDI ou CDD du secteur privé percevant une rémunération inférieure à 1,6 SMIC	Rémunération < 1,6 SMIC mensuel Réduction dégressive des cotisations patronales $C = (0,2814/0,6) \times [1,6 \times (\text{SMIC mensuel} / \text{rémunération annuelle}) - 1]$	Aucune formalité préalable
Travailleur occasionnel	<ul style="list-style-type: none"> CDD saisonnier CDD conclu dans le cadre de la politique de l'emploi GE⁵ : CDI avec un demandeur d'emploi justifiant d'au moins 4 mois d'inscription au pôle emploi GE⁵ : CDI « TO⁷ » en cours au 1er janvier 2010 	Compense intégralement les cotisations patronales de maladie, de vieillesse, d'allocations familiales, de retraite complémentaire, d'AGFF ⁶ , de formation et de médecine du travail Dès que le salaire devient supérieur à 1,25 SMIC, le montant de cette réduction est dégressif et il s'annule pour un salaire supérieur à 1,5 SMIC	Dans la limite de 119 jours par an. Pour les GE ⁵ , la durée s'apprécie par adhérent Exonération à demander lors de l'embauche
Embauche ZRR ⁸	Tout salarié CDI ou CDD d'au moins 12 mois (sauf conjoint, concubin et les personnes à charges)	<ul style="list-style-type: none"> 100 % des cotisations patronales éligibles pour une rémunération horaire < 1,5 SMIC dégressive jusqu'à s'annuler pour une rémunération égale ou supérieure à 2,4 SMIC 	Entreprises situées en ZRR ⁸ ayant un effectif inférieur à 50 salariés Accroissement de l'effectif de l'entreprise Exonération dans la limite de 12 mois Déclaration et demande auprès de la DIRECCTE ¹ dans les 30 jours suivant l'embauche
Embauche BER ⁹	CDI ou CDD d'au moins 12 mois	Sous conditions spécifiques, cette exonération porte sur les cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales, au Fonds National d'Aide au Logement (FNAL) et de versement transport Elle s'applique dans la limite de 1,4 SMIC horaire multiplié par le nombre d'heures rémunérées	Implantation, extension ou création d'entreprise dans le BER ⁹ Exonération pendant 5 ans

Chaque allègement suit une règle de calcul particulière et est susceptible d'évoluer.

Aussi n'hésitez pas à vous rapprocher d'un conseil pour connaître vos droits exacts.

Le coût approximatif « social » du salarié sous réserve de dispositions locales (date du calcul : octobre 2017)
(Pour un salarié rémunéré 1 630 euros bruts par mois – soit 1.1 SMIC – pour une base de 35 heures par semaine)

Allègement	Cotisations dues	Montant des cotisations restant dues	Coût mensuel net
Fillon	22 % déduction de l'allègement	365,62 €	2 013,62 €
TO-DE ⁷	9,08 %	$9,08/100 \times 1648 = 149,56$ €	1 797,56 €
ZRR ⁸	16,00 %	$16,00/100 \times 1648 = 264,39$ €	1 912,39 €
BER ⁹	17,10 %	$17,10/100 \times 1648 = 281,77$ €	1 929,77 €

⁵ Groupement d'employeur

⁶ Association pour la gestion du fonds de financement

⁷ Travailleur occasionnel et demandeur d'emploi

⁸ Zone de revitalisation rurale

⁹ Bassin d'emploi à redynamiser

Une réduction fiscale : le CICE

Le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi

Le CICE permet à de nombreuses entreprises de diminuer leurs charges sociales, sous la forme d'une réduction de l'impôt sur le revenu ou de l'impôt sur les sociétés. Le CICE est un crédit d'impôts, calculée en fonction de la masse salariale hors salaires supérieurs à 2,5 fois le SMIC. Pour bénéficier du CICE, l'employeur éligible doit remplir certaines obligations déclaratives auprès de la MSA et de l'administration fiscale.

Depuis le 1^{er} janvier 2018, le taux du CICE est fixé à 6 % des rémunérations versées aux salariés au cours d'une année civile qui n'excèdent pas 2,5 SMIC annuel.

Aussi pour un salarié percevant une rémunération brute mensuelle de 1 648 euros pour une base de 35 heures par semaine, le CICE s'élève à $(6\% \times 1648 \times 12)$ soit 1 186,56 euros pour l'année.

Conclusion

Pour éviter des coûts engendrés inutilement par la recherche et l'embauche d'un salarié, **il est indispensable d'identifier les besoins et de définir le profil recherché en établissant une fiche de poste.**

(Pour approfondir ces questions vous pouvez vous référer aux fiches 2 et 3).

Les frais engendrés par l'embauche d'un salarié peuvent être partagés dans le cadre d'un groupement d'employeurs.

ATTENTION
réglementation
en cours
d'évolution

Les annonces du gouvernement devraient faire évoluer le CICE vers une disparition au profit d'allègement de charges : ce n'est pas sans incidence pour les entreprises car cela induirait que le CICE ne soit plus imputable à l'impôt.

La réduction des charges sociales salariales ferait remonter la base taxable (impôts et charges sociales exploitant).

**Il existe
des contrats
d'apprentissage ou
des contrats aidés,
parlez-en à votre
conseiller, cela peut
vous aider à
recruter !**



Fiche rédigée par Gaëlle Denime, CERFRANCE Champagne - Nord-est - Ile de France
Dans le cadre d'un programme d'actions sur l'évolution des exploitations financé par le Cniel



en partenariat avec
APCA, Chambre d'Agriculture d'Indre-et-Loire, GAEC & Sociétés, BTPL, CERFRANCE, MSA, France Conseil Elevage, Service de Remplacement France et Occitanie, ANEFA, CUMA France, RMT Travail, VIVEA, ANACT

