

# Cherchemonid

Antoine Huvé: « Pour ma première embauche, j'ai recruté mon prestataire »

HENRI DE LESTAPIS

Antoine Huvé aime la langue française. En tout cas, il ne supporte pas les fautes d'orthographe. Dans les échanges écrits, elles renvoient une mauvaise image. Lorsqu'il embauche, il demande au candidat d'écrire un petit texte sur un sujet simple : l'entreprise Cherchemonid. « Cela me permet à la fois de jauger les aptitudes rédactionnelles du candidat et de voir s'il s'est un peu renseigné sur notre activité. Cela me paraît être le B.A.-BA », estime le dirigeant d'entreprise.

Le postulant doit donc savoir que Cherchemonid est une plate-forme de recherche immobilière inversée. Explication : plutôt qu'éplucher des annonces sur dix sites différents pour trouver le bien immobilier qu'il recherche, un acheteur y inscrit ses exigences de façon très détaillée. Ne s'affichent alors que les annonces qui correspondent à sa recherche et qui sont extraites des fichiers d'environ 33 000 professionnels. Lui-même

agent immobilier à Pont-l'Évêque (Calvados), Antoine Huvé a créé ce site en 2015, au regard des bouleversements qu'apporte le numérique dans sa profession, et par souci d'améliorer le service proposé à ses clients.

Peu familier des techniques de développement des programmes informatiques, il s'est adressé tout d'abord à un prestataire pour concevoir son site Internet. Mais le souhait d'intégrer cette compétence dans l'entreprise l'a vite dérangé. Il a donc été chercher au plus proche, et au plus sûr : « J'avais besoin d'un directeur technique, explique-t-il. Je l'ai trouvé chez mon prestataire ! Cette première embauche ne m'a posé aucun problème. »

### « Capacité d'adaptation et curiosité »

C'est ainsi que dès 2016 il emploie Thomas Ledesert. C'est lui qui a conçu la plate-forme Web de Cherchemonid. Il est emballé par le concept et enthousiaste à la perspective d'une aventure entrepreneuriale. À 38 ans, et avec quinze ans d'expérience dans la programmation, il a le profil idéal. Antoine Huvé ne lui fait passer aucun test. Ils ont déjà beaucoup collaboré. Tout se joue autour de quelques cafés. Aujourd'hui, ils dirigent l'entreprise à deux avec une bienveillance mutuelle.

C'est plutôt pour la deuxième embauche que les choses se sont corsées. « J'avais besoin d'une personne multi-



tâches, dit Antoine Huvé, capable de faire un peu de commercial, un peu de communication, qui accepte de répondre au téléphone ainsi qu'à des courriels... sans fautes d'orthographe ! »

Après quatre entretiens sur cinquante candidatures, il finit par trouver le bon profil, même s'il commet l'erreur d'en dire un peu trop sur ses attentes avant d'avoir laissé parler le candidat.

Antoine Huvé et Thomas Ledesert embauchent désormais à deux. Lorsqu'ils recrutent des développeurs, qui représentent le gros des troupes des neuf collaborateurs, ils leur font passer un test technique d'environ deux heures, avec des pièges à déceler. Ils s'intéressent aux formations de leurs candidats mais laissent une porte ouverte à ceux dont la motiva-

tion dépasse le diplôme. « Parmi nos développeurs, souligne Antoine Huvé, deux sont autodidactes. Nous avons mis sur leur capacité d'adaptation et leur curiosité. Ils bossent bien. »

Les deux dirigeants s'intéressent aussi aux hobbies des postulants. Ils ont par exemple été sensibles à la passion de l'un d'eux pour la mécanique auto, révélatrice de sa minutie et de sa patience. Antoine Huvé livre enfin un dernier conseil aux dirigeants qui, comme lui, ont pu imaginer que leurs collaborateurs déploieraient un enthousiasme professionnel identique au leur. « Le créateur est naturellement le plus motivé dans sa propre entreprise, dit-il. C'est assez naïf de penser différemment. Cela n'empêche pas les salariés de bien faire leur travail. » ■

Antoine Huvé, fondateur de Cherchemonid, et son premier salarié, Thomas Ledesert.

CHERCHEMONID.COM

## LES POINTS CLÉS À RETENIR APRÈS LE RECRUTEMENT DU PREMIER COLLABORATEUR

### Des tâches à externaliser

■ Rédiger le contrat de travail, établir chaque mois les bulletins de paie, ne pas oublier dans la foulée les déclarations sociales nominatives (DSN) de chaque salarié... Ce sont autant de tâches administratives fastidieuses dont les très petites entreprises préfèrent souvent se charger elles-mêmes. « Les entreprises externalisent massivement la paie, rappelle, Patrick Bordas, vice-président du conseil supérieur de l'Ordre des experts-comptables. Tous les mois, sur les quelque 2 millions de DSN transmises, 56 % sont produites par des cabinets d'expertise comptable. Environ 5 millions de bulletins de paie sont réalisés principalement pour des TPE, à raison de 5 salariés en moyenne par entreprise. »

Confier la paie à un cabinet d'expertise comptable ou à un spécialiste des ressources humaines (RH) permet en effet de s'assurer de la conformité des fiches de paie. « Si j'établis un bulletin de paie, et que je me trompe seulement de 5 euros, le salarié forcément s'en rendra compte. L'exigence de qualité est très forte, souligne Patrick Bordas. C'est l'une des raisons pour lesquelles les entreprises externalisent ces missions. Elles sont poussées par la complexité et l'évolution de la réglementation. »

Les entreprises voient les formalités devenir plus nombreuses. Après la mise en place du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu, elles devront calculer l'index parité homme-femme : ce sera obligatoire à partir du 1<sup>er</sup> mars 2020 pour les sociétés de plus de 50 salariés.

Le choix de l'externalisation des tâches administratives présente aussi un avantage pécuniaire pour une TPE. Entre l'achat ou l'abonnement d'un logiciel, les charges et la forma-

tion d'un collaborateur, le traitement interne peut se révéler onéreux. « Un client paye chaque année environ 2 800 euros à son expert-comptable soit un peu plus de 200 euros par mois pour réaliser la paie, la comptabilité, le bilan et les télétransmissions, détaille Patrick Bordas. L'investissement des chefs d'entreprise est variable et dépend en réalité du niveau de service, de la complexité des règles applicables et des effectifs, mais il est vite rentabilisé par la sécurité qu'il apporte. »

### Nouveaux prestataires

Ce que cherchent également les petites entreprises ? C'est le « one stop shop » de la gestion, à savoir un prestataire qui assure l'ensemble des services de comptabilité, de contrôle de gestion, de juridique et naturellement de conseil. En clair, un prestataire qui soit à même de rédiger un contrat de travail sur mesure, avec des clauses de non-concurrence, d'intéressement, ou de confidentialité, et peut accomplir les formalités comme la déclaration préalable à l'embauche.

Partenaire traditionnel des TPE et PME, les experts-comptables peuvent proposer un service de conseil juridique en plus de leur mission première d'hommes du chiffre. Depuis quelques années apparaît un nouveau type de prestataires, des start-up comme Captain Contrat, Legalstart ou Small Business Act qui proposent une palette de services en ligne, à prix modérés pour les opérations les plus simples. Généralement, ils travaillent en liaison avec des gens du chiffre et du droit, quand ils ne sont pas l'émanation sur Internet de cabinets d'avocats ou d'experts-comptables établis et qui prennent eux aussi le virage du numérique. ■ M.L.

### Des outils pour retenir ses salariés

■ Même s'ils ne sont pas déterminants dans le choix d'un poste, les salariés restent sensibles aux avantages dont ils peuvent bénéficier. Certains sont obligatoires, d'autres restent à la discrétion de l'entreprise. L'avantage probablement le plus apprécié est la complémentaire santé. Depuis 2016, tous les employeurs du secteur privé doivent fournir une mutuelle de santé collective à leurs salariés et participer au moins à hauteur de 50 % du prix des cotisations. « Le régime de prévoyance a également été rendu obligatoire dans certaines conventions collectives », souligne Marlène Elmassian, avocate associée du cabinet Jacquet Duval Avocats.

Le second avantage obligatoire est la prise en charge à 50 % des frais de transport en commun (train, bus, métro, tramway, services publics de location de vélos). Cette prise en charge est exclue de l'assiette de calcul des cotisations sociales, ainsi que

de la contribution sociale généralisée (CSG) et de la contribution à la réduction de la dette sociale (CRDS).

D'autres dispositifs, facultatifs ceux-là, permettent d'offrir de réels atouts aux salariés. « Les petites entreprises, qui ne sont pas dotées de représentants du personnel, ne peuvent pas offrir autant d'avantages que les grandes structures, poursuit Marlène Elmassian. Il existe pourtant des solutions pour séduire les candidats afin de prévoir notamment, par voie d'accord collectif, une certaine flexibilité dans l'organisation du temps de travail. »

### Primes exceptionnelles

Parmi les solutions largement appréciées par les salariés : la possibilité de bénéficier de journées de télétravail, de poser des demi-journées de congés et pas seulement des journées entières, ou encore l'obtention d'horaires de travail décalés afin d'améliorer les conditions de trajet. Les horaires à la carte peuvent pro-

curer aux salariés un sentiment d'autonomie qui les valorise et favorise leur épanouissement.

S'il ne dispose pas de cantine, l'employeur peut participer au financement des repas des salariés, en leur proposant des titres-restaurants. La participation patronale doit être comprise entre 50 et 60 % de leur valeur. Cette participation est exonérée de charges sociales et fiscales sur sa contribution - dans la limite de 5,52 euros par ticket et par jour travaillé, soit 220 jours maximum par an.

Les versements de primes exceptionnelles sont, évidemment, très appréciés des collaborateurs. Cette démarche permet d'accorder aux salariés un complément de revenus sous forme de bonus afin de reconnaître leurs qualités professionnelles et de les fidéliser, sans impact à long terme sur la masse salariale. ■ M.L.

### Et si ça se passe mal...

■ Si, après la période d'essai, le salarié ne réalise pas sa mission de façon satisfaisante et correcte, ou s'il ne tient pas les délais fixés, un licenciement pour insuffisance professionnelle est possible. Avant d'engager cette procédure, l'employeur doit vérifier que le salarié a été accompagné dans sa prise de poste et qu'il a disposé des moyens suffisants pour réaliser sa mission. Une fiche de poste en annexe du contrat de travail définira les missions et prévoira des points réguliers. « Il est conseillé de formaliser ces entretiens par écrit pour assurer ses arrières. Tout cela protège beaucoup plus les employeurs que ce que l'on ne pense », souligne Marlène Elmassian, avocate associée du cabinet Jacquet Duval Avocats. Une autre solution est la rupture

conventionnelle. Ce « licenciement à l'amiable » peut être fait à l'initiative du salarié ou de l'employeur. Il importe de bien respecter la procédure. Même si le salarié est à l'origine de la demande, l'employeur doit lui adresser une convocation à un entretien de rupture conventionnelle.

« Il est recommandé d'annexer à cette lettre une fiche informative sur les droits du salarié. Il faut aussi l'informer qu'il peut être assisté », conseille Marlène Elmassian. Il est obligatoire de réaliser au moins un entretien. Dans la pratique, il n'est pas rare de réaliser plusieurs entretiens avant de tomber d'accord sur les conditions du départ du collaborateur.

La convention de rupture scellée l'accord et fixera les conditions

de la rupture du contrat de travail, qui sont librement définies par l'employeur et le salarié. Elle doit prévoir la date de l'entretien préalable, la date de rupture du contrat de travail et le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle.

L'employeur doit remettre un exemplaire de la convention au salarié. Sinon, le salarié peut obtenir l'annulation de la rupture conventionnelle et le versement des indemnités pour licenciement injustifié. Le document signé, il faut encore respecter un délai de rétractation de quinze jours calendaires. Le lendemain de ce délai, la demande d'homologation peut être envoyée à l'Inspection du travail, qui a 15 jours ouvrables pour se prononcer. ■ M.L.

1 521,22

euros brut  
Montant du smic pour un salarié à temps complet (35 heures), soit 1 202,92 euros net

1 654

euros  
Coût total pour l'entreprise d'un salarié rémunéré au smic

82 %

des TPE et PME  
rencontrent des difficultés de recrutement (Baromètre trimestriel Bpifrance, LeLab et Rexecode, mai 2019)

87 %

des salariés  
dans les TPE travaillent à temps complet (Source : Dares)



Marianne Benard est l'unique salariée d'Antoine Thibault.  
M. NICOT/LE FIGARO

secteur privé pour éviter les effets d'aubaine.

Fort de son expérience, Antoine Thibault défend ce système. « Sans ce soutien qui a facilité l'embauche de Marianne, remarque-t-il, je me serais contenté d'un tiers-temps. »

De plus, Antoine Thibault verse à sa salariée une prime de qualité, sorte de prime d'encouragement dont le montant fluctue entre un demi et un mois de salaire par an. Tout dépend du bonus que Sodial lui verse. Marianne perçoit aussi la prime d'activité revalorisée en décembre par Emmanuel Macron et gérée par la MSA, la sécurité sociale agricole.

Le travail reste rude, surtout en hiver. Les journées se déroulent au rythme du bétail. Elles démarrent à 8 heures avec une pause de 11h30 à 15 heures et se finissent bien après 19 heures. La jeune fille, qui profite de ses mercredis, travaille aussi un week-end sur trois. Elle apprécie « ce travail en autonomie, car les tâches sont partagées ».

De fait, Antoine Thibault se consacre davantage aux travaux des champs, devenus particulièrement complexes à cause de la sécheresse. Il prend les décisions concernant la nutrition et les soins au troupeau. Le tandem se retrouve pour des points quotidiens et des réunions hebdomadaires. Marianne organise son temps pour nourrir, traire, nettoyer et, parfois, aider les vaches à vêler... Elle peut bénéficier d'une formation d'éleveur-infirmier notamment pour « parler » les sabots.

Finalement, Antoine Thibault s'est octroyé davantage de temps libre et il s'est engagé en 2016 sur les réseaux sociaux : il a créé sa chaîne YouTube, AgriSkippy, qui compte 14772 abonnés et un compte Twitter pour renouer le lien entre consommateurs et producteurs. Volubile et passionné, il fait partie des agritwittoos, ce collectif de 300 agriculteurs décidés à défendre leur métier. « Je consacre entre deux à trois heures par jour aux réseaux sociaux, explique-t-il, surtout si je dois monter et mettre en ligne une vidéo. Sans Marianne ce serait impossible. » ■

## Antoine Thibault :

« Sans Marianne, ce serait impossible »

MARIE NICOT

Sur le papier, rien ne jouait en faveur de la candidature de Marianne Benard : échec au bac pro agricole, pas de parents dans le milieu, peu d'expérience... En 2014, Antoine Thibault gérait un troupeau de 60 prim'holsteins et 73 hectares de terres à Cintray (Eure). Ce

père de famille avait besoin d'un salarié agricole pour le seconder : « Depuis que j'ai repris la ferme, en 2002, raconte-t-il, quelques stagiaires sont passés. Mais je souhaitais dégager plus de temps pour participer aux réunions de la coopérative Sodial en tant qu'administrateur, enseigner, prendre quelques semaines de vacances par an. »

L'ancien apprenti géomètre, qui désirait rompre avec la tradition de « la main-d'œuvre familiale », aurait pu s'acheter un robot de traite. Mais, comme il le souligne avec humour, « les possibilités de dialogue sont limitées ».

L'agence Pôle emploi de Verneuil-sur-Avre (Eure) lui a soumis 200 CV dont celui... d'une hôtesse de l'air résidant à 80 kilomètres. Antoine Thibault a envoyé quinze propositions restées sans réponse. Malgré son côté bucolique, Cintray est isolé, la traite s'achève vers 20 h30 chaque soir et un smic reste

un smic... « Lorsque Marianne m'a téléphoné, j'ai tenté le coup, poursuit Antoine Thibault. Le courant est bien passé. Elle est toute menue, mais elle connaît les chevaux et les bons réflexes avec les animaux. C'est intéressant de lui transmettre le métier. »

### Sur YouTube et Twitter

La mission locale de Verneuil-sur-Avre, partenaire de Pôle emploi en charge des 16-25 ans, a donné le coup de pouce décisif en proposant un contrat aidé. L'agriculteur a signé un CDI à temps plein. En échange, il n'a réglé qu'un smic net pendant trois ans, l'État prenant à son compte les charges sociales. Aujourd'hui, le dispositif est arrivé à son terme, mais le duo perdure. Jugé trop onéreux et inefficace par le gouvernement, défendu par les « gliets jaunes » et les associations, le contrat aidé, qui est devenu parcours emploi compétence (PEC), ne concerne plus le

## Quand l'entreprise grandit

■ Le dépassement de certains seuils d'effectifs au sein d'une entreprise entraîne pour l'employeur de nouvelles obligations. Afin d'alléger les contraintes des entreprises, la loi Pacte du 22 mai 2019 réduit le nombre de seuils d'effectif sociaux et les regroupe en 3 catégories : 11, 50 et 250 salariés. Cette disposition entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020.

La loi Pacte bloque également les effets de franchissement de seuil. Le franchissement à la hausse d'un seuil ne produira ses effets que si le seuil a été atteint ou dépassé durant cinq années civiles consécutives. Ce n'est qu'ensuite - donc au titre de la sixième année - que les entreprises devront se conformer à leurs nouvelles obligations. Cette réforme concerne les seuils d'effectifs de moins de 250 salariés.

### ▶ À partir du seuil de 11 salariés

Une entreprise qui emploie au moins 11 salariés doit mettre en place et organiser les élections du comité social économique (ce qui correspond aux anciens délégués du personnel) dès lors qu'elle dépasse pendant douze mois consécutifs le seuil de 10 salariés. Ces élus et membres du CSE n'ont pas le même rôle qu'un comité d'entreprise. Ils peuvent toutefois présenter des réclamations individuelles et collectives et demander le respect du droit.

Les entreprises de 11 salariés et plus doivent participer à la formation professionnelle continue (taux de cotisation de 1 % de la masse salariale). Elles doivent également contribuer au financement des prestations complémentaires de pré-

voyance (taux de 8 %). Concernant l'emploi des personnes handicapées à hauteur de 6 % de l'effectif, le seuil de 20 salariés reste applicable.

### ▶ De nouvelles obligations à partir de 50 salariés

Les obligations à partir de 50 salariés sont de façon générale accrues. La cotisation au Fonds national d'allocation logement (Fnal), auparavant prévue dans les entreprises de plus de 20 salariés, sera à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020 due par les employeurs de plus de 50 salariés. Son taux s'élève à 0,50 %. Les PME devront également participer à l'effort de construction, à hauteur de 0,45 % du montant des rémunérations versées au cours de l'exercice écoulé.

Ces entreprises doivent également afficher des consignes de sécurité et prévoir, à partir du 1<sup>er</sup> janvier prochain, un règlement intérieur. « Les obligations sont également renforcées autour de l'égalité professionnelle. Les structures de 50 à 250 salariés vont devoir calculer l'index d'égalité hommes-femmes à partir du 1<sup>er</sup> mars 2020, et devront publier sur internet le score obtenu », explique Marlène Elmassian, avocate associée du cabinet Jacquet-Duval Avocats. S'il est inférieur à 75 sur 100, elles auront trois ans pour se mettre en conformité. Sinon, elles seront sanctionnées financièrement jusqu'à 1 % de leur masse salariale.

Dernier impératif qui concerne, cette fois-ci, la prévention des risques professionnels. Si les PME ne parviennent pas à négocier un accord, elles doivent établir un plan d'action si la moitié des effectifs sont exposés à un facteur de pé-

# L'art d'être audacieuse



avec le soutien de



Participez à la 4<sup>e</sup> édition du prix Business with Attitude - Madame Figaro.

Un prix qui récompense les femmes créatrices d'entreprises innovantes dont l'ambition business se conjugue avec le souci d'un impact social, managérial ou environnemental.

Plus qu'un prix, un véritable programme de coaching personnalisé qui vous accompagne dans les étapes-clés de votre développement.

Candidatez dès aujourd'hui dans l'une des 5 catégories : engagement, création, next techs, savoirs et services.

Inscriptions et détails du prix sur notre site [lefigaro.fr/madame](http://lefigaro.fr/madame) rubrique Business. Date limite des candidatures : 20 octobre 2019.

En partenariat avec ENGIE M GALERIE EY Building a better working world Google