

# LETTRE SOCIALE

N°30 – SEPTEMBRE 2013



BAKER TILLY  
FRANCE

Membre indépendant de Baker Tilly International

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

- ☐ **La mise en conformité des régimes de protection sociale** : Parution de la circulaire le 25 septembre 2013
- ☐ **La loi de « sécurisation de l'emploi »** : les nouvelles précisions et mesures applicables
- ☐ **Déblocage anticipé de la Participation et de l'Intéressement** : Précision sur la déclaration à l'Administration fiscale
- ☐ **Retraite** : Réforme des retraites et hausse des cotisations AGIRC/ARRCO
- ☐ **L'emploi des jeunes** : Précisions sur les emplois francs et le contrat d'apprentissage
- ☐ **Projet de loi sur l'égalité hommes/femmes**

#### EN BREF ...

L'actualité sociale diverse relative :

- **à la rupture conventionnelle**
- **au transfert du contrat de travail** : nécessité de l'accord express du salarié
- **aux frais professionnels**

L'actualité sociale de la rentrée est riche. Nous sommes à votre disposition pour la commenter et vous conseiller dans vos projets.

Bonne lecture.

Le pôle social

# Mise en conformité des régimes de prévoyance, mutuelle et article 83 : Parution de la circulaire du 25 septembre 2013

Dans notre dernière lettre sociale, parue en juillet 2013, nous vous avons rappelé en détail vos obligations concernant les régimes collectifs de prévoyance, mutuelle, article 83 que vous avez mis en place dans vos entreprises.

Le décret du 9 janvier 2012 ayant modifié les règles d'exonérations sociales et fiscales, notamment en ce qui concerne les critères pouvant être utilisés pour définir des catégories de personnel et les cas de dispenses d'affiliation autorisées, **il est impératif de s'y conformer**. A défaut, les exonérations sociales et fiscales seront remises en cause par l'administration.

Un projet de circulaire d'interprétation du décret a été mis en consultation publique du 7 juin au 21 juin 2013.

Cette circulaire, tant attendue, est parue le 25 septembre dernier. Elle prévoit un certain nombre d'assouplissements au décret, notamment sur l'application du critère 1 et les cas de dispenses.

**Les entreprises bénéficient d'un délai supplémentaire de 6 mois, elles ont donc jusqu'au 30 juin 2014, pour mettre leur contrat de protection sociale (prévoyance, mutuelle et article 83) en conformité avec les dispositions prévues par la loi.**

**Mais attention : s'il vous fallait dénoncer un contrat pour vous mettre en conformité, il vous faudrait le faire auprès de l'organisme, au plus tard le 31 octobre 2013.**

**Dans ce cas, le délai supplémentaire de 6 mois serait inopérant car, en l'absence de dénonciation avant le 1<sup>er</sup> novembre, vous seriez pris à défaut le second semestre 2014.**

*Au plus près de l'actualité, notre service Social est plus que jamais à votre écoute pour vous proposer des prestations d'accompagnement dans la mise en conformité de vos régimes. Nous vous invitons à vous rapprocher de votre interlocuteur au sein du cabinet dans les plus brefs délais.*

# Loi sur la « Sécurisation de l'emploi » : Nouvelles précisions et mesures applicables

## ➤ Additifs et éclaircissements

### ☐ Délais de prescription

En cas de contestation sur l'exécution et la rupture du contrat de travail, le délai de prescription pour un recours en justice passe de **5 ans à 2 ans**.

En cas de demandes relatives aux rappels de salaire, le délai de prescription passe de **5 à 3 ans**. Ce délai de 3 ans court à compter de la rupture du contrat si la demande est formulée dans le délai de 24 mois suivant la rupture.

Remarque : les actions fondées sur une discrimination restent prescrites par 5 ans.

Ce texte est applicable au 17 juin 2013.

Pour les instances engagées avant la promulgation de la loi, on suivra les anciens délais.

### ☐ Indemnités forfaitaires en cas d'accord de conciliation

En cas de contestation d'un licenciement, **le salarié et l'employeur pourront définitivement mettre un terme au litige les opposant par le versement d'une indemnité forfaitaire de l'employeur au salarié en fonction de l'ancienneté de ce dernier.**

Cette solution peut être à l'initiative de l'une des deux parties ou à celle du bureau de conciliation. Le procès-verbal constatant l'accord vaut renonciation des parties à toutes réclamations et indemnités relatives à la rupture du contrat de travail, l'indemnité valant réparation de l'ensemble des préjudices liés à la rupture du contrat de travail.

La loi précise que l'indemnité forfaitaire est versée sans préjudice des indemnités légales et conventionnelles ou contractuelles. Elle s'ajoute aux indemnités légales, conventionnelles ou contractuelles déjà versées ou restant dues aux salariés (indemnités de licenciement, salaire, primes, congés payés...).

Elle est **exonérée d'impôt sur le revenu et de cotisations dans la limite de 2 PASS**, soit 74 064 € en 2013.

L'indemnité se calcule comme suit :

- moins de 2 ans d'ancienneté : 2 mois de salaire
- entre 2 et moins de 8 ans d'ancienneté : 4 mois de salaire
- entre 8 et moins de 15 ans d'ancienneté : 8 mois de salaire
- entre 15 moins de 25 ans d'ancienneté : 10 mois de salaire
- plus de 25 ans d'ancienneté : 14 mois de salaire

La mise en vigueur est subordonnée à la parution d'un décret.

## ❑ CDD/CDI circulaire : Annulation de la majoration de la contribution patronale d'assurance chômage prévue sur le bordereau URSSAF

Une circulaire UNEDIC n°2013-17 du 29 juillet 2013 apporte des précisions sur l'application de la majoration de la contribution patronale d'assurance chômage due pour tout contrat à durée déterminée de moins de trois mois pour surcroît d'activité ou pour tout contrat à durée déterminée d'usage.

Pour mémoire :

- le taux de la contribution majorée est fixé à :
  - 7 % pour les contrats à durée déterminée d'une durée inférieure ou égale à un mois ;
  - 5,5 % pour les contrats d'une durée supérieure à un mois et inférieure ou égale à trois mois ;
  - 4,5 % pour les contrats d'usage d'une durée inférieure ou égale à trois mois.
- les contrats à durée déterminée conclus pour cause de remplacement, les contrats à durée déterminée saisonniers et l'intérim ne sont pas concernés par cette sur-taxation.

### ☞ En cas de renouvellement du CDD

En cas de renouvellement du contrat à durée déterminée (c'est-à-dire en cas de prolongation de la durée du contrat **par avenant**), **la période correspondant à la durée initiale du contrat et celle relative au renouvellement doivent être appréciées distinctement l'une de l'autre.**

Un taux différent sera appliqué en fonction de la durée de chacune de ces périodes.

**Exemple :** *Un CDD pour accroissement temporaire d'activité est initialement conclu pour une durée de deux mois, puis renouvelé pour une durée d'un mois. Le taux de contribution patronale d'assurance chômage applicable à la période initiale sera de 5,5 %, le taux applicable à la période de renouvellement d'un mois s'élevant à 7 %.*

Si le contrat à durée déterminée est d'une durée initiale supérieure à trois mois, la sur-taxation ne s'appliquera pas au renouvellement, quelle qu'en soit la durée.

### ☞ En cas de rupture du CDD

Si le contrat à durée déterminée est rompu avant son terme, que cette rupture soit à l'initiative de l'employeur ou du salarié, **seule la durée contractuelle initialement prévue sera prise en compte** pour apprécier la majoration de taux à appliquer.

**Exemple :** Un CDD est conclu pour une durée contractuelle de deux mois, ce qui entraîne en principe une taxation au taux de 5,5 %. Si le contrat est rompu avant la fin du premier mois d'exécution, le taux de sur-taxation restera fixé à 5,5 % et ne sera pas réévalué à 7 %.

### ☞ En cas d'embauche en contrat à durée indéterminée au terme du contrat à durée déterminée

Si le salarié initialement recruté sous contrat à durée déterminée d'une durée inférieure ou égale à trois mois est embauché en contrat à durée indéterminée à l'issue de son contrat à durée déterminée, sans qu'il y ait renouvellement du contrat, le taux de contribution patronale reste de 4 %, y compris pendant la période d'emploi sous contrat à durée déterminée.

Si des montants ont été, au titre de la majoration, indûment versés, l'employeur devra procéder à une régularisation sur le Bordereau Récapitulatif de Cotisations (BRC) qui suit la date d'embauche en contrat à durée indéterminée.

En revanche, dans le cas du renouvellement d'un contrat à durée déterminée immédiatement suivi d'une embauche en contrat à durée indéterminée, seule la période d'emploi correspondant au renouvellement du contrat à durée déterminée sera exonérée de majoration.

**Exemple :** Un salarié est initialement recruté sous CDD pour une durée d'un mois, générant un taux de 7 %. Ce contrat est renouvelé par avenant pour une période de deux mois, entraînant l'application d'un taux de 5,5 %. Si le salarié est recruté sous CDI à l'issue de la période de renouvellement du CDD, seule la période de renouvellement se verra appliquer le taux de droit commun de 4 %. La période initiale d'un mois n'aura pas à être régularisée, le taux applicable à ladite période restant fixée à 7 %.

### ☐ Activité partielle

Après la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 et le décret du 26 juin 2013, voici le temps de la circulaire du 12 juillet 2013.

Pour rappel, les nouvelles dispositions sont applicables pour toutes demandes déposées à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2013.

Le nouveau régime d'activité partielle, qui remplace le régime de chômage partiel, se caractérise par la fusion des allocations d'aide publique et de l'APLD (Allocation Partielle de Longue Durée). L'autorisation administrative peut être accordée pour 6 mois renouvelables, toutefois, des engagements supplémentaires peuvent être imposés à l'employeur. Pour autant, la procédure en tant que telle n'est pas substantiellement modifiée.

La circulaire vient confirmer la disparition du dispositif de chômage partiel « congés payés ».

Les situations ouvrant droit à l'activité partielle n'ont pas été modifiées.

En revanche, les motifs d'exclusion du recours à l'activité partielle ont été limités à deux :

- lorsque la réduction ou la suspension d'activité est provoquée par un différend collectif de travail ;
- pour les salariés travaillant sous le régime du forfait annuel en heures ou en jours. Ces derniers peuvent toutefois en bénéficier en cas de fermeture totale de l'établissement.

Tous les échanges entre l'entreprise et la DIRRECTE seront effectués par voie dématérialisée après publication d'un arrêté et, au plus, tard le 1er juillet 2014. Dans l'intervalle, ils s'effectuent par tout moyen permettant de leur donner une date certaine.

Enfin, il faut savoir que le régime social des indemnités n'est pas modifié.

La demande d'autorisation de mise en activité partielle est adressée, préalablement à sa mise en œuvre, au préfet du département (par délégation au DIRRECTE) où l'établissement est implanté par l'employeur.

Par dérogation, l'employeur dispose toujours d'un délai de 30 jours pour adresser sa demande en cas de sinistre ou d'intempéries.

En outre, lorsque l'employeur a, dans les 36 mois précédant la date de dépôt de sa demande d'autorisation, déjà "placé" des salariés en activité partielle, cette demande nouvelle comporte des engagements supplémentaires.

**L'autorisation ou le refus de l'administration sont notifiés à l'entreprise dans le délai de 15 jours à compter de la date de réception de la demande.** L'absence de réponse vaut acceptation implicite de celle-ci. En revanche, le refus doit être motivé.

Les allocations d'activité partielle sont attribuées dans la limite d'un contingent annuel d'heures indemnissables a été fixé par arrêté<sup>1</sup> à 1 000 heures par salarié par an, toutes branches confondues. Au sein de ce contingent annuel d'heures indemnissables, est fixé un nombre d'heures pouvant être indemnisées en cas de modernisation des installations et des bâtiments de l'entreprise (art. R. 5122-7), soit, en application de l'arrêté du 26 août 2013 précité, 100 heures par salarié par an.

**Leur montant horaire est fixé à 7,74 euros pour les entreprises jusqu'à 250 salariés et à 7,23 euros pour les entreprises de plus de 250 salariés.**

Pour les salariés rémunérés en pourcentage du SMIC, en l'absence de convention collective ou d'accord de branche ou d'entreprise, l'employeur reçoit une allocation plafonnée à leur rémunération horaire.

Les allocations résultent de la fusion des allocations d'aide publique et de l'APLD.

La circulaire est venue préciser que le plafonnement du versement des allocations à 6 semaines de fermeture totale de l'entreprise est également supprimé.

**Le montant des indemnités** : les allocations d'aide publique ont disparu et l'indemnité horaire versée au salarié s'élève à 70% de sa rémunération brute (montant proche de l'APLD ancienne) calculée sur l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés (salaire maintenu uniquement).

Cette assiette de calcul est ramenée à une base horaire correspondant à la durée légale du travail ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective ou contractuelle de travail.

---

<sup>1</sup> Arrêté du 26 août 2013 fixant les contingents annuels d'heures indemnissables prévus par les articles R. 5122-6 et R. 5122-7 du code du travail

L'indemnité horaire est portée à 100% de la rémunération nette antérieure du salarié lorsque des actions de formation sont mises en œuvre pendant les heures chômées.

Les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation reçoivent une indemnité horaire qui ne peut pas être supérieure à leur salaire horaire habituel.

Les indemnités sont versées aux salariés à la date normale de paie.

**Les modalités de calcul des indemnités** : le ministère précise dans la circulaire qu'un seul calcul est prévu pour établir le nombre des heures indemnisées au titre de l'activité partielle.

Quel que soit le régime de temps de travail dont relèvent les salariés, le nombre d'heures indemnisables résultera de la différence entre :

- la durée légale de travail, ou la durée conventionnelle ou contractuelle si ces durées sont inférieures à la durée légales ;
- le nombre d'heures travaillées sur la période.

Les heures effectuées habituellement au-delà de la durée légale (ou, lorsque cette durée est inférieure, de la durée collective ou contractuelle du travail) ont la qualité d'heures chômées mais n'ouvrent pas droit au versement par l'État de l'allocation d'activité partielle, ni au versement par l'entreprise de l'indemnité horaire.

Pour les salariés travaillant en forfait heures ou jours sur l'année, c'est la durée légale correspondant aux jours de fermeture de l'établissement qui est prise en compte.

Pour les salariés travaillant dans le cadre d'un régime d'équivalence, le nombre d'heures rémunérées, du fait du travail effectif, est déduit de la durée légale du travail correspondant à la période d'activité partielle.

Dans tous les cas, la durée légale et la durée contractuelle sont définies sur la période d'activité partielle en tenant compte du nombre de mois entiers, du nombre de semaines entières et du nombre de jours ouvrés.

Les heures chômées sont en totalité prises en compte dans le calcul de l'acquisition des droits à congés payés ainsi que dans la répartition de la participation ou de l'intéressement lorsque cette répartition est proportionnelle à la durée de présence du salarié. Lorsque la répartition est proportionnelle au salaire, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé en activité partielle.

## ➤ Aspect RH : Emploi et CE

Au-delà des modifications sur les relations individuelles de travail (temps partiel, taxation CDD court, diminution des délais de prescription...) que nous avons déjà évoquées dans notre précédente lettre sociale de juin, la loi de sécurisation de l'emploi est venue également modifier les règles en matière de relations collectives dans l'entreprise.

### ❑ Nouveaux droits impactant le fonctionnement du Comité d'Entreprise (CE)

#### ☞ Anticipation obligatoire de la consultation CE

Dans l'exercice de ses attributions consultatives, le comité d'entreprise devait déjà disposer d'un délai d'examen suffisant pour émettre un avis.

Désormais, et sauf dispositions législatives spéciales, un accord entre l'employeur et le comité d'entreprise ou, à défaut, un décret, fixera les délais dans lesquels les avis du comité d'entreprise seront rendus.

Ces délais ne pourront pas être inférieurs à 15 jours.

Les consultations concernées sont celles prévues aux articles L.2323-6 (marche générale de l'entreprise) à L.2323-60 du code du travail (information annuelle) mais aussi celles relatives:

- au droit d'expression ;
- au bilan social ;
- au contingent annuel d'heures supplémentaires.

Les élus ont la faculté de saisir le juge des référés s'ils estiment ne pas avoir d'éléments d'information suffisants pour rendre leur avis. Cette saisine pourra, si le juge le décide, prolonger le délai dont dispose le comité d'entreprise pour rendre son avis (article L.2323-4 code du travail).

A l'expiration de ces délais, le comité d'entreprise est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif.

**NB : Les consultations de « dernières minutes » ne pourront plus être pratiquées. Cela aura-t-il pour effet de positionner le CE comme un véritable acteur du processus décisionnel ?**

#### ☞ La création d'une base de données économiques et sociales

Il est créé une base de données économiques et sociales accessible en permanence aux instances représentatives du personnel (à savoir le CE, à défaut les Délégués du Personnel, ainsi qu'aux membres du Comité Central d'Entreprise, du CHSCT et aux Délégués Syndicaux).

Le contenu des informations sera déterminé par décret et variera selon que l'entreprise compte plus ou moins de 300 salariés.

Toutefois, les informations figurant dans la base de données porteront sur les thèmes suivants :

- investissements ;
- fonds propres et endettement ;
- ensemble des éléments de la rémunération des salariés et des dirigeants ;
- activités sociales et culturelles ;
- rémunération des financeurs ;
- flux financiers à destination de l'entreprise ;
- sous-traitance ;
- transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe.

Ces informations porteront sur les deux années précédentes et l'année en cours. Elles intégreront des perspectives sur les trois années suivantes.

Les entreprises de **300 salariés et plus** disposent d'un **délai d'un an** à compter de la promulgation de la loi pour mettre en place la base de données et de **deux ans** pour les entreprises de **moins de 300 salariés**.

A noter que les informations récurrentes données aujourd'hui au CE ont vocation à terme à être intégrés dans la base de données uniques (article L 2323-7-3), la loi précisant même que la base de données actualisée "vaut communication des rapports et information au CE". Un décret définira les modalités pratiques de cette disposition pour une entrée en vigueur programmée "au plus tard le 31 décembre 2016".

**NB : On peut s'interroger sur les risques en matière de confidentialité de ces données, accessibles en permanence à toutes les instances représentatives du personnel.**

#### ☞ Orientations stratégiques de l'entreprise : une consultation du CE obligatoire

Le comité d'entreprise sera consulté **chaque année sur les orientations stratégiques de l'entreprise** et leurs conséquences sur :

- l'activité ;
- l'emploi ;
- l'évolution des métiers et des compétences ;
- l'organisation du travail ;
- le recours à la sous-traitance, l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages.

La base de données économiques et sociales est le support de préparation de cette consultation.

Le comité d'entreprise pourra **proposer des orientations alternatives** et son avis sera transmis à l'organe d'administration ou de surveillance de l'entreprise.

Pour l'examen des orientations stratégiques de l'entreprise, le comité d'entreprise pourra se faire **assister d'un expert-comptable**. Le financement de cette expertise est à la charge pour partie du comité d'entreprise sauf accord entre ce dernier et l'employeur.

## ☞ Information sur la reprise de site

Lorsque l'entreprise envisage, lors d'une restructuration, la fermeture d'un établissement, elle doit rechercher un repreneur et en informer le CE dès le début de la consultation sur le plan de sauvegarde de l'emploi. Le CE peut se faire assister par un expert-comptable pour "analyser le processus de recherche d'un repreneur, sa méthodologie et son champ, pour apprécier les informations mises à la disposition des repreneurs pour analyser les projets de reprise".

**NB : ces mesures visent à octroyer un véritable « droit de regard » au CE.**

## ☞ Consultation sur le CICE

Le CE ou à défaut les délégués du personnel, doivent être consultés, chaque année, avant le 1<sup>er</sup> juillet, sur l'utilisation par l'entreprise du crédit d'impôt compétitivité emploi (CICE).

L'objectif pour le CE, est de s'assurer que le crédit d'impôt n'a pas servi à financer une hausse de la part des bénéfices distribués, ou à augmenter les rémunérations des dirigeants, par exemple.

## ☐ Une flexibilité donnée à l'entreprise par la voie de la négociation collective

### Les accords de maintien de l'emploi

Les employeurs peuvent désormais conclure avec leurs délégués syndicaux des accords collectifs de maintien de l'emploi lorsqu'ils font face à des difficultés économiques conjoncturelles graves.

- Dans le cadre d'une négociation collective, un employeur peut ainsi être autorisé à revoir à la baisse, pour une durée maximale de 2 ans, certaines conditions d'emploi telles que la durée du travail ou la rémunération des salariés (sans toutefois pouvoir descendre en deçà de 120 % du Smic). En contrepartie, l'employeur doit notamment s'engager à ne procéder, pendant la durée de l'accord, à aucune rupture des contrats de travail pour motif économique.

La négociation d'un accord de maintien dans l'emploi est en principe précédée par un diagnostic des difficultés économiques établi conjointement par l'employeur et les organisations syndicales représentatives. Pour être valable, l'accord conclu doit être signé par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages lors des dernières élections des représentants du personnel.

Dans les entreprises où il n'existe pas de délégué syndical (cas fréquent dans les TPE), la négociation de cet accord peut s'effectuer avec des délégués du personnel, ou, à défaut, avec des salariés. Mais dans les deux hypothèses, les négociateurs doivent avoir été préalablement mandatés par un syndicat représentatif. De plus, l'accord conclu doit ensuite être ratifié par les salariés, au moins à la majorité des suffrages exprimés.

## ☞ La mobilité interne

Les employeurs ont également désormais la possibilité de négocier avec les syndicats un accord collectif de travail portant sur la mobilité de leurs salariés. Cet accord de gestion prévisionnelle des ressources humaines ne doit cependant aboutir à aucune réduction d'effectifs ni à aucune diminution de la rémunération ou du niveau de classification professionnelle des salariés. On parle ici de mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise. L'accord peut donc amener le salarié à changer de métier et/ou de lieu de travail.

Avant de pouvoir le mettre en œuvre, l'employeur doit préalablement veiller à informer individuellement chaque salarié du contenu de cet accord collectif. Il doit ensuite entamer une phase de concertation au cours de laquelle les salariés susceptibles d'être concernés par une mesure de mobilité peuvent faire valoir leurs contraintes personnelles et familiales. Enfin, l'employeur doit recueillir leur accord en respectant la procédure applicable à la modification du contrat de travail pour motif économique.

En cas d'accord du salarié, le contenu de l'accord s'impose au salarié concerné par la mobilité interne. Les clauses du contrat de travail contraires à l'accord sont suspendues. En cas de refus d'un ou plusieurs salariés, leur licenciement peut être prononcé. Ce licenciement repose sur un motif économique et reste individuel quel que soit le nombre de salariés qui refusent (pas de PSE même si refus d'au moins 10 salariés).

## Déblocage anticipé de la participation et de l'intéressement : Précision sur la déclaration à l'administration fiscale

L'administration a rappelé dans une lettre circulaire du 4 juillet les conditions de déblocage de l'intéressement et de la participation autorisé d'ici le 31 décembre 2013 et a précisé certains points.

Pour rappel la loi portant déblocage exceptionnel de la participation et de l'intéressement offre aux salariés, bénéficiaires d'un de ces dispositifs, la possibilité de débloquer, à titre exceptionnel les droits à participation et les sommes attribuées au titre de l'intéressement dès lors que ceux-ci ont été investis et que le délai d'indisponibilité n'est pas arrivé à son terme.

Il a été précisé dans cette lettre circulaire que des obligations déclaratives existent vis-à-vis de l'administration fiscale puisqu'en effet l'employeur ou la société gérant le plan d'épargne salariale doit déclarer à l'administration fiscale le montant des sommes débloquées en application de la loi. Cette précision est nouvelle puisque jusqu'alors il fallait uniquement que le salarié tienne à la disposition de l'administration les pièces justificatives attestant de l'usage des sommes débloquées.

## Retraite : Hausse des cotisations retraite en 2014 et 2015

Le texte de l'accord national interprofessionnel du 13 mars 2013 sur les retraites complémentaires a été adopté modifiant à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014 les taux de cotisations.

L'article 1 de cet accord prévoit que :

- au 1<sup>er</sup> janvier 2014, les taux contractuels obligatoires de cotisation du régime ARRCO seront portés de 6 % à 6,10 % sur la tranche 1 et de 16 % à 16,10 % sur la tranche 2 ;
- au 1<sup>er</sup> janvier 2014, le taux contractuel obligatoire de cotisation du régime AGIRC sera porté de 16,24 % à 16,34 % sur les tranches B et C ;
- au 1<sup>er</sup> janvier 2015, ces taux seront respectivement portés à 6,20 %, 16,20 % et 16,44 %.

RÉGIME	COTISATIONS	TRANCHE DES RÉMUNÉRATIONS	TAUX DE COTISATION	RÉPARTITION DES COTISATIONS *	
				PART PATRONALE	PART SALARIALE
<b>À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014</b>					
ARRCO	Taux contractuel	Tranche 1	6,10%	3,66%	2,44%
		Tranche 2	16,10%	9,66%	6,44%
	Taux appelé (125 %)	Tranche 1	7,63%	4,58%	3,05%
		Tranche 2	20,13%	12,08%	8,05%
AGIRC	Taux contractuel	Tranche B	16,34%	10,14%	6,20%
		Tranche C	16,34%	> 16% ** 0,11%	>16% ** 0,23%
	Taux appelé (125 %)	Tranche B	20,43%	12,68%	7,75%
		Tranche C	20,43%	>20% 0,14%	>20% 0,29%
<b>À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015</b>					
ARRCO	Taux contractuel	Tranche 1	6,20%	3,72%	2,48%
		Tranche 2	16,20%	9,72%	6,48%
	Taux appelé (125 %)	Tranche 1	7,75%	4,65%	3,10%
		Tranche 2	20,25%	12,15%	8,10%
AGIRC	Taux contractuel	Tranche B	16,44%	10,20%	6,24%
		Tranche C	16,44%	>16% ** 0,15%	>16% ** 0,29%
	Taux appelé (125 %)	Tranche B	20,55%	12,75%	7,80%
		Tranche C	20,55%	>20% 0,19%	>20% 0,36%

\*sauf répartition particulière applicable dans l'entreprise ou dans certains secteurs professionnels

\*\*jusqu'à 16% les parts de cotisation supportées par l'employeur et le salarié sont déterminées par accord au sein de l'entreprise.

Bon à savoir :

- les droits attribués au titre des périodes d'assurance chômage et de chômage partiel, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014, seront calculés sur la base des nouveaux taux ;
- les droits attribués au titre des périodes d'incapacité de travail, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014, seront calculés sur la base des nouveaux taux.

## L'emploi des jeunes : Les emplois francs et le Contrat d'apprentissage

### ☐ Les emplois francs : recruter des jeunes en CDI contre 5 000 €

À titre expérimental pour une durée de 3 ans, certains employeurs peuvent bénéficier d'une aide de 5 000 € en contrepartie de l'embauche de certains chômeurs. Encore faudra-t-il les maintenir 2 ans à l'effectif sous peine de devoir rembourser.

#### ☞ Employeurs concernés

Au sein du secteur privé, les emplois francs s'adressent aux mêmes employeurs que ceux visés par le contrat initiative-emploi. Ce sont donc les employeurs du secteur marchand assujettis à l'assurance chômage, les groupements d'employeurs organisant un parcours d'insertion et de qualification et les employeurs de la pêche maritime (décret art. 1).

L'employeur doit (décret art. 3) :

- être à jour de ses obligations déclaratives et de paiement URSSAF ou chômage ou avoir souscrit un plan d'apurement de celles restant dues ;
- ne pas bénéficier pas pour l'emploi du même salarié d'une autre aide de l'État à l'insertion, à l'accès ou au retour à l'emploi, à l'exception de celles liées au contrat de professionnalisation ;
- et ne pas avoir procédé à un licenciement économique sur le poste à pourvoir au cours des 6 mois précédant la date d'embauche de l'emploi franc.

Les employeurs doivent recruter en contrat à durée indéterminée (CDI) à temps complet des jeunes répondants à certains critères.

#### ☞ Salariés concernés

L'aide n'est accordée à l'employeur que si, lors de sa demande (décret art. 2), le salarié recruté :

- est âgé de moins de 30 ans ;
- réside depuis au moins 6 mois consécutifs dans une zone urbaine sensible (ZUS) de certaines villes (voir encadré) ;
- justifie d'au moins 12 mois de recherche d'emploi au cours des 18 derniers mois.

## ☞ Villes concernées

Seules les **ZUS** des communes qui suivent ouvrent droit à l'aide : Amiens, Clichy-sous-Bois, Montfermeil, Fort-de-France, Le Lamentin, Grenoble, Échirolles, Fontaine, Saint-Martin-d'Hères, Saint-Martin-le-Vinoux, Lille, Croix, Haubourdin, Hem, Loos, Mons-en-Barœul, Roubaix, Seclin, Tourcoing, Wattrelos, Marseille, La Ciotat, Perpignan, Saint-Quentin, Sarcelles, Garges-lès-Gonesse, Gonesse, Villiers-le-Bel, Toulouse et Cugnaux.

## ☞ Durée de l'aide

Le bénéfice de l'aide est conditionné par le maintien du salarié à l'effectif de l'entreprise **dans les 2 ans** qui suivent le premier jour d'exécution du CDI (décret art. 4). Le licenciement du salarié entraîne l'interruption de l'aide et l'obligation de rembourser celle déjà perçue sauf les cas de faute grave ou lourde ou d'inaptitude physique du salarié. Le départ du jeune pour un autre motif entraîne l'interruption du versement de l'aide (il n'y a pas d'obligation de remboursement).

## ☐ Entrée en apprentissage et accès au DIMA

La loi d'orientation et de programmation pour la refondation de l'École de la République a modifié l'âge d'entrée en apprentissage et l'accès au DIMA (« dispositif d'initiation aux métiers en alternance ») (loi 2013-595 du 8 juillet 2013, art. 56, JO du 9).

L'entrée en apprentissage est en principe réservée aux jeunes âgés d'au moins 16 ans (c. trav. art. L. 6222-1).

Les jeunes âgés de 15 ans effectifs peuvent toutefois souscrire un contrat d'apprentissage s'ils ont effectué leur scolarité jusqu'à la classe de 3e incluse (c. trav. art. L. 6222-1 modifié). Jusqu'à cette réforme, et depuis le 30 juillet 2011, il suffisait d'avoir au moins 15 ans dans l'année civile.

Le ministre de l'Éducation nationale vient de préciser les conditions de mise en œuvre de cette réforme :

- les contrats d'apprentissage conclus avant la date d'entrée en vigueur de la loi (10 juillet 2013) pour les jeunes atteignant l'âge de 15 ans entre la rentrée scolaire et la fin de l'année 2013 demeurent valides et doivent être enregistrés par les chambres consulaires (même postérieurement à la réforme législative) ;
- l'accès à l'apprentissage est possible, sous certaines conditions détaillées par la circulaire, pour les élèves qui sortent de la classe de 3e et qui atteignent 15 ans entre la rentrée et le 31 décembre de l'année civile.

S'agissant du DIMA, il n'est désormais accessible qu'aux élèves ayant au moins 15 ans (c. éduc. art. L. 337-3-1 modifié). Le ministre précise que l'origine scolaire des élèves est sans incidence (classe de 4e, 3e, etc.) et rappelle que l'entrée en DIMA peut s'effectuer en cours d'année pour les élèves qui n'auraient pas atteint 15 ans à la date de la rentrée scolaire.

Rappelons que le DIMA constitue un dispositif de pré-apprentissage, sous statut scolaire. Durant cette période, le jeune peut à tout moment signer un véritable contrat

d'apprentissage (sous réserve de répondre aux conditions d'âge) ou reprendre sa scolarité dans son collège ou dans un lycée.

## **Projet de loi sur l'égalité hommes/ femmes : Protection pendant le congé maternité et paternité**

Le thème de l'égalité hommes-femmes fait l'objet d'un nouveau projet de loi adopté en première lecture par le Sénat.

Ce projet prévoit une simplification des différentes obligations de négocier sur l'égalité professionnelles hommes – femmes qui fait actuellement l'objet de trois dispositions distinctes du code du travail.

Par ailleurs ce projet prévoit la réforme du congé parental. Une partie du congé parental sera réservé au second parent. Le congé parental de parents d'un seul enfant sera rallongé de 6 mois réservé au second parent. Quant à ceux qui ont deux enfants et plus, le congé sera toujours de 3 ans à la condition que le second parent en utilise au moins 6 mois. La réforme sera applicable pour les enfants nés ou adoptés à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2014.

## EN BREF...

### L'ACTUALITE DIVERSE

## Impossibilité de transférer volontairement un contrat de travail sans accord express du salarié

Au terme de l'article L. 1224-1 du Code du travail, en cas de modification dans la situation juridique de l'employeur (vente, fusion de l'entreprise, etc.), les contrats de travail en cours sont maintenus avec le nouvel employeur. Il s'agit d'une **disposition d'ordre public**, ce qui signifie qu'elle s'impose aux parties concernées (les salariés, l'ancien employeur, le repreneur).

Dans le cas où le transfert d'un contrat de travail se fait par **application volontaire** de l'article L.1224-1 (c'est-à-dire lorsque toutes les conditions d'application relatives aux transferts de contrats de travail ne sont pas réunies), cela constitue une **modification du contrat de travail** qui ne peut intervenir que **sous réserve de l'accord de chaque salarié** concerné.

La Cour de cassation rappelle dans une affaire que l'acceptation du salarié ne peut résulter de la seule exécution du travail sous une autre direction (peu importe la fonction de cadre dirigeant du salarié concerné et son rôle dans le projet de transfert de l'activité en cause).

(Cass. Soc. du 26 Juin 2013 n°12-12931D)

## Une convention de rupture conventionnelle peut être signée dès le premier entretien

La cour de cassation a jugé qu'une rupture conventionnelle peut être signée dès l'entretien au cours duquel cette rupture est négociée.

Selon elle, les textes applicables (Article L.1237-12 du Code du Travail) n'instaurent pas de délai entre l'entretien et la signature de la convention de rupture conventionnelle, il n'y a donc pas lieu d'en exiger un.

De plus, après la signature de la convention, le salarié dispose déjà d'un délai de 15 jours de rétractation au cours duquel il peut réfléchir et revenir sur sa décision.

Aussi, hormis le cas d'un salarié protégé, si on s'en tient aux délais obligatoires, la procédure de rupture conventionnelle prendra juste un peu plus d'un mois....

(Cass. Soc. Du 3 Juillet 2013 n°12-19268 FSPBR)

## L'employeur peut proposer une rupture conventionnelle avant le licenciement et validité de la rupture conventionnelle en présence d'un litige entre les parties

Rien n'empêche donc un employeur de rechercher une solution amiable avant de procéder par la voie du licenciement : un employeur peut proposer à un de ses salariés dont il souhaite le départ, même s'il existe un litige, une rupture conventionnelle dans un premier temps avant de passer par la voie du licenciement.

La cour de cassation a mis un terme au clivage de la jurisprudence en disant qu'elle n'interdisait pas à une rupture conventionnelle de régler un différend entre un salarié et son employeur. Cependant, aucune des **deux parties** ne doit contraindre l'autre à signer cette rupture car **toute pression constitue un vice de consentement**.

La rupture conventionnelle est donc considérée comme valable même lorsqu'il existe un litige entre les parties au moment de sa conclusion.

Dans cette affaire, un employeur reprochait à une salariée (avocate spécialisée en droit social) différents manquements professionnels. Il avait préféré lui proposer une rupture conventionnelle du contrat de travail plutôt que de la licencier.

Face au refus du salarié d'accepter la convention de rupture à l'amiable, l'employeur peut déclencher une procédure de licenciement, cela ne vicie pas le licenciement si le motif est fondé selon les règles du droit commun appréciable en la matière.

(Cass. Soc. du 23 Mai 2013 n°12-13865)

## Frais professionnels : Ils peuvent être payés forfaitairement mais le salarié ne doit pas être lésé par la somme forfaitaire

Les frais qu'un salarié justifie avoir exposés pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur, doivent lui être remboursés, sans qu'il ne puissent être imputés sur la rémunération qui lui est due, à moins qu'il n'ait été contractuellement prévu qu'il en conserverait la charge moyennant le versement d'une somme fixée à l'avance de manière forfaitaire et à la condition que la rémunération du travail reste au moins égale au Smic.

La clause du contrat de travail qui fixe un forfait de remboursement mensuel des frais professionnels est donc permis par la loi, en respectant la condition précédente.

La cour de cassation vient de préciser que si le forfait est disproportionné par rapport aux frais réellement engagés, le salarié peut demander le remboursement supplémentaire de ses frais professionnels.

(Cass. Soc. du 20 Juin 2013 n°11-23071)



# 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](mailto:contact@bakertillyfrance.com)

[www.bakertillyfrance.com](http://www.bakertillyfrance.com)