

LETTRE SOCIALE

N°36 – SEPTEMBRE 2014



BAKER TILLY
FRANCE

Membre indépendant de Baker Tilly International

Vous trouverez dans ce numéro l'actualité sociale des thèmes suivants :

- ❑ **Loi relative au développement et à l'encadrement des stages** (Loi du 10 juillet 2014)
- ❑ **Le décret du 8 juillet 2014 sur la mise en conformité des régimes collectifs**
- ❑ **Loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes** (Loi du 4 août 2014)
- ❑ **La Loi du 4 août 2014 sur le Congé parental** : ce qui change à compter du 1er octobre 2014
- ❑ **Loi visant à lutter contre la concurrence sociale déloyale** (Loi du 10 juillet 2014) : le détachement, de nouvelles exigences pour les donneurs d'ordre
- ❑ **Loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2014**

EN BREF ...

L'actualité jurisprudentielle diverse :

- **Les nouvelles bases de calcul du budget CE**
- **Les dérogations possibles en matière de temps partiel aux 24 heures**
- **Indemnité compensatrice de non-respect du délai de prévenance d'une période d'essai**

ET POUR FINIR ...

L'AGENDA DU POLE SOCIAL : quelques dates importantes à retenir

Loi du 10 juillet 2014 relative au développement et à l'encadrement des stages : des stages mieux encadrés, durée et nombre de stagiaires limités dans l'entreprise, nouvelles sanctions en cas d'infraction de l'entreprise

➤ Des nouveaux droits obligatoires pour les stagiaires

Parmi les mesures phares de cette loi, citons :

- la reconnaissance de certaines autorisations d'absence prévues par le Code du travail (grossesse, paternité, adoption) ;
- une inscription des stagiaires dans une partie spécifique du registre unique du personnel. Le registre spécifique des stagiaires disparaît ;
- l'accès à la cantine de l'entreprise, titres-restaurant ;
- la prise en charge des frais de transport.

➤ Validation du stage en cas d'interruption

Lorsqu'un stagiaire est dans l'obligation d'interrompre son stage pour raison médicale, accident, grossesse, paternité ou l'adoption, la loi donne la possibilité à l'autorité académique (ou l'établissement) de valider la période de stage, même s'il n'a pas atteint la durée prévue dans le cursus ou de proposer aux stagiaires une modalité alternative de validation de sa formation.

Elle prévoit également la possibilité d'un report de la fin de stage, en tout ou partie, avec l'accord des parties de la convention.

➤ Durée du Stage

Les stages ne peuvent pas en principe excéder 6 mois pour un même stagiaire.

Cependant, un futur décret d'application (non publié au jour de cette édition) devrait lister les formations pour lesquelles il peut être dérogé à cette durée pour une période de transition de 2 ans à compter de la publication de la loi.

La durée du stage s'apprécie en tenant compte de la présence effective du stagiaire dans l'entreprise.

☞ **La gratification des stagiaires, due dès le 1er jour et exonérée d'impôt sur le revenu**

Lorsque la durée du stage est supérieure à 2 mois consécutifs ou non, le stage fait l'objet d'une gratification mensuelle, la loi précise qu'elle est due à compter du premier jour du mois de la période de stage.

La gratification minimale est augmentée, elle s'appliquera pour les conventions de stage signées **à compter du 1^{er} septembre 2015 et sera de 15 % du plafond horaire de la Sécurité Sociale.**

*Exemple : en tenant compte du plafond horaire de la Sécurité Sociale 2014 soit 23 € :
(23 x 15 %) x (35h x 52sem/12) = 523,25 euros pour 151,67 heures par mois (soit 87 € de plus par rapport à ce jour).*

☞ **Nouveaux droits des stagiaires : conditions de travail, temps de présence, temps de repos et autorisations d'absences**

En cas de grossesse, de paternité ou d'adoption, le stagiaire bénéficie de congés d'autorisations d'absence d'une durée équivalente à celles prévues pour les salariés.

A noter : Pour les stages d'une durée supérieure à 2 mois et dans la limite de la durée maximale prévue, la convention de stage doit prévoir la possibilité de congés et d'autorisations d'absence au bénéfice du stagiaire au cours de la période de formation en milieu professionnel ou du stage.

☞ **Lutter contre le recours abusif aux stagiaires**

La loi doit fixer par un décret d'application le nombre maximum de stagiaires dans l'entreprise sur une même semaine civile en nombre en tenant compte des effectifs de l'entreprise.

Au jour de la présente édition, ce décret n'est pas paru. Le quota de 10% de l'effectif de l'entreprise avec un plafond fixe pour les petites entreprises (3 stagiaires pour un effectif de 30) est évoqué. Par dérogation, selon des conditions fixées par décret, l'autorité académique pourra fixer un autre nombre.

Nous reviendrons vers vous dans les prochaines éditions pour de plus amples informations.

L'organisme d'accueil désigne un tuteur, ce dernier sera chargé de l'accompagnement du stagiaire et sera garant du respect des stipulations pédagogiques de la convention prévue. Un accord d'entreprise peut préciser les tâches qui leur sont confiées, ainsi que les conditions de l'éventuelle valorisation de cette fonction.

Le nombre de stagiaires pris en charge par un même tuteur est limité et sera fixé par un futur décret.

Nous reviendrons vers vous dans les prochaines éditions pour de plus amples informations.

Aucune convention de stage ne peut être conclue pour exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent ni pour accroissement temporaire d'activité, ni un poste saisonnier, ni pour remplacer un salarié absent ou dont le contrat est suspendu.

Les stagiaires bénéficient des protections et droits aux articles L.1121-1, L. 1152-1 et L.1153-1 du Code du Travail, dans les mêmes conditions que les salariés.

Les manquements sont passibles d'une amende d'un montant de 2 000 € au plus par stagiaire concerné par le manquement et d'au plus 4 000 € en cas de récidive dans un délai d'un an.

➤ **Mobilité internationale**

Les stages ou les périodes de formation en milieu professionnel peuvent être effectuées à l'étranger.

Les dispositions relatives au déroulement et à l'encadrement du stage ou de la formation en milieu professionnel à l'étranger font l'objet d'un échange préalable entre l'établissement d'enseignement, le stagiaire et l'organisme d'accueil.

Pour chaque stage est annexée à la convention de stage, une fiche d'information présentant la réglementation du pays d'accueil sur les droits et les devoirs du stagiaire.

La mise en conformité des régimes collectifs : Nouveau décret du 8 juillet 2014

Dans notre lettre sociale d'avril 2014, nous vous avons détaillé les précisions apportées par l'administration (*lettre ACOSS sous forme de questions réponses du 4 février 2014*), permettant de clarifier les modalités d'appréciation du caractère collectif et obligatoire des garanties complémentaires de prévoyance, de mutuelle et de retraite supplémentaire.

Un nouveau décret du 8 juillet 2014 (D.2014-786, 8 juill.2014 JO du 10/07/2014) vient sécuriser lesdites précisions de l'ACOSS, tout en **modifiant de façon plus ou moins importante la définition des cinq critères** initiés par le décret du 9 janvier 2012 pour définir les catégories objectives.

Tout en **ajoutant des contraintes au formalisme des cas de dispense d'adhésion.**

➤ **Catégories objectives de salariés (CSS art 242-1-1)**

Le critère 1 : appartenance à la catégorie du personnel cotisant à l'AGIRC (cadres) ou non cotisant à l'AGIRC (non cadres) : **non modifié**.

Le critère 2 : « *tranche de rémunérations* » **est remplacé par** « *seuil de rémunération déterminé à partir de l'une des limites inférieures des tranches* ».

Le critère 3 : « l'appartenance aux catégories et classifications professionnelles » **sont remplacés par** « la place dans les classifications professionnelles ».

Le critère 4 : aux « sous catégories conventionnelles définies par référence au niveau de responsabilité, type de fonctions, degré d'autonomie » **sont ajoutées** « l'ancienneté dans le travail ».

Le Critère 5 : Initialement limité « aux usages en vigueur dans la profession », il **est étendu** à « l'appartenance au champ d'application d'un régime légalement ou réglementairement obligatoire assurant la couverture du risque concerné, ou bien l'appartenance à certaines catégories spécifiques de salariés définies par les stipulations d'une convention collective, d'un accord de branche ou d'un accord national interprofessionnel caractérisant des conditions d'emploi ou des activités particulières ».

➤ Des contraintes supplémentaires au formalisme des cas de dispense d'affiliation (CSS art 242-1-6)

L'employeur doit désormais bien prendre soin d'informer le salarié des conséquences d'une dispense. Désormais, **une mention attestant de cette information est exigée sur chaque demande de dispense présentée par le salarié.**

Pour rappel, nous vous récapitulons ci-dessous les cas de dispenses d'affiliation.

Récapitulatif des dispenses d'affiliation	
Salariés potentiellement bénéficiaires	Précisions
I - Dispenses pouvant être prévues par le régime (1)	
Apprentis, salariés en CDD, intérimaires titulaires d'un contrat de travail ou de mission <u>d'au moins 12 mois</u>	Dispense d'affiliation sur justificatif d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties. Etre en mesure de produire la demande de dispense du salarié mentionnant qu'il a été informé des conséquences de son choix.
Apprentis, salariés en CDD, intérimaires titulaires d'un contrat de travail ou de mission <u>inférieur à 12 mois</u>	Dispense d'affiliation sur simple demande. Etre en mesure de produire la demande de dispense du salarié <u>mentionnant</u> qu'il a été informé des conséquences de son choix.
Salariés déjà couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou, si elle est postérieure, de leur embauche.	Dispense ne pouvant jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel. Etre en mesure de produire la demande de dispense du salarié <u>mentionnant</u> qu'il a été informé des conséquences de son choix.
Salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au régime les conduirait à régler une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute	Etre en mesure de produire la demande de dispense du salarié <u>mentionnant</u> qu'il a été informé des conséquences de son choix.

Salariés bénéficiaires de la CMU ou de l'ACS (aide à l'acquisition d'une complémentaire santé)	Dispense pouvant jouer jusqu'à ce que le salarié cesse de bénéficier de la couverture CMU ou ACS. Etre en mesure de produire la demande de dispense du salarié <u>mentionnant</u> qu'il a été informé des conséquences de son choix.
Salariés bénéficiant par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une autre couverture collective de prévoyance complémentaire à titre obligatoire ou d'une autre couverture collective de prévoyance complémentaire figurant sur une <u>liste fixé par arrêté</u> .	Dispense pouvant jouer jusqu'à ce que le salarié cesse de bénéficier de la couverture en cause. Etre en mesure de produire la demande de dispense du salarié <u>mentionnant</u> qu'il a été informé des conséquences de son choix
II - Dispense spécifique aux régimes mis en place par décision unilatérale.	
Salarié embauché AVANT la mise en place du régime (loi Evin)	Si le régime prévoit une cotisation salariale, dispense d'affiliation possible de droit, sur <u>simple demande, même si l'acte juridique à la base du régime ne le prévoit pas.</u> Etre en mesure de produire la demande de dispense du salarié <u>mentionnant</u> qu'il a été informé des conséquences de son choix

(1) La dispense doit être prévue par l'acte fondateur du régime (décision unilatérale, référendum, accord ou convention collective). Il peut s'agir de l'acte initial ou d'un avenant à l'acte initial.

La Loi du 4 août 2014 sur l'égalité entre Hommes et Femmes

La loi est venue modifier un certain nombre de dispositions du code du travail et du code de la sécurité sociale et notamment celles relatives aux obligations de négociation au sein de l'entreprise.

Dans les entreprises de plus de 50 salariés ou sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives (et où sont désignés un ou plusieurs délégués syndicaux) **une seule négociation annuelle désormais (et non plus deux distinctes) sur les objectifs d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes qui devra également porter sur :**

- les conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle ;
- les conditions de travail et d'emploi et spécifiquement celles des salariés à temps partiel ;
- l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales ;
- la possibilité pour les salariés à temps partiel de cotiser sur la base d'un temps plein pour les cotisations d'assurance vieillesse et sur les conditions dans lesquelles l'employeur peut prendre en charge tout ou partie du supplément de cotisations ;
- la définition et la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Si un accord a été signé et qu'il comporte de tels objectifs et mesures, l'obligation de négocier deviendra triennale. C'est alors dans le cadre de la NAO que sera suivie la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

En l'absence d'accord, la NAO portera alors également sur la définition et la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

La Loi du 4 août 2014 sur le Congé parental : ce qui change à compter du 1^{er} octobre 2014

La loi du 4 août 2014 sur l'égalité réelle entre hommes et femmes réforme le congé parental **pour les enfants nés ou adoptés à partir du 1^{er} octobre 2014**.

Il est désormais **ouvert à tout salarié ayant au moins un an d'ancienneté** dans l'entreprise qu'il soit le père ou la mère de l'enfant.

Il permet de **bénéficier d'un congé ou d'une réduction du temps de travail afin de s'occuper de son enfant de moins de trois ans** (16 ans, en cas d'adoption).

Désormais, le congé parental pour le premier enfant sera de 6 mois supplémentaires soit un an au total, à condition que les deux membres du couple en bénéficient. Il pourra être prolongé deux fois et il prendra fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant.

La loi du 4 août précise que durant **l'entretien de retour de congé parental** prévu par l'article L.1225-57 du code du travail, l'employeur et le salarié devront organiser le retour à l'emploi du salarié et déterminer les besoins en formation et les conséquences du congé sur la rémunération et la carrière du salarié.

Cet entretien pourra, à la demande du salarié, se tenir avant la fin du congé parental.

Loi du 10 juillet 2014 visant à lutter contre la concurrence sociale déloyale : le cas du détachement, de nouvelles exigences pour les donneurs d'ordre

La directive européenne de 1996 prévoit qu'une entreprise peut envoyer un salarié poursuivre ses fonctions dans un autre pays de l'UE, dans le cadre d'une prestation de services transnationale pour une durée maximale de deux ans. Il s'agit de travailleurs détachés.

Les principales règles du pays **d'accueil (salaires, conditions de travail, etc.) s'appliquent alors aux travailleurs détachés, mais les cotisations sociales restent dues dans le pays d'origine.** Le salarié reste ainsi **attaché à la protection sociale de son pays d'origine**, ce qui peut poser un problème de « dumping social » quand celle-ci y est beaucoup moins développée.

En pratique, le détachement prend généralement la forme d'une prestation de services chez un client établi en FRANCE, sont également visées toutes les opérations de sous-traitance (exemple secteur du BTP...), ou d'une mise à disposition de personnel à but non lucratif dans le cadre d'une mobilité intragroupe, pour une mission, une période de formation ...

Il existe une formalité obligatoire préalable à ce détachement transnational, qu'il est utile de rappeler car dans la réalité les salariés détachés restent encore souvent méconnus des services du pays d'accueil.

Toute entreprise qui détache des salariés en FRANCE doit impérativement adresser une déclaration préalable à l'inspection du travail du lieu où débute la prestation.

NB : pour les employeurs établis dans un Etat tiers (hors UE, EEE, SUISSE) qui souhaitent détacher leurs salariés ressortissants d'Etats tiers en FRANCE, s'ajoute l'obligation de disposer d'une **autorisation de travail** pour la durée de leur période d'activité en FRANCE.

A noter que les ressortissants d'Etats tiers mais employés de façon régulière par une entreprise établie dans l'UE peuvent être détachés en France sans avoir à justifier d'une autorisation de travail s'ils sont titulaires d'un titre les autorisant à séjourner et travailler dans le pays où est établi leur employeur.

Anticipant la transposition de la directive encadrant le détachement au sein de l'UE, votée par le Parlement européen le 16 avril 2014, **la Loi du 10 juillet 2014 visant à "lutter contre la concurrence sociale déloyale"** est venue **renforcer les contrôles et sanctions contre les entreprises** qui ont recours de manière abusive à des travailleurs détachés et accroître la **responsabilité des donneurs d'ordre vis-à-vis de leurs sous-traitants**.

1. Une nouvelle obligation pour le sous-traitant

L'employeur qui détache un salarié est désormais tenu de **désigner un représentant de l'entreprise en France**, chargé d'assurer la liaison avec l'administration du travail.

2. « Responsabilité solidaire » du donneur d'ordre ou du maître d'ouvrage

Le texte instaure le principe de "**responsabilité solidaire**", permettant de poursuivre l'entreprise donneuse d'ordres pour les fraudes (travailleurs non déclarés, salaires incomplet, utilisation d'une société écran basées dans un autre pays de l'UE pour employer en France des Français sous le statut de travailleur détaché, etc.) commises par l'un de ses sous-traitants. Plus précisément :

👉 Une obligation de vigilance

Tout maître d'ouvrage ou donneur d'ordre qui a recours aux services d'une entreprise qui détache des salariés (pour le BTP : entreprise de bâtiment ou agence d'intérim) devra veiller au respect, par le sous-traitant, de ses obligations (déclaration de détachement auprès de l'Inspection du travail, désignation d'un représentant identifié en France...). **En cas de manquement à ces vérifications, il s'expose à la même amende administrative que le sous-traitant.** La déclaration préalable de détachement à l'inspecteur du travail doit par ailleurs être annexée au registre unique du personnel de l'entreprise qui accueille des salariés détachés.

↳ Une solidarité financière

Le texte fait aussi peser sur le donneur d'ordre une **obligation de vigilance en matière de respect du droit du travail et de rémunération des travailleurs détachés**. Si un contrôle fait apparaître une irrégularité dans l'un de ces domaines (situation de travail dissimulé, irrégularité dans le paiement du salaire minimum légal ou conventionnel), le donneur d'ordre est tenu de réagir par écrit auprès de son sous-traitant, qu'il s'agisse du titulaire du contrat ou de l'un de ses sous-traitants, et à défaut de réponse, d'en référer à l'inspecteur du travail.

A défaut, dans le cas d'une irrégularité dans la rémunération (non-paiement du salaire minimum légal ou conventionnel), il sera tenu, solidairement avec l'employeur, au paiement des rémunérations, indemnités et charges dues. En cas d'infraction à la législation du travail (durée de travail, congés et jours de repos, santé et sécurité...), le donneur d'ordre sera passible d'une sanction à fixer par décret.

Enfin, la loi entend lutter contre les cas de conditions indignes d'hébergement collectif et là encore, fait peser sur le maître de l'ouvrage ou le donneur d'ordre une obligation d'injonction et d'information auprès de son sous-traitant. A défaut de régularisation, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre devra prendre à sa charge l'hébergement collectif des salariés.

Attention, une « **liste noire** » des entreprises condamnées pour infractions constitutives de travail illégal est également créée par la loi du 10 juillet 2014. Les entreprises condamnées (*employeurs ou indirectement en vertu de la responsabilité solidaire*) pourront se voir **refuser le bénéfice de toute aide publique pendant une durée de 5 ans**.

Loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2014

La LFSS rectificative pour 2014, adoptée par le Parlement le 23 juillet 2014, met en place le volet « Cotisations et contributions sociales » du Pacte de responsabilité, les différentes mesures entrant en vigueur au 1^{er} janvier 2015.

Ces mesures sont toutefois conditionnées à la parution de décrets d'application et autres arrêtés.

A noter : La mesure de réduction dégressive de cotisations salariales, en principe réservée aux salariés percevant une rémunération inférieure à 1,3 fois le SMIC a été invalidée par le Conseil Constitutionnel.

1. Aménagement de la réduction Fillon

➤ De nouvelles cotisations et contributions concernées par la réduction Fillon

Actuellement, cette réduction ne concerne que les cotisations patronales d'assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, vieillesse, décès) et d'allocations familiales.

A compter du 1^{er} Janvier 2015, la réduction FILLON s'étendra à de nouveaux prélèvements : la cotisation FNAL, la contribution solidarité-autonomie et, sous certaines conditions et dans une certaine limite, les cotisations dues au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles.

L'imputation de la réduction s'appliquera d'abord sur les cotisations concernées autres que la cotisation d'accidents du travail, dans l'ordre suivant : cotisations d'assurances sociales et d'allocations familiales, cotisation FNAL, contribution solidarité-autonomie.

A noter : La réduction ne s'imputera sur la cotisation d'accident du travail que si son montant excède le total de ces autres cotisations.

Attention : La réduction FILLON ne pourra s'imputer sur la cotisation Accident du travail qu'à concurrence d'un taux fixé par arrêté ministériel dans la limite du taux applicable à une entreprise où aucun accident du travail ou maladie professionnelle n'est jamais survenu.

➤ Formule unique : que l'effectif soit inférieur ou supérieur à 20 salariés

La distinction entre entreprises de moins de 20 salariés et celles d'au moins 20 salariés pour la détermination du coefficient sera supprimée.

Un décret devrait fixer une formule unique de calcul du coefficient de la réduction FILLON, quel que soit l'effectif.

➤ Modification de la valeur maximale du coefficient Fillon

La valeur maximale du coefficient sera fixée par décret, dans la limite de la somme des taux des cotisations et des contributions concernées et sous réserve du taux maximum d'imputation fixé pour la cotisation d'accident du travail.

Les coefficients de 0,26 et de 0,281 devraient donc être modifiés.

➤ Temps de pause intégrés dans la rémunération

Jusqu'au 31 décembre 2014, la rémunération des temps de pause, d'habillage et de déshabillage peut être exclue, sous certaines conditions, de la rémunération retenue au dénominateur de la formule pour le calcul du coefficient FILLON.

A compter du 1^{er} janvier 2015, la rémunération de ces temps devra être réintégrée dans la rémunération retenue pour le calcul de la réduction FILLON, ce qui aboutira à minorer le coefficient.

Seront également réintégrés les **temps de coupure et d'amplitude** et les **temps de douche** que l'Administration avait, par assimilation aux temps de pause et dans les mêmes conditions, exclus du calcul de la réduction Fillon.

➤ Ce qui ne devrait pas changer

La **valeur** du coefficient **diminuera** en fonction du rapport entre la rémunération annuelle du salarié et le SMIC calculé pour un an sur la base de la durée légale du travail et deviendra nulle lorsque ce rapport sera égal à 1,6.

Ce rapport ou le coefficient de calcul de la réduction sera corrigé dans des conditions fixées par décret en fonction des dispositions légales ou conventionnelles applicables :

- pour les salariés soumis à un régime d'heures d'**équivalence** payées à un taux majoré en application d'une convention ou d'un accord collectif étendu en vigueur au 1^{er} janvier 2010 ;
- pour les **salariés temporaires** ;
- pour les salariés professionnels pour lesquels le paiement des congés et des charges sur les indemnités de congés est mutualisé entre les employeurs affiliés aux **caisses de congés payés**.

➤ Entrée en vigueur

Ces nouvelles règles s'appliqueront aux modalités de calcul des cotisations et contributions sociales dues au titre des rémunérations versées **à compter du 1^{er} janvier 2015, sous réserve de parution du décret devant déterminer la formule de calcul du coefficient et sa valeur maximale et à celle de l'arrêté devant définir le taux maximal d'imputation de la réduction Fillon sur la cotisation d'accident du travail.**

2. Baisse de la cotisation patronale d'allocations familiales

La cotisation d'Allocations Familiales est fixée à un taux de 5,25 % depuis le 1^{er} Janvier 2014.

Un **taux modulé** sera appliqué à compter du 1^{er} Janvier 2015, en fonction du niveau de salaire, pour les salariés relevant du Régime Général de Sécurité Sociale et du Régime Agricole.

- si la rémunération n'excède pas 1,6 fois le SMIC, le taux sera réduit de 1,8 point : il sera donc de **3,45 %** ;
- si elle excède 1,6 fois le SMIC, le taux restera fixé à **5,25 %**. Pour l'**appréciation de la limite** de 1,6 fois le SMIC, le SMIC sera calculé selon les modalités prévues pour la réduction FILLON, dans un cadre annuel.

Les dirigeants de société ne seront pas concernés par cette réduction de taux.

3. Fusion de la cotisation FNAL de base et de la cotisation FNAL supplémentaire

A ce jour, tous les employeurs sont assujettis au FNAL au taux de 0,10 % sur les salaires retenus dans la limite du plafond de Sécurité Sociale. Les employeurs de 20 salariés et plus sont assujettis à une contribution supplémentaire de 0,40 % sur les salaires retenus dans la limite du plafond et de 0,50 % au-delà du plafond.

Par dérogation, les employeurs relevant du régime agricole sont uniquement redevables du FNAL de 0,10 %, dans la limite du plafond, quel que soit leur effectif.

La loi rectificative supprime la distinction entre la cotisation FNAL de base et la cotisation supplémentaire :

- les employeurs de moins de 20 salariés seront assujettis au FNAL au taux de **0,10 % sur les salaires plafonnés** ;
- les employeurs de 20 salariés et plus seront redevables du FNAL au taux de **0,50 % sur l'ensemble de la rémunération**.

Les taux restant identiques, cette mesure n'aura pas d'impact financier, **à l'exception des employeurs agricoles jusqu'à présent non concernés par la cotisation FNAL supplémentaire**.

En effet, à compter du 1^{er} janvier 2015, **seules les entreprises et coopératives ayant une activité agricole au sens du Code rural continueront de bénéficier du mécanisme dérogatoire**. Les secteurs concernés seront, sous réserve des décrets à paraître, les suivants :

- exploitations de culture et d'élevage de quelque nature qu'elles soient, exploitations de dressage, d'entraînement, haras ainsi qu'établissements de toute nature dirigés par l'exploitant agricole en vue de la transformation, du conditionnement et de la commercialisation des produits agricoles lorsque ces activités constituent le prolongement de l'acte de production, ou structures d'accueil touristique, précisées par décret, situées sur l'exploitation ou dans les locaux de celle-ci, notamment d'hébergement et de restauration ;
- entreprises de travaux agricoles définis à l'article L722-2 du Code rural et de la pêche maritime ;
- travaux forestiers et entreprises de travaux forestiers définis à l'article L 722-3 du même Code ;
- établissements de conchyliculture et de pisciculture et établissements assimilés ainsi qu'activités de pêche maritime à pied professionnelle telle que définie par décret, sauf pour les personnes relevant du régime social des marins.

Pour les employeurs agricoles n'entrant pas dans ces secteurs, le FNAL se calculera selon les règles applicables au régime non agricole, en fonction de l'effectif (0,10 % dans la limite du plafond de Sécurité Sociale pour les entreprises de moins de 20 salariés ; 0,50 % sur la totalité de la rémunération pour les entreprises de 20 salariés et plus).

EN BREF...

L'ACTUALITE DIVERSE

Sanction du non-respect du délai de prévenance pour rompre une période d'essai

La loi du 25 juin 2008 ayant créé le délai de prévenance n'avait pas prévu de sanction pour l'entreprise qui ne le respectait pas. C'est désormais chose faite au terme d'une évolution jurisprudentielle.

Ainsi, dans un arrêt du 23 janvier 2013, la Cour de cassation s'était exprimée et avait indiqué que la rupture de la période d'essai par l'employeur sans respect du délai de prévenance ne s'analysait pas en licenciement dès lors que celui-ci avait mis fin à la période d'essai avant son terme. Il devait donc verser au salarié une indemnité qui compensait la durée du délai de prévenance qui n'avait pas été respecté (Cass. soc., 23 janv. 2013, n° 11-23.428, n° 113 FS - P + B)

L'ordonnance du 26 juin 2014 portant simplification et adaptation du droit du travail clarifie, comme l'a préconisée la Cour de cassation dans son rapport pour l'année 2012, la sanction applicable en cas de non-respect de ce délai.

Ainsi, **lorsque le délai de prévenance n'a pas été respecté, son inexécution ouvre droit pour le salarié, sauf s'il a commis une faute grave, à une indemnité compensatrice.** Cette indemnité est **égale au montant des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du délai de prévenance, indemnité compensatrice de congés payés comprise.** (C. trav., art. L. 1221-25)

La somme versée ayant le caractère d'un salaire, elle est donc soumise aux cotisations sociales, à la CSG, la CRDS et à l'impôt sur le revenu.

Précisions sur la base de calcul des budgets à allouer au Comité d'Entreprise

Par un arrêt du 9 juillet dernier, la Cour de cassation est venue préciser que désormais **devaient être prises en compte dans la Masse Salariale Chargée (MSC) brute** (figurant au compte 641 des arrêtés de comptes annuels) **et servant de base au calcul des 2 budgets alloués au Comité d'Entreprise** (subvention de fonctionnement et contribution patronale aux activités sociales et artistiques), **les indemnités transactionnelles** (transaction conclue à la suite d'un licenciement ou d'une mise à la retraite), mais ce, **uniquement pour la part correspondant à l'indemnité de licenciement légale ou conventionnelle**.

Le surplus qui aura pu être versé à l'occasion d'une transaction restera quant à lui exclu de la MSC brute.

Le Point sur la durée minimale des contrats à temps partiel

Tout contrat de travail ou avenant à temps partiel conclu depuis le 1^{er} janvier 2014 ne peut prévoir, en principe et sauf disposition conventionnelle contraire, une durée du travail hebdomadaire inférieure à 24 heures (C. trav., art. L. 3123-14-1).

1) Le mi-temps thérapeutique

Toutefois, le salarié peut demander de déroger à cette durée minimale de travail pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles (C. trav., art. L. 3123-14-3). **Le mi-temps thérapeutique est une mesure qui s'analyse comme une contrainte personnelle ; c'est donc une dérogation légitime à la durée minimale de travail.**

Face à une telle demande du salarié, dans la mesure où il s'agit d'une mesure préconisée par le médecin du travail, l'employeur devra motiver son refus, notamment par l'impossibilité d'instaurer un tel temps partiel dans son entreprise. Dans ce cas, il devra rechercher une autre solution après avoir sollicité à nouveau le médecin du travail. S'il accepte cette mesure, il est conseillé de préciser dans l'avenant au contrat de travail que la dérogation à la durée minimale légale du travail résulte d'une demande du salarié pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles à la suite d'un avis du médecin du travail préconisant un mi-temps thérapeutique.

2) Les contrats aidés

Certaines catégories de salariés ne sont pas soumises à la durée minimale légale du travail du fait qu'elles relèvent d'une réglementation spécifique qui déroge au régime de droit commun du temps partiel et qui prévoit déjà une durée minimale légale de travail.

Dans ce cas, c'est la réglementation spécifique qui s'applique.

Tel est le cas :

- des salariés des particuliers-employeurs qui sont soumis à une réglementation sur la durée du travail dérogatoire (C. trav., art. L. 7221-2) (Cass. soc., 30 juin 2010, n° 08-44.514) ;
- des salariés en contrat aidé CIE (contrat initiative emploi) pour lesquels le code du travail fixe une durée minimale légale de 20 heures par semaine (C. trav., art. L. 5134-70-1) ;
- des salariés en contrat aidé CAE (contrat d'accompagnement dans l'emploi) pour lesquels le code du travail fixe une durée minimale légale de 20 heures par semaine et prévoit une durée de travail inférieure à 20 heures lorsque la décision d'attribution de l'aide le prévoit en vue de répondre aux difficultés particulièrement importantes de l'intéressé (C. trav., art. L. 5134-26) ;
- des emplois d'avenir dont la durée du travail doit être d'au moins égale à la moitié de la durée hebdomadaire de travail à temps plein, soit 17 h 30 (C. trav., art. L. 5134-116).

3) Le remplacement d'un salarié en CDD absent

Peut-on conclure un contrat à durée déterminée de remplacement de moins de 24 heures pour un salarié absent lui-même et embauché pour moins de 24 heures par semaine ?

La loi est muette sur le sujet.

En principe, le remplaçant ne peut pas être employé sur la base d'un volume horaire supérieur à celui du titulaire du poste. Cependant, l'employeur risque de se heurter aux nouvelles dispositions légales si les conditions requises pour occuper un temps partiel d'une durée inférieure à la durée minimale ne sont pas réunies. Ainsi, on aboutirait à l'hypothèse d'un salarié embauché en CDD, n'ayant aucune dérogation, pour 24 heures par semaine, en remplacement d'un salarié effectuant moins de 24 heures, car bénéficiant lui d'une dérogation !

En l'absence de précisions réglementaires et jurisprudentielles sur la portée des nouvelles règles en matière de durée minimale de travail, nous vous recommandons d'adopter une rédaction prudente du contrat à durée déterminée en explicitant les circonstances du recours à ce contrat et à la durée du travail convenue.

ET POUR FINIR...

L'AGENDA DU POLE SOCIAL

- **Activité partielle** (ex chômage partiel): dématérialisation obligatoire à compter du 1^{er} octobre 2014.
La demande préalable d'autorisation d'activité partielle et les demandes de remboursement de l'employeur devront être adressées uniquement sous forme dématérialisée.
- **Nouvelle attestation de salaire** délivrée par l'employeur dans le cas d'une interruption de travail continue supérieure à 6 mois » CERFA 11136* à compter du 2 septembre 2014
- **1^{ère} réunion à tenir sur le plan formation avant le 1^{er} octobre 2014 avec le Comité d'Entreprise**
pour présenter le bilan du plan réalisé de l'année passée et celle en cours et les orientations du prochain plan.
- **A partir du 1^{er} octobre 2014, la déclaration préalable à l'embauche (DPAE) doit obligatoirement se faire par voie électronique à partir de 50 déclarations par an** (contre 500 jusqu'alors).
- **A partir du 1^{er} octobre 2014, la déclaration et le paiement des cotisations sociales auprès de l'URSSAF doivent se faire par voie électronique à partir de 35.000 euros de cotisations dues au titre de l'année civile précédente** (contre 50.000 euros jusqu'alors). Le seuil de dématérialisation sera ensuite abaissé à 20.000 euros à compter du 1^{er} janvier 2015.



BAKER TILLY FRANCE

Membre indépendant de Baker Tilly International

76, avenue des Champs-Élysées
75008 PARIS

Tél : +33 (0)1 42 89 44 43

Fax : +33 (0)1 42 89 44 99

E-mail : contact@bakertillyfrance.com

www.bakertillyfrance.com