

LETTRE SOCIALE

N°29 – JUILLET 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** : ce qu'il est urgent de faire avant le 1^{er} janvier 2014
- ❑ **La loi de « sécurisation de l'emploi »**
- ❑ **Le « contrat de génération »** : plus que quelques semaines pour échapper à la pénalité avant le 30 septembre 2013
- ❑ **Le Crédit d'Impôt Compétitivité Emploi** : comment en bénéficier dès aujourd'hui
- ❑ **Le déblocage anticipé de la participation et de l'intéressement**

EN BREF ...

L'actualité sociale diverse relative à :

- L'impact du **mariage pour tous** sur la gestion sociale du personnel
- La **modification des indemnités journalières de maternité**
- Le **départ volontaire à la retraite et la requalification en prise d'acte de la rupture**
- Le **détournement de clientèle**

Forts de notre expérience, nous sommes à votre écoute pour vous accompagner dans l'accomplissement de vos projets.

Bonne lecture.

Le pôle social

Mise en conformité des régimes de prévoyance, mutuelle et article 83 : ce qui change et ce qu'il est impératif de faire avant le 1^{er} janvier 2014

Nous vous rappelons que le décret du 9 janvier 2012 est venu modifier les règles d'exonérations sociales concernant les régimes de retraite et de prévoyance.

Les entreprises doivent s'y conformer au plus tard au 31 décembre 2013, sous peine d'être en non-conformité et par conséquent de perdre les exonérations sociales liées aux différents régimes existants actuellement dès le 1er janvier 2014.

Ainsi, les sociétés sont tenues notamment de vérifier si elles doivent modifier leurs régimes actuels de remboursement de prévoyance/frais de santé et de retraite supplémentaire car :

- les catégories « Cadres » et « Non Cadres » ne sont plus admises en tant que telles, la définition des collègues a changé.
- la catégorie des « Cadres dirigeants » ne peut plus être retenue.

❑ L'appréciation du caractère **collectif** s'effectue au niveau de l'entreprise, ou de l'établissement si les garanties ont été instituées par accord d'établissement, en tenant compte de l'ensemble des dispositifs qui s'y appliquent.

❑ La mise en place par les entreprises de ce nouveau dispositif peut se faire au choix de l'employeur sous 3 formes juridiques différentes :

- la convention ou l'accord collectif ;
- le référendum, à la suite de la ratification à la majorité des intéressés d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise ;
- la Décision Unilatérale de l'Employeur (DUE) constatée dans un écrit remis à chaque intéressé (plus liste d'émargement).

☞ Attention : pour les sociétés dont l'application du régime découle d'une décision unilatérale de l'employeur, il faudra dénoncer cette décision (décision unilatérale et liste d'émargement) afin de se mettre en conformité avec les nouveaux textes.

☞ Selon le type de mise en place, les conséquences ne sont pas identiques :

- si le régime est mis en place par accord collectif ou référendum : le régime de prévoyance est obligatoire et s'impose à tous les salariés. Dans ce cas, les salariés doivent payer la cotisation salariale prévue.
- si le régime est mis en place par décision unilatérale : il s'impose aux nouveaux embauchés qui seront tenus de cotiser. En revanche, les salariés présents avant la mise en place du contrat ont le choix d'adhérer ou pas au régime de prévoyance.

☞ Et quel que soit l'acte juridique mettant en place ce régime, il devra obligatoirement préciser les dispenses d'affiliation.

❑ Les 3 grands principes à appliquer :

- le régime doit s'appliquer **à l'ensemble des personnels** : il n'est plus possible de mettre en place un régime complémentaire de santé pour une seule catégorie de salariés ;
- les garanties doivent être **les mêmes pour tous les salariés ou tout du moins pour tous ceux d'une même catégorie** ;
- **il faut utiliser les 5 critères** détaillés ci-dessous **permettant de définir des catégories objectives**.

❑ Les catégories de salariés bénéficiaires ne peuvent désormais être définies que sur la base de 5 critères objectifs, cette liste étant limitative :

Critère 1 : Définition par les articles 4, 4 bis et 36

- article 4 : ingénieurs, cadres et dirigeants affiliés au régime général ;
- article 4 bis : employés, techniciens et agents de maîtrise assimilés aux ingénieurs et cadres dont le coefficient hiérarchique est égal ou supérieur à 300 ;
- article 36 : tous les salariés (sauf ouvriers, travailleurs à domicile et VRP) qui, en vertu de la convention collective ou d'un accord collectif d'entreprise peuvent bénéficier de ce régime de retraite, avec un coefficient compris entre 200 et 300 ou hiérarchiquement équivalent selon les accords collectifs de travail qui leur sont applicables.

☞ Les catégories cadres, agents de maîtrise, employés, ouvriers, non cadres, dirigeants visés à l'article L.3111-2 du code du travail ne peuvent donc plus être utilisées.

Critère 2 : Définition par tranche de rémunération : A, B, C ou 1 et 2.

- les salariés dont la rémunération est inférieure à 1, 3, 4 ou 8 PASS*
- les salariés dont la rémunération est supérieure à 1, 3 ou 4 PASS
- par tolérance : les salariés dont la rémunération est inférieure ou supérieure à 2 PASS

**le PASS correspond au plafond annuel de la sécurité sociale soit 37 032 € en 2013.*

Critère 3 : Définition par des catégories et classifications professionnelles définies par les conventions collectives.

Critère 4 : les sous-catégories et classifications professionnelles définies par les conventions collectives ou accords interprofessionnels définies par référence à un niveau de responsabilité, type de fonctions, ou degré d'autonomie.

Critère 5 : catégories définies clairement à partir des usages constants, généraux et fixes dans la profession.

Seuls les 3 premiers critères permettent de considérer automatiquement que les personnes sont placées dans une même situation ce qui veut dire qu'en cas de contrôle l'employeur n'aura pas à démontrer que les personnes identifiées dans ces

catégories sont toutes placées dans une même situation puisque la loi les place automatiquement dans une même situation.

Alors que pour les critères 4 ou 5, cette notion de situation automatique n'existant pas, ce sera à l'employeur de démontrer que les personnes qui constituent ce collège sont bien toutes placées dans une même situation objective (ce sera donc plus difficile).

❑ Les critères suivants sont interdits pour la définition des catégories :

- le temps de travail ;
- la nature du contrat ;
- l'âge ;
- l'ancienneté des salariés.

❑ La contribution patronale

Principe : les contributions de l'employeur doivent être définies à un taux ou un montant uniforme pour l'ensemble des salariés ou pour tous ceux d'une même catégorie.

Mais, par exception, l'employeur peut donc décider de :

- prendre en charge pour les apprentis et les salariés à temps partiel, l'intégralité de la contribution due dès lors que cette absence de prise en charge conduirait ces salariés à s'acquitter d'une contribution au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- moduler sa prise en charge en fonction de la composition du foyer du salarié (exemple : cotisations isolé/famille).

❑ Le texte a prévu des cas de dispense d'affiliation à ce nouveau régime (fixés par l'arrêté du 26/03/2012).

Cela concerne les salariés qui sont couverts y compris en tant qu'ayant droit par l'un des dispositifs de prévoyance complémentaire suivants :

- régime de prévoyance complémentaire collectif obligatoire ;
- régime local d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle ;
- régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques et gazières ;
- régime de prévoyance de la Fonction publique d'Etat issu du décret n°2007-1373 du 19 septembre 2007 ;
- régime de prévoyance de la Fonction publique territoriale issu du décret n°2011-1474 du 8 novembre 2011 ;
- contrat d'assurance de groupe « Madelin » issu de la loi n°94-126 du 11 février 1994

Au vu de l'enjeu et de la complexité que constitue ce nouveau texte à appliquer avant le 1^{er} janvier 2014, nous vous invitons à vous rapprocher de votre interlocuteur au sein du Cabinet afin de déterminer de la nécessité ou non de procéder à cette mise en conformité des régimes de protection sociale au sein de votre entreprise.

Loi sur la « Sécurisation de l'emploi »

➤ Le temps partiel

☐ Rappel : un temps partiel devient un temps plein en cas de non respect des heures complémentaires

Selon l'article L.3123-7 du code du travail, le contrat de travail à temps partiel détermine les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires au-delà du temps fixé par le contrat (10 % maximum ou jusqu'à 1/3 si la convention collective le prévoit) et les heures complémentaires ne peuvent pas avoir pour effet de porter la durée du travail au niveau de la durée légale du travail.

La cour de cassation juge dans un arrêt du 13 mars 2013 que **si le volume des heures complémentaires atteint ou excède la durée légale, le salarié qui demande la requalification de son temps partiel en contrat à temps plein, n'a pas à prouver qu'il s'est tenu constamment à la disposition de son employeur.**

☐ Réforme du temps partiel

La loi relative à la sécurisation de l'emploi, a réformé le travail à temps partiel. Retour sur les points clés de cette réforme :

Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels devront **obligatoirement ouvrir une négociation dès lors qu'au moins 1/3 de l'effectif de la branche professionnelle occupe un emploi à temps partiel**. Elle devra porter sur la durée minimale d'activité hebdomadaire ou mensuelle, le nombre et la durée des périodes d'interruption d'activité, la rémunération des heures complémentaires et le délai de prévenance pour la modification des horaires.

La négociation devra être ouverte dans les **3 mois à compter de la promulgation de la loi**.

La loi instaure une **durée minimale légale des contrats à temps partiel fixée à 24 heures par semaine ou à 104 heures mensuelles**.

Le salarié qui fera une demande individuelle pourra demander à travailler en dessous de la durée minimale de 24 heures, soit pour convenance personnelle, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale correspondant à un temps plein ou au moins égale à 24 heures hebdomadaire.

Le salarié devra formuler une **demande écrite et motivée** pour bénéficier de cette dérogation.

Par conventions ou accords de branche. Une durée minimale de travail inférieure à 24 heures pourra être fixée si une convention ou un accord de branche le prévoit, si ce dernier comporte des garanties quant à la mise en œuvre d'horaires réguliers ou permettant au salarié de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à 24 heures par semaine.

En cas de durée minimale de travail inférieure à 24 heures (sur demande du salarié ou en application d'une convention ou d'un accord de branche étendu), la dérogation ne sera possible qu'à condition de regrouper les horaires de travail du salarié sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes. Un accord de branche étendu ou d'entreprise pourra déterminer les modalités de ce regroupement.

Par dérogation, une durée de travail inférieure, compatible avec ses études, est de droit au salarié étudiant âgé de moins de 26 ans.

L'employeur **informera chaque année le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel**, du nombre de demandes de dérogation individuelle à la durée du temps de travail.

Gestion des contrats à temps partiel en cours au 1^{er} janvier 2014 :

Pour les contrats en cours au 1^{er} janvier 2014, une période transitoire de 2 ans est prévu pour les salariés à temps partiel dont l'horaire de travail est inférieur à 24 heures, ces derniers conserveront leur horaire de travail jusqu'au 1^{er} janvier 2016.

Cependant, pendant cette **période transitoire**, sauf accord de branche étendu permettant une durée de travail inférieure :

- ils pourront demander à bénéficier de la durée minimale de 24 heures par semaine ;
- cette demande s'imposera à l'employeur, sauf refus justifié par l'impossibilité de relever l'horaire à 24 heures hebdomadaire (problèmes économiques de l'entreprise).

Interruptions d'activité : dérogations possibles

L'horaire de travail d'un salarié à temps partiel ne doit pas comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ni une interruption supérieure à 2 heures.

Une convention collective, un accord de branche ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut néanmoins déroger à cette règle, sous certaines conditions.

Cette possibilité existera encore, mais la convention ou l'accord pourra déroger à ces dispositions uniquement en définissant les amplitudes horaires pendant lesquelles les salariés doivent exercer leur activité et leur répartition dans la journée de travail, moyennant des contreparties spécifiques et en tenant compte des exigences propres à l'activité exercée. Elle ne pourra plus y déroger expressément et sans limite comme antérieurement.

Majorations des heures complémentaires : dès la première heure complémentaire

Actuellement, seules les heures complémentaires accomplies au-delà de 1/10^{ème} de la durée de travail contractuelle font l'objet d'une majoration de salaire, à hauteur de 25 %.

A compter du 1^{er} janvier 2014, les heures complémentaires seront majorées dès la première heure, à hauteur de 10 %.

Le taux de majoration demeurera fixé à 25 % au-delà de 1/10^{ème} de la durée de travail, avec cependant la possibilité de fixer un taux différent par convention ou accord de branche. Ce taux ne pourra pas être inférieur à 10 %.

Par ailleurs, en cas de complément d'heures (voir ci-après), le taux restera fixé à 25 % pour les heures effectuées au-delà de la durée de travail fixée par l'avenant.

➤ Augmentation de la contribution patronale d'assurance chômage

A compter du 1^{er} juillet 2013, le taux de la contribution patronale d'assurance chômage est modifié dans les deux cas suivants :

- embauche d'un salarié en contrat à durée déterminée (CDD) : majoration du taux en fonction de la durée et du motif du contrat à 4,5 %, 5,5 % ou 7 %, en application de la loi sur la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013.
- embauche d'un jeune de moins de 26 ans en contrat à durée indéterminée (CDI) : exonération pendant une durée fixée selon l'effectif de l'entreprise.

❑ Majoration des cotisations patronale d'assurance chômage

L'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 prévoit également **une majoration de la cotisation patronale d'assurance chômage pour les CDD de courte durée, à compter du 1^{er} juillet 2013.**

Ces mesures sont destinées à favoriser l'embauche en CDI et à dissuader les employeurs de multiplier les CDD pour des motifs qui ne relèvent pas du remplacement d'un employé en CDI.

La contribution patronale sera égale à :

- **7 % pour les CDD de moins d'un mois ;**
- **5,5 % pour les CDD d'une durée comprise entre 1 et 3 mois ;**
- **4,5 % pour les CDD d'usage de moins de 3 mois.**

Attention : **le taux de droit commun continuera de s'appliquer** pour les salariés appartenant aux catégories suivantes :

- le salarié embauché par l'employeur en contrat CDI à l'issue du contrat CDD ;
- tous les contrats de travail temporaire ;
- les contrats CDD saisonniers ;
- les contrats de remplacement ;
- les contrats de remplacement d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, d'une personne exerçant une profession libérale, de son conjoint participant effectivement à l'activité de l'entreprise à titre professionnel et habituel ou d'un associé non salarié d'une société civile professionnelle, d'une société civile de moyens ou d'une société d'exercice libéral ;
- les contrats de remplacement du chef d'une exploitation agricole ou d'une entreprise mentionnée aux 1^o à 4^o de l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche

- maritime, d'un aide familial, d'un associé d'exploitation, ou de leur conjoint mentionné à l'article L. 722-10 du même code dès lors qu'il participe effectivement à l'activité de l'exploitation agricole ou de l'entreprise ;
- les contrats de travail conclus avec des employés de maison.

Dans tous les cas, le taux applicable dépendra uniquement de la **durée initiale du contrat**, hors renouvellement.

Pour les CDD à « terme imprécis », on tiendra compte de la durée minimale prévue dans le contrat.

Cette majoration doit figurer sur le bordereau récapitulatif des cotisations Urssaf.

Attention : la majoration ne s'applique pas quand le salarié en CDD est embauché en CDI à l'issue du contrat court. Dans ce cas, il conviendra de la déduire du bordereau suivant la transformation du CDD en CDI à l'aide de nouveaux Codes Type de Personnel (CTP) spécifiques créés prochainement. Les modalités pratiques de cette régularisation seront prochainement communiquées par les services de l'URSSAF.

❑ Exonération pour l'embauche de jeunes en CDI

En contrepartie de la majoration détaillée ci-dessus, l'embauche en CDI d'un jeune de moins de 26 ans (après l'expiration de la période d'essai) donnera lieu à **une exonération temporaire de la contribution patronale d'assurance chômage**.

L'exonération s'appliquera **pendant 4 mois dans les entreprises de moins de 50 salariés et pendant 3 mois dans les entreprises de 50 salariés et plus.**

Cette exonération est valable pour les employeurs relevant du régime général (**à l'exception des employeurs d'intermittents du spectacle et des entreprises de travail temporaire**).

- pour les contrats dont le premier jour d'exécution intervient à compter du 1^{er} juillet 2013 et ce, quelle que soit la date de conclusion du contrat ;
- pour le salarié âgé de moins de 26 ans à la date du premier jour d'exécution du contrat de travail ;
- l'exonération est calculée sur l'assiette habituelle des contributions d'assurance chômage ;
- elle débute le 1^{er} jour du mois civil suivant la date de fin de la période d'essai, dès lors qu'est constatée la présence du salarié à l'effectif de l'entreprise à cette date.

Aucune démarche n'est à effectuer pour bénéficier de cette exonération.

Toutefois elle doit figurer sur votre déclaration Urssaf sur une ligne dédiée (CTP prochainement créé, non communiquée pour l'heure) en indiquant l'effectif concerné.

➤ Le chômage partiel

❑ L'« activité partielle » se substitue au « chômage partiel »

Le chômage partiel est un outil de prévention des licenciements économiques qui a pour objectif de maintenir les salariés dans l'emploi. Pourtant dans un contexte économique difficile, les entreprises françaises ont moins recours à ce dispositif que leurs voisines européennes.

Face à ce constat, et dans l'objectif de le rendre plus adapté et plus simple d'utilisation, le chômage partiel a été **réformé par la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013**, transcription de l'ANI (accord national interprofessionnel) de janvier 2013.

Tout d'abord, le dispositif change d'appellation, seule la terminologie « **activité partielle** » doit désormais être utilisée à l'exclusion de toute référence aux termes de chômage partiel.

L'activité partielle est désormais un **régime unique** qui vient se substituer aux différents régimes de chômage partiel et à l'activité partielle de longue durée (APLD). Les autres dispositifs d'indemnisation complémentaires disparaissent à cette occasion et notamment, le dispositif chômage partiel-congés payés qui prévoyait l'attribution d'une allocation spécifique de chômage partiel au salarié dont l'entreprise fermait pour congés annuel et qui n'avait pas acquis suffisamment de droit à congés.

Ces nouvelles dispositions s'appliquent à toute demande d'autorisation préalable de placement en activité partielle déposée **à compter du 1^{er} juillet 2013** (décret 2013-551 du 26 juin 2013).

Nous examinons ici, **les principales mesures du décret du 26 juin 2013** qui est venu fixer les modalités d'application de ce nouveau régime unique d'activité partielle :

La liste des motifs de recours à l'activité partielle ainsi que le principe de **l'autorisation préalable** n'est pas remis en cause, cette dernière reste « **tacite** » **en l'absence de décision de l'administration dans un délai de 15 jours**. A compter d'une date fixée par arrêté, et au plus tard le 1^{er} juillet 2014, toute demande de mise en activité partielle devra obligatoirement être réalisée par **voie électronique** et non plus « par tout moyen ».

L'autorisation sera accordée pour une période allant jusqu'à six mois consécutifs maximum pouvant être renouvelée à condition que l'employeur souscrive des engagements. **Il est à noter que cette première période d'activité partielle de 6 mois n'est, quant à elle, soumise à aucune contrepartie de l'employeur** (jusqu'à aujourd'hui en cas d'APLD l'employeur devait s'engager à maintenir dans l'emploi ses salariés pendant une durée égale au moins au double de la durée de la convention ainsi qu'à proposer à chaque salarié un entretien individuel destiné à examiner les possibilités de formation).

Au-delà de 6 mois, et en cas de nouveau recours à l'activité partielle lorsque l'employeur a déjà placé ses salariés en activité partielle dans les 36 mois précédents, l'employeur devra donc souscrire des engagements en accord avec l'administration (après consultation des IRP ou information des salariés le cas échéant) et en tenant compte de sa situation et de celle de ses salariés : actions de formation, de GPEC, mise en place d'un plan de redressement, maintien dans l'emploi des salariés pendant une période pouvant atteindre le

double de la période d'autorisation... Ces engagements pourront également être fixés par accord d'entreprise.

En cas de non-respect sans motif légitime, l'entreprise sera alors être tenue de rembourser, à l'Etat, les sommes perçues au titre de l'allocation d'activité partielle, à moins que ce remboursement ne soit incompatible avec la situation économique et financière de l'entreprise (art. R5122-10 du code du travail).

Le contingent maximum de 1.000 heures par salarié est maintenu.

Le salarié placé en activité partielle continuera à percevoir une **indemnité horaire, versée par l'employeur correspondant désormais à 70 % de sa rémunération brute** (en lieu et place de 60 % en cas de chômage partiel et de 75 % en cas d'APLD), qui est portée à 100 % de la rémunération nette antérieure du salarié s'il bénéficie d'actions en formation mises en œuvre.

Comme auparavant les indemnités d'activité partielle versées par l'employeur à ses salariés ne sont assujetties ni au versement forfaitaire sur les salaires, ni aux cotisations de sécurité sociale.

Pour finir, **l'allocation** désormais unique (prise en charge par l'état et l'UNEDIC) **remboursée à l'employeur serait augmentée** en vue de compenser la disparition des différents modes de conventionnement soit :

- **7,74 €** (au lieu de 4,84 € actuellement) pour les entreprises de 1 à 250 salariés,
- **7,23 €** (au lieu de 4,33 € actuellement) pour les entreprises de plus de 250 salariés.

Le « contrat de génération » : plus que quelques semaines pour échapper à la pénalité

Attention il ne reste que très peu de temps pour négocier un accord collectif d'entreprise ou de groupe ou un plan d'action sur le contrat de génération.

Nous rappelons que les entreprises d'au moins 300 salariés ayant leur siège social en France ou appartenant à un groupe ayant son siège social en France d'au moins 300 salariés, doivent être couvertes par un accord collectif ou plan d'action déposé auprès de la DIRECCTE avant le 30 septembre 2013 pour échapper à la pénalité.

De plus, pour les groupes situés en France, seules les filiales françaises doivent être prises en compte dans le calcul des effectifs.

La notion de groupe est donc importante puisque, conformément à l'article L2331-1 du code du travail, des entreprises de 10 salariés mais qui appartiennent à un groupe d'au moins 300 peuvent donc aussi être concernées ...

Pour rappel, la pénalité est fixée par la DIRECCTE en fonction des efforts de l'entreprise, elle ne peut pas dépasser :

- 1 % de la masse salariale au cours des périodes pendant lesquelles l'entreprise n'est pas couverte par un accord ou plan d'action conforme ;
- ou 10 % des exonérations de cotisation dans le cas d'un montant supérieur.

Cet accord fait l'objet d'un suivi puisque chaque année, l'entreprise devra donc réaliser un **document d'évaluation sur la mise en œuvre de l'accord collectif** (actualisation des données chiffrées, suivi des indicateurs, etc.).

À défaut de transmettre ce bilan annuel ou en cas de bilan incomplet, l'entreprise encourt une pénalité de 1 500 € par mois de retard.

Le Crédit d'Impôt Compétitivité Emploi (CICE) : nouvelle précision

Comme nous l'avons déjà évoqué dans notre dernière lettre sociale, depuis le 1^{er} janvier 2013, un crédit d'impôt est ouvert à l'ensemble des entreprises employant des salariés et imposées à l'impôt sur les sociétés ou à l'impôt sur le revenu d'après leur bénéfice réel (entreprise individuelle société de personnes, société de capitaux, etc.) quel que soit le secteur d'activité (agricole, artisanal, commercial, industriel, de services, etc.).

Le Crédit d'Impôt Compétitivité Emploi (CICE) porte sur l'ensemble des rémunérations versées aux salariés au cours d'une année civile, qui n'excèdent pas 2,5 fois le SMIC.

Il est calculé sur les douze mois de l'année civile, quel que soit le nombre d'exercices auxquels les rémunérations versées se rattachent. **Son calcul est donc annuel, mais les déclarations mensuelles ou trimestrielles sont obligatoires à compter du 1^{er} juillet 2013.**

La dernière déclaration, relative au mois de décembre ou au dernier trimestre, indique donc le montant définitif pour l'année de l'assiette du CICE en ne retenant, par rapport aux déclarations précédentes, que les seuls salariés dont la rémunération annuelle, après prise en compte des différents éléments de rémunérations (primes, 13^{ème} mois, etc.) reste inférieure au plafond. C'est ce dernier montant global qui est reporté sur la déclaration fiscale.

Comme nous l'avons déjà évoqué, le CICE ne constitue pas un « chèque en blanc ». En effet, les entreprises auront à justifier, en cas de contrôle de l'Administration, de son utilisation en matière de recrutement, formation, investissement, etc.

Les entreprises peuvent, sous certaines conditions, **disposer du crédit d'impôt de manière anticipée**, en cédant sa créance de CICE à un établissement de crédit, qui en devient propriétaire.

Une fois la créance future cédée, l'entreprise cédante ne peut imputer sur son impôt que la partie de la créance non cédée (soit la différence entre le montant cédé et le montant réellement constaté du crédit d'impôt, lors du dépôt de la déclaration).

Par exemple, si une entreprise cède en juillet 2013 une créance future (représentative du CICE estimé pour l'année 2013) de 30 000 € à une banque et que le montant réel de son crédit d'impôt, reporté sur sa déclaration d'IS en mars 2014, est de 40 000 €, l'entreprise ne peut imputer que 10 000 € de crédit d'impôt.

Il ne peut y avoir qu'une cession par année civile. L'entreprise ne peut pas procéder à plusieurs cessions partielles au titre d'une même année.

Le préfinancement est adossé sur un dispositif de garantie partielle d'Oséo/BPI pour certaines PME.

Il revient à l'établissement de crédit de solliciter cette garantie, sans que l'entreprise ait à effectuer elle-même de démarche particulière.

Une attestation d'un professionnel de l'expertise comptable pour obtenir ce préfinancement organisé par Oséo, est donc requise.

Déblocage anticipé de la participation et de l'intéressement

L'Assemblée Nationale a adopté en deuxième lecture, le 20 juin 2013 une loi permettant le **déblocage anticipé de l'intéressement et de la participation des salariés entre le 1^{er} juillet et le 31 décembre 2013.**

Les pouvoirs publics ont décidé de permettre aux salariés qui en bénéficient de retirer leur épargne salariale habituellement indisponible sans pénalité fiscale afin de favoriser une relance de la consommation des ménages.

Les retraits pourront être effectués **pendant 6 mois** sans recourir à l'un des cas usuels de déblocage anticipé (mariage, PACS, divorce, achat de la résidence principale, etc.).

La loi a été publiée au Journal Officiel le 29 Juin 2013.

☐ Sommes concernées

Les salariés pourront retirer toute ou partie de leur épargne salariale **dans la limite de 20 000 € (nets de prélèvements sociaux).**

Ce déblocage portera sur l'ensemble des sommes attribuées avant le 1^{er} janvier 2013. Les primes d'intéressement et/ou de participation touchées en 2013 ne seront donc pas éligibles à ce déblocage anticipé.

Le déblocage anticipé portera sur les primes de participation des salariés aux résultats de leur entreprise, lorsque ces sommes auront été placées sur un plan sur un plan d'épargne

entreprise (PEE), un plan d'épargne groupe (PEG), un plan d'épargne inter-entreprises (PEI) ou un compte courant d'entreprise bloqué.

L'intéressement bénéficiera aussi de ce dispositif de déblocage exceptionnel, ce qui constitue une nouveauté par rapport aux déblocages précédents mis en œuvre en 2005 et en 2008.

Le versement des sommes s'opèrera pour leur valeur au jour du déblocage.

☐ **Fonds ne pouvant être débloqués ou pouvant être débloqués sous conditions**

Les Fonds Communs de Placement d'Entreprise Solidaire (FCPES) et les sommes affectées à un Plan d'Epargne Retraite Collectif (PERCO) ne pourront faire l'objet d'un déblocage exceptionnel.

Dans certains cas, le déblocage sera soumis à **un accord collectif**, lorsque l'épargne salariale aura été investie dans les supports suivants :

- titres de l'entreprise ou d'une entreprise dans le cadre de la mise en place d'une participation ou d'un intéressement au sein d'un groupe ;
- parts de fonds communs de placement d'entreprise ;
- actions de société d'investissement à capital variable d'actionnariat salarié ;
- compte courant bloqué que l'entreprise consacre à ses investissements.

Tous les autres types de fonds investis hors de l'entreprise pourront être débloqués librement.

☐ **Quand débloquer la participation et/ou l'intéressement ?**

Les retraits exceptionnels pourront être demandés **pendant 6 mois, du 1^{er} juillet au 31 décembre 2013**. Le versement des sommes débloquées devra être effectué en une seule fois.

Attention : L'employeur devra informer les salariés sur le dispositif dans un délai de 2 mois à compter de la promulgation de la loi.

☐ **Comment utiliser les sommes issues du déblocage ?**

Cette mesure de déblocage a été décidée afin de favoriser une relance de la consommation des ménages.

Les sommes débloquées ne pourront être utilisées que **pour financer l'achat d'un ou plusieurs biens ou la fourniture d'une ou plusieurs prestations de services**.

En revanche, il n'est pas prévu d'autoriser l'utilisation des sommes débloquées pour le remboursement d'un prêt à la consommation ou d'un crédit immobilier. Le transfert des sommes débloquées vers des produits d'épargne n'est pas permis. **L'Administration Fiscale pourra demander des preuves d'achat au salarié bénéficiaire du déblocage anticipé de la participation et de l'intéressement.**

Régime social et fiscal

Il s'agit du même régime fiscal et social que celui en vigueur pour les cas usuels de déblocage anticipé : **exonération de cotisations sociales** (à l'exception de la CSG et CRDS sur les plus-values) **et d'Impôt sur le Revenu**.

En cas de contrôle fiscal du salarié, si ce dernier n'est pas en mesure de fournir les pièces justificatives attestant de l'utilisation des sommes débloquées à des fins de consommation de biens ou de services, les sommes débloquées seront imposées comme des salaires au titre de l'année de versement.

Une circulaire venant préciser les modalités d'application de ce texte de loi est parue le 4 juillet dernier.

EN BREF...

L'ACTUALITE DIVERSE

Impacts de la loi sur le mariage pour tous dans la gestion sociale du personnel

La Loi du 17 mai 2013 a ouvert le mariage aux personnes de même sexe, ce qui a des conséquences sur la gestion sociale du personnel :

- Les parents adoptifs de même sexe peuvent désormais bénéficier de l'indemnité journalière de repos accordée en cas d'adoption.
- Les majorations de durée d'assurance vieillesse accordées pour l'adoption ou l'éducation de l'enfant sont désormais ouvertes aux parents de même sexe. Pour mémoire, les parents doivent se mettre d'accord sur l'attributaire de ces majorations. A défaut, la majoration est partagée. Lorsque les deux parents seront de même sexe, la majoration sera partagée par moitié entre eux.
- Une nouvelle disposition a été introduite dans le code du travail pour protéger les personnes homosexuelles de discrimination en cas de mutation. Aucun salarié ne pourra être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir refusé une mutation géographique dans un état incriminant l'homosexualité.

D'autres avancées ont été faites mais doivent faire l'objet de textes complémentaires pour être applicables (nous vous tiendrons naturellement informés lors de nos prochaines lettres sociales) :

- Les congés légaux pour événement familial seront ouverts aux couples mariés de même sexe, le code du travail devant préalablement être modifié par ordonnance.
- Devraient ainsi être ouverts aux couples mariés de même sexe :
 - le congé de quatre jours pour le mariage,
 - le congé d'une journée pour le décès du beau-père et de la belle-mère,
 - le congé de trois jours de naissance ou d'adoption,
 - le congé d'adoption de dix semaines,
 - le congé de paternité.

Par ailleurs, les avantages conventionnels ouverts aux couples mariés de sexes différents devraient être étendus aux couples mariés de même sexe.

Modification du calcul des indemnités journalières de maternité

Le décret du 28 mars 2013 et un arrêté du même jour modifient les modalités de calcul des indemnités journalières d'assurance maternité pour les arrêts de travail qui débiteront le 1^{er} juillet 2013.

Les taux forfaitaires de cotisations maximales obligatoires qui étaient auparavant applicables en Alsace (21,33 %) et dans le reste de la France (19,68 %) sont désormais remplacés par un **taux unique forfaitaire de 21 %**.

Rappelons que ce montant de cotisations forfaitaire est déduit du salaire journalier de base servant au calcul de l'indemnité journalière pour le calcul de l'indemnité journalière nette, soit actuellement fixée 81,49 euros (79,82 euros en Alsace-Moselle).

Pour les arrêts de travail liés à la maternité qui débiteront le 1^{er} juillet 2013, **le montant maximal de l'indemnité journalière maternité net sera**, du fait de la déduction du taux unique de cotisations forfaitaires de 21 %, de **80,15 €** soit une baisse à l'exception de l'Alsace Moselle.

La Circulaire du 16 avril 2013 précise les règles applicables relatives au salaire devant être pris en compte pour le calcul des indemnités journalières.

Il en ressort que lorsque le salarié n'a perçu que des paies incomplètes au cours de la période de référence retenue pour le calcul des indemnités journalières, l'employeur peut prendre en compte les salaires réellement perçus selon les modalités définies par circulaire ministérielle.

Lorsque le salarié n'a pu travailler régulièrement au cours de la période de référence ou bien n'a perçu que des paies incomplètes, le salaire (ou gain journalier) servant de base de calcul de l'indemnité journalière maladie doit alors être déterminé comme s'il avait travaillé normalement pendant la période de référence (correspondant au mois, aux 3 mois ou aux 12 mois précédant l'arrêt de travail).

Il en est ainsi lorsque :

- le salarié a été immatriculé auprès de la Sécurité sociale récemment ;
- le salarié n'a pas travaillé soit par suite de maladie, accident, maternité, chômage involontaire total ou partiel, soit en cas de congé non payé (à l'exclusion des absences non autorisées).

Dans cette situation, il est demandé à l'employeur ou aux employeurs successifs de reconstituer le salaire sur la période de référence complète.

Par mesure de commodité, le Ministère des Affaires sociales admet qu'en cas d'impossibilité pour le ou les employeurs de fournir ce salaire reconstitué, le salaire (ou gain journalier) de base puisse être obtenu en divisant les salaires de la période de référence par le nombre de jours ouvrables ou non auxquels correspondent les salaires soumis à cotisations.

Départ volontaire à la retraite : possibilité de requalification en prise d'acte de la rupture

Il est de jurisprudence constante qu'une démission doit résulter d'une volonté claire et non équivoque, à défaut elle peut être analysée par le juge en une prise d'acte de rupture qui produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Cette règle élaborée dans l'hypothèse de la démission est transposée par la cour de cassation au cas de départ volontaire à la retraite du salarié (Cass. Soc 15 mai 2013).

En l'espèce le départ volontaire à la retraite que le salarié avait notifié à son employeur avait eu lieu alors que des griefs subsistaient. Ayant constaté que l'employeur avait réduit unilatéralement le montant des avances sur commissions jusqu'alors appliqué, les juges en ont déduit que le départ à la retraite s'analysait en une prise d'acte qui produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Un départ volontaire à la retraite peut donc être requalifié par le juge en prise d'acte de la rupture si la lettre du salarié comporte notamment l'énonciation de griefs contre son employeur.

Détournement de clientèle : le salarié peut être condamné à indemniser l'employeur

Le salarié qui se rend coupable de détournement de clientèle au profit d'une entreprise concurrente peut être condamné à verser des dommages et intérêts à son employeur si la faute lourde est caractérisée.

Le contrat doit être exécuté de bonne foi et le salarié qui ne respecte pas cette obligation de loyauté peut commettre une faute, pouvant être qualifiée de faute lourde.

Dans cette affaire (Cass. Soc 27 février 2013), un salarié avait été licencié en raison de la baisse de son activité commerciale. En cours de préavis, l'employeur s'était aperçu que le salarié travaillait pour le compte d'une société concurrente et qu'il détournait la clientèle au profit de ladite société. Il a mis fin au préavis mais ne pouvait pas revenir sur le licenciement déjà prononcé. Il a engagé la responsabilité civile de son ancien salarié aux fins d'obtenir réparation du préjudice subi, au titre de la faute lourde commise.

La cour de cassation a considéré que le salarié qui se rend coupable de détournement de clientèle au profit d'une entreprise concurrente peut être condamné à verser des dommages et intérêts à son employeur, si la faute lourde est caractérisée.



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