

LETTRE SOCIALE

N°26 – DECEMBRE 2012



BAKER TILLY
FRANCE

Membre indépendant de Baker Tilly International

Vous trouverez dans ce numéro l'actualité relative aux thèmes suivants :

- Chômage partiel** : autorisation préalable administrative de nouveau obligatoire
- Contrats aidés** : contrats d'avenir et contrat de génération
- Mise en conformité** : vos contrats de prévoyance, mutuelle et retraite supplémentaire sont-ils conformes ?
- Contribution AGEFIPH** : rappel des obligations
- La loi de financement de la sécurité sociale pour 2013** : principales mesures
- Actualisation des données 2013** : dans une lettre additive à paraître début janvier

EN BREF ...

L'actualité sociale diverse relative à :

- La **convention de forfait jours**
- La **faute inexcusable de l'employeur** pour cause de stress
- L'interdiction de consommer de **l'alcool sur le lieu de travail**

Soucieux de vous accompagner dans la réalisation de vos projets, nous vous souhaitons de très bonnes Fêtes de fin d'année.

Bonne lecture

Le pôle social

Chômage partiel : le recours à l'autorisation administrative préalable de nouveau obligatoire

Un groupe de travail réunissant l'Etat, les partenaires sociaux et les représentants de l'UNEDIC ont acté le 1^{er} octobre plusieurs mesures relatives à l'évolution du dispositif de chômage partiel.

Le ministère du travail a décidé de rétablir l'autorisation administrative préalable de mise en chômage partiel.

La demande de l'employeur doit notamment indiquer :

- les motifs justifiant le recours au chômage partiel,
- la période prévisible de sous-activité,
- le nombre de salariés concernés,
- et la durée de travail habituellement accomplie.

Cette demande peut être adressée par tout moyen y compris électronique, permettant de donner date certaine. En cas de mise au chômage partiel due à un sinistre ou à des intempéries, l'employeur dispose toujours de 30 jours pour adresser sa demande.

L'administration dispose ensuite de 15 jours pour répondre à la demande de mise en chômage partiel. Le silence de l'administration au terme de ce délai vaut acceptation tacite. Cette nouvelle procédure est entrée en vigueur le 22 novembre 2012.

Toutefois, les employeurs qui ont placé des salariés en position de chômage partiel avant cette date et dont les salariés restent placés dans cette position pour les mêmes motifs après son entrée en vigueur, ne sont pas tenus de présenter la demande d'autorisation préalable à la mise au chômage partiel.

Contrats aidés : les emplois d'avenir et contrats de génération

✓ Les emplois d'avenir

Mise en œuvre

La mise en œuvre du dispositif Emplois d'Avenir est théoriquement possible depuis le 1^{er} novembre 2012.

Attention : en fonction des régions, la mise en œuvre n'est pas encore d'actualité, en particulier pour le secteur marchand.

Bénéficiaires du dispositif

L'emploi d'avenir s'adresse aux jeunes sans emploi de 16 à 25 ans et aux personnes handicapées de moins de 30 ans sans emploi à la date de signature du contrat qui :

- soit ne détiennent aucun diplôme du système de formation initiale ;
- soit sont titulaires uniquement d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles de niveau CAP-BEP et totalisent une durée de 6 mois minimum de recherche d'emploi au cours des 12 derniers mois ;
- soit, à titre exceptionnel, s'ils résident dans une zone urbaine sensible, une zone de revitalisation rurale ou dans un département d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin ou à Saint-Pierre-et Miquelon, ont atteint au plus le niveau du premier cycle de l'enseignement supérieur et totalisent une durée de 12 mois minimum de recherche d'emploi au cours des 18 derniers mois.

Ces recrutements dérogatoires dans des zones prioritaires devront être autorisés par la DIRECCTE.

Employeurs éligibles

La loi portant création des emplois d'avenir vise principalement les employeurs du secteur non marchand (collectivités et associations).

Mais les employeurs du secteur marchand peuvent également bénéficier de l'aide à l'emploi d'avenir s'ils respectent les conditions suivantes :

- proposer au titulaire d'un emploi d'avenir une perspective de qualification et d'insertion professionnelle durable notamment par le biais d'actions de formation et l'identification d'un tuteur ;
- appartenir à un secteur d'activité présentant un fort potentiel de création d'emplois ou offrant des perspectives de développement d'activités nouvelles.

A noter : ces secteurs seront fixés par arrêté du préfet de région.

Caractéristiques du contrat de travail

L'emploi d'avenir est conclu sous la forme d'un Contrat Unique d'Insertion (CUI) dit Contrat Initiative Emploi (CIE) dans le secteur marchand et Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi (CAE) dans le secteur non marchand.

Les emplois d'avenir conclus avec les collectivités territoriales et leurs groupements ainsi qu'avec les autres personnes morales de droit public ne peuvent prendre la forme que d'un CUI-CAE à durée déterminée d'au moins 12 mois et d'au plus 36 mois.

Aucun contrat à durée indéterminée ne peut être conclu avec une personne publique.

Les autres employeurs (associations et secteur marchand) peuvent conclure, selon les cas, des CUI-CIE ou des CUI-CAE à durée déterminée ou indéterminée.

Elle doit respecter la convention collective ou la grille applicable, pour un poste similaire et en tout cas le niveau du SMIC.

□ Aide financière de l'Etat

Le montant de l'aide de l'Etat est déterminé par un arrêté du 31 Octobre 2012. Il s'élève à :

- 75 % du taux horaire brut du SMIC pour les emplois d'avenir conclus sous forme de CAE (secteur non marchand) ;
- ou 35 % pour ceux conclus sous forme de CIE dans le cas général (secteur marchand).

Les charges patronales restent donc à la charge de l'employeur.

La durée maximale de versement de l'aide, en principe de 36 mois, pourra être prolongée afin de permettre au bénéficiaire d'achever la formation professionnelle qu'il a engagée, dans la limite d'une durée totale de 60 mois.

✓ Le contrat de génération

Un Accord National Interprofessionnel (A.N.I.) du 19 octobre 2012 définit les grandes orientations du Contrat de génération qui seront transposées dans un projet de loi examiné par le Parlement en janvier 2013.

La négociation d'un accord intergénérationnel ou la mise en place d'un plan d'action pour les entreprises et groupes de 50 salariés et plus permettrait à ces dernières de bénéficier **d'aides financières en cas d'embauche d'un jeune sous contrat à durée indéterminée et du maintien simultané dans l'emploi d'un sénior.**

Pour les entreprises et groupes de moins de 50 salariés, l'aide financière pourrait être obtenue sans conclusion d'un accord intergénérationnel ou mise en place d'un plan d'action.

Des obligations variables en fonction de l'effectif :

- **Entreprises et groupes de 300 salariés et plus** : la négociation d'un accord intergénérationnel ou en cas d'échec, la mise en œuvre d'un plan d'action est obligatoire. A défaut, les entreprises et groupes de 300 salariés et plus se verront infliger une sanction financière (1 % de la masse salariale brute) et les allègements FILLON seront réduits (a priori de 10 %).
- **Entreprises et groupes de 50 à moins de 300 salariés** : ces entreprises ne seraient pas obligées de négocier un accord ou de mettre en place un plan. Aucune pénalité financière ne leur serait infligée. En revanche, pour bénéficier d'une aide financière de l'Etat à la conclusion d'une convention de génération, l'entreprise devrait :
 - avoir négocié un accord ou mis en place un plan ;
 - ou être couverte par un accord intergénérationnel de branche étendu.
- **Entreprises et groupes de moins de 50 salariés** : la conclusion d'une convention de génération ouvrirait droit à l'aide financière sans que ces entreprises soient couvertes par un accord ou un plan.

Négociation des accords

La négociation serait fondée sur un **diagnostic préalable** portant notamment sur :

- la pyramide des âges ;
- les perspectives de recrutement et de départ à la retraite ;
- les métiers dans lesquels la proportion de femmes et d'hommes est déséquilibrée.

Attention : Ce n'est qu'à défaut de conclusion d'un accord que l'employeur devra négocier un plan d'action. **La tentative de négociation serait donc un préalable indispensable.**

Un procès verbal de désaccord devra être établi et transmis à l'Administration lors du dépôt du plan d'action.

Contenu de l'accord ou du plan

L'accord ou le plan, prévu pour une durée maximale de 3 ans, devrait contenir des dispositions relatives à :

L'entrée des jeunes :

- Objectifs chiffrés en matière d'emploi des jeunes en C.D.I.
- Modalités d'intégration et d'accompagnement
- Conditions de prise en compte de l'égalité entre femmes et hommes
- Modalités de développement des contrats en alternance et de recours aux stages

L'emploi des seniors :

- Objectifs chiffrés en matière d'embauche ou de maintien dans l'emploi des seniors
- Actions pertinentes dans au moins trois des sept domaines suivants : recrutement de seniors ; anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges ; organisation de la coopération intergénérationnelle ; amélioration des conditions de travail et prévention de la pénibilité ; développement des compétences et des qualifications et accès à la formation ; aménagement de fin de carrière et transition entre activité et retraite ; coopération intergénérationnelle.

L'accord ou le plan organiseront également les actions à mettre en œuvre en matière de :

- transmission des savoirs et des comptes
- d'accompagnement des jeunes
- transmission des compétences en direction des seniors embauchés.

Formalités de dépôt et de Suivi

L'accord ou le plan devrait être **déposé à la DIRECCTE** avec :

- le procès-verbal de consultation du Comité d'Entreprise ou, à défaut des Délégués du Personnel ;
- le procès-verbal de désaccord des négociations en cas de mise en place d'un plan d'action, mentionnant les dates des réunions ainsi que les points de désaccord.

Un document d'évaluation sur la mise en œuvre de l'accord ou du plan d'action devrait par ailleurs être déposé auprès de l'Administration tous les ans. A défaut, une pénalité de 1 500€ par mois de retard serait appliquée.

Catégories d'âge visées

Les catégories d'âge seraient fixées par l'accord ou le plan, dans les limites fixées par l'A.N.I. du 19 octobre 2012 à savoir :

- **pour les jeunes de moins de 26 ans avec relèvement possible à 30 ans en cas d'embauche en contrat à durée indéterminée dans les trois cas suivants :**
 - présents avant ses 26 ans dans l'entreprise à l'issue d'un contrat à durée déterminée, contrat de travail temporaire, contrat aidé ou contrat en alternance ;
 - à l'issue d'un doctorat ou d'études post doctorales ;
 - bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés ;
- **pour les séniors** : actifs de 55 ans et plus en cas d'embauche ; 57 ans et plus en cas de maintien.

La convention de génération

La négociation d'un accord ou la mise en place d'un plan d'action pour les entreprises de 50 salariés et plus permettrait de signer des conventions de génération avec l'Etat dans le cadre de l'embauche d'un jeune sous contrat à durée indéterminée et du maintien dans l'emploi d'un sénior.

Ces mêmes conventions pourraient être signées dans les entreprises de moins de 50 salariés :

- sans accord ni plan d'action
- pour un jeune et un chef d'entreprise sénior afin de préparer une transmission d'entreprise.

Dans ces différents cas, le Comité d'Entreprise ou à défaut les délégués du personnel, devraient être informés de la conclusion d'une convention de génération.

Le jeune embauché devrait alors bénéficier d'un accompagnement pendant la durée de la convention, soit en principe 3 ans.

L'aide financière

Pour le recrutement d'un jeune, une aide financière sera versée **pendant 3 ans**.

Pour le sénior, l'aide sera versé **pendant le temps du maintien dans l'emploi et, au plus tard, jusqu'à l'âge de la retraite à taux plein**.

En cas de rupture conventionnelle ou de licenciement, le versement de l'aide sera interrompu et la convention de génération résiliée.

En cas de démission du sénior, l'aide pour le recrutement du jeune sera versé jusqu'au terme prévu.

En cas de démission du jeune, l'aide versée pour le sénior serait maintenue pendant 3 mois, afin de permettre le recrutement d'un autre jeune.

Le montant de l'aide versée annuellement devrait s'élever à 4 000 €, 2 000 € pour le recrutement du jeune et 2 000 € pour le maintien dans l'emploi du sénior.

Quelle attitude à tenir pour les entreprises ou groupes d'au moins 50 salariés lorsque l'accord « Séniors » arrive à expiration ?

Une circulaire du 2 Octobre 2012 indique que **les entreprises ou groupes de 50 salariés et plus, couvertes par un accord ou un plan d'actions « Séniors » au 4 Septembre 2012, mais arrivant à expiration avant la date limite de négociation des accords de génération qui sera fixée par la future loi, seront considérées comme respectant leur obligation au regard de l'emploi des séniors.** La pénalité de 1 % pourtant prévue par la loi de financement de sécurité sociale de 2009 ne sera pas due.

En revanche, la circulaire ne règle pas le cas des entreprises ou groupes dont l'accord ou le plan d'actions « Séniors » aura une date d'expiration postérieure à la date limite de négociation des accords ou plan d'actions « intergénérationnels ».

L'administration sera amenée à préciser ce cas dans les prochaines semaines.

Quand négocier un accord intergénérationnel ou mettre en œuvre un plan d'action ?

D'après le projet de loi, la date butoir pour négocier un accord ou mettre en place un plan d'action **serait fixée au 30 septembre 2013.** Cette date reste à confirmer lors de l'examen par le Parlement.

Contrats collectifs : votre régime de prévoyance, de frais de santé ou de retraite supplémentaire est-il conforme ?

La part patronale au financement des régimes de **protection sociale complémentaire** bénéficie, dans certaines conditions, d'exonération de cotisations sociales.

Parmi les conditions à respecter, ces régimes doivent être **collectifs et obligatoires**. Le **collège de bénéficiaires** doit être déterminé selon des **critères « objectifs »**.

Cette notion de critères « objectifs », compte tenu de son absence de définition a fait l'objet jusqu'alors de nombreuses questions et contentieux. La loi de Financement de la sécurité sociale pour 2011 a donc précisé qu'un régime s'entend comme « collectif » s'il offre des garanties à l'ensemble des personnels ou à une catégorie d'entre eux, sous réserve que cette catégorie soit établie à partir de critères objectifs déterminés par décret en Conseil d'Etat.

Le décret du 9 janvier 2012 (entré en vigueur le 12 janvier 2012) est ensuite venu préciser la notion de caractère collectif et obligatoire des régimes de protection sociale complémentaire. Il établit **les critères permettant de définir une catégorie objective** et rappelle **les dérogations possibles au caractère obligatoire**.

Ses dispositions s'appliquent pour les régimes mis en place à compter du 12 janvier 2012. Toutefois, une période transitoire est prévue jusqu'au 31 décembre 2013 pour la mise en conformité des contrats existants au moment de son entrée en vigueur.

Le décret réaffirme le principe selon lequel le régime de protection sociale complémentaire doit couvrir l'ensemble des salariés concernés, et par exception, une ou plusieurs catégories de salariés définies à partir de 5 critères objectifs listés ci-dessous :

- 1^{er} critère : les catégories de cadres et de non-cadres définies par référence aux articles 4 et 4 bis de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (AGIRC) ainsi qu'à l'article 36 de l'annexe I de cette convention.
- 2^{ème} critère : les catégories définies par référence aux tranches de rémunérations fixées pour le calcul des cotisations aux régimes complémentaires de retraite AGIRC ou ARRCO, à savoir les tranches de rémunérations A, B, C ou 1 et 2.
- 3^{ème} critère : les catégories de salariés relevant de catégories et classifications professionnelles définies par les conventions de branche ou les accords professionnels ou interprofessionnels.
- 4^{ème} critère : les sous-catégories fixées par les conventions ou les accords professionnels ou interprofessionnels et définies par référence à un niveau de responsabilité, type de fonctions ou degré d'autonomie dans le travail des salariés.
- 5^{ème} critère : les catégories définies clairement et de manière non restrictive à partir des usages constants, généraux et fixes en vigueur dans la profession.

Il est à noter que la catégorie des cadres dirigeants visés à l'article L.3111-2 du code du travail n'est plus admise.

Par ailleurs, **l'employeur doit justifier que la catégorie permet de couvrir tous les salariés** dont l'activité professionnelle les place dans une situation identique au regard des garanties souscrites. Par exception, il bénéficie, dans certains cas énumérés, en fonction des risques couverts et du critère utilisé pour définir la catégorie, d'une présomption de "situation identique".

Attention, s'agissant des **garanties santé**, le décret impose aujourd'hui que **tous les salariés de l'entreprise bénéficient d'une couverture**. De plus, seuls les critères 1 et 2 ci-dessus permettent de bénéficier de la présomption de situation identique.

➤ Les cas de dispense d'affiliation

Les dispenses d'affiliation doivent être prévues dans l'acte juridique mettant en place le régime de protection sociale complémentaire. Les dérogations possibles diffèrent selon le choix de la formalisation.

Hormis le premier cas de dispense (salariés présents lors de la mise en place du régime), les dispenses d'affiliation s'appliquent quelle que soit la date d'embauche des salariés concernés.

	Décision Unilatérale	Accord collectif ou Référendum
Salariés présents à la mise en place du régime	OUI	NON
Salariés bénéficiaires de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé et salariés couverts au titre d'un contrat individuel*	OUI (jusqu'à l'échéance de la couverture individuelle)	OUI
Salarié bénéficiaires de la CMU*	OUI	OUI
Salariés couverts par ailleurs au titre d'une couverture collective même en tant qu'ayant droit*	OUI	OUI
Salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat >12 mois*	NON	OUI
Salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat <12 mois	NON	OUI
Salariés à temps partiel et apprentis si la part salariale est > 10 % de leur rémunération	NON	OUI

* Pour ces cas de dispense, le salarié concerné doit justifier (annuellement) par écrit d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs.

Si ce décret précise certains points, il engendre également de **nouvelles incertitudes et interrogations**. Celles-ci trouveront leurs réponses, nous l'espérons, au travers d'une doctrine à paraître (circulaire de la sécurité sociale...) dont nous ne manquerons de vous tenir informés. Dans cette attente, et afin de ne pas perdre les exonérations de cotisations sociales, **en cas de mise en place de nouveaux contrats, la prudence est requise et le choix du premier critère préconisé.**

Contribution AGEFIPH : quelles sont vos obligations ? Comment éviter la sur-contribution AGEFIPH ?

Les entreprises (ou établissements) employant au moins 20 salariés sont tenues de s'acquitter de la déclaration obligatoire d'emploi de travailleurs handicapés (DOETH). Un délai de 3 ans est toutefois accordé lors du passage à 20 salariés.

Pour rappel, la loi exige qu'**au minimum 6 % de l'effectif total de l'entreprise soit représentés par des travailleurs handicapés**. Les entreprises peuvent toutefois remplir cette obligation par d'autres moyens (voir ci-après).

La contribution AGEPHIF est comprise **entre 400 et 600 fois** le SMIC horaire (selon l'effectif de l'entreprise) pour chaque personne handicapée manquante.

Pour mémoire, l'embauche directe de travailleurs handicapés n'est pas le seul moyen pour un employeur de s'acquitter de son obligation d'emploi. Quatre autres possibilités s'offrent à lui, qui sont :

- l'application d'un accord collectif prévoyant la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés ;
- la conclusion de contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services avec les entreprises adaptées ou le secteur protégé ;
- l'accueil de stagiaires handicapés ;
- le versement d'une contribution financière à l'Association pour la gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEPHIF).

Attention : En accueillant des stagiaires handicapés, ou en concluant des contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services, l'employeur remplit toutefois que partiellement son obligation d'emploi.

Les entreprises tenues par cette obligation, sous réserve qu'elles n'effectuent aucune action en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, prennent le risque de devoir verser à l'AGEFIPH, **une contribution majorée**.

Pour des raisons de simplicité, de nombreux employeurs sont tentés de remplir leur obligation d'emploi de travailleur handicapé (OETH) en se contentant de verser une contribution financière à l'AGEPHIF. Le principe de la loi vient remettre à mal cette pratique en imposant une sur-contribution, afin d'encourager les employeurs à effectuer des actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés.

La contribution AGEFIPH est majorée lorsque, pendant plus de 3 ans d'inertie, l'établissement n'a :

- embauché aucun travailleur handicapé ;
- passé aucun contrat de sous-traitance, de fournitures ou de prestations de services avec une entreprise adaptée ou du secteur protégé ;
- conclu aucun accord collectif prévoyant la mise en œuvre d'un programme en faveur des travailleurs handicapés.

Cette majoration est portée à 1500 fois le SMIC horaire (au lieu de 400 à 600 fois) pour chaque travailleur handicapé qui aurait dû légalement être présent dans l'entreprise quel que soit l'effectif de l'entreprise (art. L.5212-10 et D.5212-27 du code du travail).

Minimum d'achats de fournitures défini par un récent décret d'août 2012 :

Pour éviter le paiement de la sur-contribution, la loi prévoit toujours la possibilité de conclure un contrat de sous-traitance ou de fournitures avec une entreprise adaptée, mais alors que les entreprises pouvaient jusqu'alors s'exonérer de la sur-contribution pour un faible montant, un montant minimal d'achats doit être respecté pour une période de 4 ans, dont les seuils viennent d'être fixés par décret, soit :

- 400 fois le SMIC horaire HT pour les entreprises de 20 à 199 salariés (3 760 €)
- 500 fois le SMIC horaire HT pour les entreprises de 200 à 749 salariés (4 700 €)
- 600 fois le SMIC horaire HT pour les entreprises de 750 et plus (5 640 €)

L'AGEPHIF a été interrogé pour savoir quel était le montant du SMIC auquel il fallait se référer. Sa position est la suivante : il s'agit du montant du SMIC en vigueur au 31 décembre de l'année N-1. Par conséquent, pour la déclaration 2013, il conviendra de prendre en compte le montant du SMIC au 31 décembre 2012.

Ce montant minimal devrait en théorie s'appliquer pour la première fois à l'OETH 2012 (déclaration 2013), en tenant compte des achats / contrats passés sur la période du 1^{er} janvier 2009 au 31 décembre 2012.

Mais compte-tenu de la date de parution du décret (soit le 12 août 2012), une tolérance administrative pourrait retarder l'entrée en vigueur de cette mesure.

Loi de Financement de la sécurité sociale pour 2013 : principales mesures

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2013 a été définitivement adoptée par l'Assemblée nationale le 3 décembre 2012. Le conseil constitutionnel a été saisi de deux recours et reste susceptible de se saisir d'office de l'ensemble du texte ou de certaines dispositions.

✓ Rupture conventionnelle devrait être soumise au forfait social : renchérissement du coût pour l'employeur

Actuellement les indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail échappent en totalité au forfait social, y compris pour leur fraction éventuelle assujettie à la CSG.

A compter du 1^{er} janvier 2013, la loi de financement de la sécurité sociale pour 2013 prévoit **d'assujettir au forfait social l'indemnité de rupture conventionnelle homologuée pour son montant affranchie de cotisations, peu important qu'elle soit ou non assujettie à CSG/CRDS.**

- Exemple 1 : pour une indemnité de rupture conventionnelle de 20 000 € entièrement exonérée de cotisations de sécurité sociale mais assujettie à CSG/CRDS sur 4 000 €, le forfait social représenterait, un montant de :

$$20\,000\text{€} \times 20\% = 4\,000\text{€}.$$

L'indemnité reviendrait à 24 000 € à l'employeur, au lieu de 20 000 € (en 2012).

- Exemple 2 : un salarié a perçu une rémunération en 2012 de 39 000 € bruts. En 2013, il perçoit une indemnité de rupture conventionnelle de 78 000 €. Le montant de l'indemnité prévue par la convention collective est égal à 76 000 €. L'indemnité de rupture conventionnelle sera :

- o exonérée d'impôt sur le revenu en totalité,
- o exonérée de cotisations sociales dans la limite de deux fois le plafond annuel de la sécurité sociale (74 064 € pour 2013), le surplus 3 936 € est soumis à cotisations sociales,
- o exonérée de CSG dans la limite de 74 064 €, le surplus est soumis à CSG,
- o soumise au forfait social dans la limite de 74 064 € en application du nouveau texte. L'excédent de 3 936 échappe au forfait social.

Remarque : Les indemnités de licenciement, de mise à la retraite de départ volontaire dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi continueront comme aujourd'hui à échapper au forfait social.

✓ Taxe sur les salaires : élargissement de l'assiette et modification du barème

Actuellement l'assiette de la taxe sur les salaires est la même que celle des cotisations de sécurité sociale.

La loi de financement de la sécurité sociale prévoit d'élargir l'assiette de la taxe sur les salaires, en l'alignant sur celle de la CSG. Il conviendra donc désormais de faire application des règles retenue pour la détermination de l'assiette de la CSG.

Ainsi en plus des sommes déjà comprises actuellement dans l'assiette des de la taxe sur les salaires devront être incluses, notamment les sommes suivantes : participation, intéressement, abondements aux plans d'épargne, contributions patronales finançant des prestations de retraites supplémentaires et de prévoyance complémentaire dès le premier euro.

En revanche la loi précise que n'entrent pas dans l'assiette de la taxe sur les salaires, les indemnités journalières versées par les employeurs pour le compte des organismes de sécurité sociale à l'occasion de la maladie, maternité, paternité accident du travail, maladie professionnelles. Enfin il ne doit être fait application de la déduction forfaitaire de 1.75 % prévue en matière de CSG.

Il sera par ailleurs ajouté, dans le barème de la taxe, une nouvelle tranche pour les rémunérations supérieures à 150 000 € : pour la fraction excédant cette somme, les rémunérations annuelles seraient ainsi taxées au taux de 20 %. Les autres tranches du barème et les taux applicables ne seraient pas modifiés.

Le barème applicable sera donc le suivant :

Rémunérations individuelles annuelles	Taux applicables
Fraction < à 7 604 €	4.25 %
Fraction comprise entre 7 604 € et 15 185 €	8.50 %
Fraction comprise entre 15 186 € et 150 000 €	13.60 %
Fraction > à 150 000 €	20 %

L'entrée en vigueur est prévue au 1^{er} janvier 2013.

✓ Caisses de congés payés : simplification du recouvrement

Actuellement dans les secteurs concernés, en particulier BTP, transport, spectacle, c'est aux caisses de congés qu'il revient de verser les cotisations patronales et salariales calculées sur les indemnités de congés des salariés. Ainsi le versement aux URSSAF est réglé par les caisses de congés payés qui précomptent la part salariale des cotisations de sécurité sociale qu'elles versent aux salariés, la part patronale étant incluse dans les cotisations que les employeurs leur versent.

Pour en simplifier le recouvrement, la loi prévoit d'instituer un mécanisme de prélèvement à la source du versement transport et des cotisations et contributions au FNAL. Ces cotisations et contributions dues sur les indemnités de congés payés ne seront donc plus versées aux URSSAF par les caisses de congés payés mais acquittées directement par l'employeur.

L'application de cette mesure est subordonnée à la publication d'un décret.

✓ Congé paternité remplacé par le congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Actuellement le congé paternité permet à un père, assuré du régime général des salariés, sans condition d'ancienneté, de cesser son activité salarié après la naissance de son enfant et de percevoir des indemnités journalières. La durée de ce congé qui doit être pris dans les 4 mois de la naissance est de 11 jours calendaires consécutifs.

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2013 étend le bénéfice du congé paternité à des personnes autres que le père ayant un lien de filiation juridique avec l'enfant et rebaptise en conséquence le congé paternité en « congé de paternité et d'accueil de l'enfant ».

A compter du 1^{er} janvier 2013, le congé paternité et d'accueil de l'enfant peut bénéficier, comme actuellement, au père assuré salarié, mais aussi :

- au conjoint de la mère ou,
- à la personne liée à la mère par un pacs ou,
- à la personne vivant maritalement avec la mère.

Lorsqu'il exerce son droit à congé, l'assuré (le père et/ou les autres bénéficiaires susvisés) perçoit l'indemnité journalière de repos. Ainsi le congé peut bénéficier à la fois au père de l'enfant et à la personne vivant avec la mère (quand cette personne n'est pas le père de l'enfant) sous réserve que cette personne soit également assurée du régime général.

EN BREF...

L'ACTUALITE DIVERSE :

Convention de forfait jours : possibles cas de remise en question

Pour qu'une convention de forfait jours soit valable, il faut qu'elle soit **expressément prévue dans le contrat de travail et couverte par un accord collectif de branche ou d'entreprise**. Celui-ci doit garantir le respect des exigences constitutionnelles de droit à la santé, ainsi que des principes généraux communautaires de protection de leur sécurité et de leur santé.

Nous vous rappelons que le nombre de jours de travail fixé dans la convention de forfait légale est fixé à 218 jours par an (journée de solidarité comprise).

Il a ainsi récemment été jugé à propos de l'accord RTT de la branche Commerce de gros que celui-ci ne garantissait pas que l'amplitude et la charge de travail des intéressés restaient raisonnables et permettaient une bonne répartition de leur travail dans le temps, et n'assuraient donc pas la protection de leur sécurité et de leur santé.

Les conséquences de la nullité d'une clause de forfait annuel en jours peuvent être particulièrement lourdes, notamment en matière de rappel de salaire pour heures supplémentaires, prise d'acte de la rupture du contrat par le salarié, etc.

Un autre arrêt de la cour de cassation sociale du 19 septembre 2012 précise que lorsqu'un accord d'entreprise ou d'établissement est prévu par un accord de branche pour définir les modalités d'encadrement des conventions individuelles de forfait jours, celui-ci doit comporter des dispositions garantissant le respect des exigences constitutionnelles de droit à la santé, ainsi que des principes généraux communautaires de protection de leur sécurité et de leur santé. A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement remplissant ces conditions, la convention de forfait en jours est nulle (décision rendue dans l'Industrie de l'Habillement).

Faute inexcusable de l'employeur pour cause de stress

Un arrêt de la cour de cassation sociale du 8 novembre 2012 rappelle **l'obligation de résultat des employeurs en matière de sécurité et de santé physique et mentale de ses salariés.**

Dans le cas évoqué, un salarié victime d'un infarctus du myocarde dont le caractère professionnel a été reconnu par la sécurité sociale, a pu faire reconnaître la faute inexcusable de l'employeur du fait que ce dernier avait manqué à son obligation de mettre en œuvre tous les moyens possibles, pour préserver la santé du salarié.

Le salarié invoquait une surcharge de travail sur plusieurs années ; la cour de cassation a relevé que l'accroissement de travail du salarié était patent au cours des années précédant son accident ; cette politique de surcharge, de pressions, et d'objectifs « inatteignables » ayant généré un stress. L'employeur n'a pas utilement pris la mesure des conséquences de son objectif de réduction des coûts en terme de risque sur la santé de ses employés.

Dès lors la faute inexcusable de l'employeur a été reconnue et l'employeur a été condamné à indemniser le salarié.

L'employeur ne peut pas interdire l'alcool dans l'entreprise de façon générale et absolue

Le règlement intérieur ne peut pas prévoir une interdiction générale et absolue de consommer de l'alcool dans l'entreprise.

Le code du travail prévoit que seuls le vin, la bière, le cidre et le poiré sont autorisés sur le lieu de travail.

Pour pouvoir limiter la consommation de l'alcool de manière plus stricte que la loi, le règlement intérieur doit justifier d'impératifs de sécurité, de situation particulière de danger ou de risque.

Dans une récente affaire, l'entreprise en cause, fabricant d'engins de chantier, avait établi un règlement intérieur qui stipulait « que la consommation de boissons alcoolisées était interdite dans l'entreprise, y compris dans les cafétérias, au moment des repas et pendant toute autre manifestation organisée en dehors des repas ».

Le Conseil d'Etat a jugé que l'existence d'une situation particulière de danger ou de risque n'était pas remplie pour permettre une interdiction générale de consommation d'alcool dans l'entreprise.



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