

LETTRE SOCIALE

N°19 – JUILLET 2011



BAKER TILLY
FRANCE

Membre indépendant de Baker Tilly International

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

- La CRP et le CTP deviennent le Contrat de Sécurisation Professionnelle (CSP).
- Prime « dividendes » ou dispositif « prime partage de la valeur ajoutée ».
- Inaptitude d'un salarié en CDD : un nouveau cas de rupture anticipée.
- Nouvelles aides à l'embauche en matière de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage.
- Chèques vacances : précisions sur l'exonération de la contribution employeur pour les entreprises de moins de 50 salariés.
- Actualités diverses :
 - ✓ Licenciement économique, CRP & DIF
 - ✓ Motivation du licenciement économique & CRP
 - ✓ Alignement des régimes complémentaires AGIRC ARRCO sur le régime général

Nous continuons à surveiller pour vous les nouveautés sociales et nous vous souhaitons un bel été.

La CRP et le CTP deviennent le Contrat de Sécurisation Professionnelle

LA CONVENTION DE RECLASSEMENT PERSONNALISEE (LA CRP) ET LE CONTRAT DE TRANSITION PROFESSIONNELLE (CTP) DEVIENNENT LE CONTRAT DE SECURISATION PROFESSIONNELLE

Un accord créant le CSP (contrat de sécurisation professionnelle) a enfin été trouvé par les partenaires sociaux, le 6 juin 2011. Ce dispositif devrait s'appliquer à compter du 1er août 2011.

➤ Du côté salarié

Ce dispositif assurera aux salariés (ayant une ancienneté d'au moins un an, au lieu de 2 ans précédemment) licenciés pour motif économique par les entreprises de moins de 1 000 salariés, une allocation spécifique de sécurisation inchangée (80% du salaire brut de référence) et un accompagnement personnalisé pendant 12 mois au maximum. Le salarié percevra son indemnité de licenciement avec une ancienneté fictive (celle dont il aurait bénéficié s'il n'avait pas choisi le CSP).

Les salariés n'ayant pas un an d'ancienneté, mais disposant des droits d'assurance chômage, pourront également bénéficier du dispositif mais le montant de leur allocation sera égal au montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi auquel ils peuvent prétendre.

Le CSP pourra également être ouvert aux demandeurs d'emploi en fin de CDD, en fin de mission d'intérim ou en fin de contrat de chantier sur un bassin d'emploi donné.

Enfin, lorsqu'avant le terme du CSP, le bénéficiaire reprendra un emploi dont la rémunération sera, pour une même durée du travail, inférieure d'au moins 15% à la rémunération de son emploi précédent, il percevra une indemnité différentielle de reclassement.

➤ Du côté employeur

Chaque employeur devra informer individuellement et par écrit les salariés concernés du contenu du CSP et la possibilité qu'ils ont d'en bénéficier. Les salariés disposeront de la même façon qu'auparavant, d'un délai de 21 jours pour accepter ou refuser le CSP à partir de la remise de la proposition CSP.

L'absence de proposition de l'employeur entraînera une contribution spécifique correspondant à 3 mois de salaire brut à verser à Pôle Emploi.

L'indemnité de préavis que le salarié aurait dû percevoir sera versée au Pôle Emploi dans la limite de trois mois de salaire (au lieu de deux mois précédemment). L'éventuelle fraction excédant ce montant sera versée à l'intéressé (cas peu fréquent d'une indemnité de préavis d'un cadre majorée conventionnellement ou contractuellement).

Prime « dividendes » ou dispositif « prime partage de la valeur ajoutée »

PROJET DE LOI DE FINANCEMENT DE LA SECURITE SOCIALE
RECTIFICATIVE POUR 2011, ADOPTE PAR LE PARLEMENT LE 13 JUILLET
2011 ET DANS L'ATTENTE D'UNE PUBLICATION AU JO.

Principe :

Toute hausse de dividendes versés aux actionnaires induit le versement d'une prime pour tous les salariés, exonérée de cotisations sociales (comparaison à faire par rapport à la moyenne des deux exercices précédents).

L'obligation de verser la prime concerne :

- ✓ les sociétés de 50 salariés et plus qui versent des dividendes en hausse par rapport à la moyenne des deux dernières années
- ✓ les groupes de sociétés dont la société dominante verse des dividendes en hausse. Mais seules les filiales employant au moins 50 salariés sont concernées (quelle que soit leur situation économique).

A noter : les entreprises qui ont déjà attribué à leurs salariés, par accord collectif, un avantage pécuniaire supplémentaire en raison de la distribution de dividendes sont considérées comme ayant déjà rempli leurs obligations et ne sont donc pas visées par la nouvelle prime.

Le dispositif est applicable à compter de 2011, pour les attributions de dividendes autorisées à compter du 1er Janvier 2011 au titre du dernier exercice clos.

Montant et modalités de mise en place :

Le montant de la prime est librement fixé par la négociation.

Les possibilités de répartition de la prime rejoignent les règles prévues en matière de participation. La prime peut être uniforme ou proportionnelle :

- à la rémunération,
- à la durée de présence dans l'entreprise
- ou retenir conjointement plusieurs de ces critères.

Comme les accords de participation, la prime peut résulter :

- d'un accord collectif,
- d'un accord conclu avec le Comité d'Entreprise (CE),
- de la ratification de l'accord par 2/3 des salariés.

Cet accord doit intervenir dans les trois mois de la décision d'attribution des dividendes.

Les entreprises qui cette année ont déjà distribué des dividendes doivent verser une prime avant le 31 octobre 2011.

A noter : *cette obligation de négocier est sanctionnée pénalement par le texte de loi. L'entreprise qui s'y soustrait est passible d'un an d'emprisonnement et de 3 750 € d'amende.*

A défaut d'accord, l'employeur doit établir un PV de désaccord dans lequel il consigne ses propositions initiales et les propositions des représentants des salariés. Après consultation du CE ou des délégués du personnel, c'est l'employeur qui en fixe le montant dans le cadre d'une décision unilatérale.

Dans ce cas, l'employeur devra remettre à chaque salarié une note d'information indiquant le montant et la date de versement de la prime et, éventuellement, son mode de calcul.

A noter: *la décision unilatérale de l'employeur doit, au même titre que l'accord d'entreprise, être déposée auprès de la DIRECCTE. Dans le cas contraire, l'entreprise perdrait alors le bénéfice de l'exonération sociale.*

Exonération sociale :

En effet, un régime de faveur s'appliquera jusqu'à 1200 € par an et par salarié, sachant que la prime restera assujettie à la CSG et à la CRDS (8%) ainsi qu'au forfait social de 6%. Au-delà, la prime est traitée comme un salaire.

La prime ne peut pas se substituer à des hausses de rémunérations prévues conventionnellement ou contractuellement ou à un élément de rémunération versés par l'employeur ou devenus obligatoires en vertu de règles légales ou de clauses conventionnelles ou contractuelles.

Elle peut être modulée en fonction des salariés.

Mise en œuvre volontaire :

Les entreprises de moins de 50 salariés et entrant dans le champ d'application de la participation, ont la faculté de verser également une prime pour l'ensemble de leurs salariés, à leur initiative ou selon l'une des modalités d'accord d'entreprises prévues, si les dividendes par action qu'elles versent à leurs actionnaires sont effectivement en augmentation.

Elles peuvent également, jusqu'à fin 2012, conclure un accord d'intéressement d'un an. Pour cette année, l'accord doit être signé avant le 31 octobre 2011

Inaptitude d'un salarié en CDD : Un nouveau cas de rupture

La Loi de simplification et d'amélioration de la qualité du droit du 17 Mai 2011 a créé un nouveau cas de rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée, applicable aux salariés reconnus inaptes par la Médecine du travail.

ATTENTION : Cette disposition, qui permet à l'employeur de rompre le contrat à durée déterminée, s'impose à ce dernier. Si la rupture anticipée n'est pas constatée ou si le salarié n'est pas reclassé dans le mois suivant la seconde visite médicale, l'employeur devra reprendre le versement du salaire.

PROCEDURE A METTRE EN ŒUVRE :

La procédure applicable en cas d'inaptitude d'un salarié en contrat à durée déterminée présente des similitudes avec celle applicable à un salarié en contrat à durée indéterminée.

1. L'employeur devra prendre en compte les propositions formulées par le Médecin du Travail lors des visites de reprise pour envisager les possibilités de reclassement. Ce n'est qu'en cas d'impossibilité de reclassement ou en cas de refus des postes proposés par le salarié que la rupture anticipée pourra être envisagée.
2. En cas d'inaptitude d'origine professionnelle, la rupture anticipée devra être précédée :
 - d'une consultation préalable des Délégués du Personnel sur les possibilités de reclassement ;
 - d'une notification écrite au salarié des motifs qui s'opposent à son reclassement.
3. Que l'inaptitude soit d'origine professionnelle ou non, l'employeur devra notifier par écrit au salarié la rupture anticipée du contrat ainsi que la date de fin de contrat.
4. Si le salarié sous contrat à durée déterminée reconnu inapte est un salarié protégé, l'employeur devra solliciter l'autorisation de l'Inspection du Travail.

INDEMNITES A VERSER AU SALARIE :

Deux indemnités devront être versées au salarié dont le contrat à durée déterminée est rompu pour inaptitude physique :

- ✓ l'indemnité de précarité égale à 10 % des rémunérations brutes versées depuis le début du contrat ;
- ✓ une indemnité de rupture au moins égale à l'indemnité de licenciement (indemnité légale ou conventionnelle de licenciement en cas d'inaptitude d'origine non professionnelle, indemnité spéciale de licenciement en cas d'inaptitude d'origine professionnelle).

Nouvelles aides à l'embauche en matière de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage

Deux nouvelles aides à l'embauche viennent d'être créées. Dans les conditions fixées par le décret n° 2011-523 du 16 mai 2011 (JO du 17 mai), la première vise à inciter les entreprises de moins de 250 salariés à embaucher davantage de jeunes en alternance. Quant à la seconde, elle concerne l'embauche de demandeurs d'emploi de 45 ans et plus en contrat de professionnalisation.

L'AIDE POUR L'EMBAUCHE SUPPLEMENTAIRE D'UN JEUNE SOUS CONTRAT D'APPRENTISSAGE OU DE PROFESSIONNALISATION.

A noter: pour ouvrir droit à l'aide, la date du début de l'exécution du contrat doit être comprise entre le 1er mars 2011 et le 31 décembre 2011.

Les employeurs concernés :

Les employeurs de moins de 250 salariés peuvent demander le bénéfice de cette nouvelle aide de l'État pour toute embauche d'un jeune de moins de 26 ans ayant pour effet d'augmenter le nombre de salariés employés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation. Ne sont toutefois pas concernés, pour l'apprentissage, les employeurs de moins de 11 salariés qui bénéficient déjà d'une exonération totale des cotisations patronales.

Les conditions à remplir :

L'aide à l'embauche d'un alternant supplémentaire est subordonnée au respect des conditions suivantes :

- L'embauche doit être réalisée sous la forme d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation, au bénéfice d'un jeune de moins de 26 ans (l'âge du salarié étant apprécié à la date de début de l'exécution du contrat) ;
- La date du début de l'exécution du contrat doit être comprise entre le 1er mars et le 31 décembre 2011 ;
- L'embauche doit avoir pour effet d'augmenter l'effectif annuel moyen des salariés employés en alternance au 28 février 2011, comparé à l'effectif annuel moyen des salariés employés en alternance calculé au terme du premier mois de l'embauche.

Voici quelques exemples de calcul :

EXEMPLE 1 : L'ENTREPRISE N'A EMBAUCHE AUCUN JEUNE EN ALTERNANCE ENTRE LE 28 FEVRIER 2010 ET LE 1ER MARS 2011.

Elle a automatiquement droit au dispositif pour toutes embauches d'un jeune en alternance

EXEMPLE 2 : L'ENTREPRISE A UN CONTRAT EN ALTERNANCE POUR 24 MOIS DU 1ER JANVIER 2010 AU 31 DECEMBRE 2011 ET RECRUTE UN NOUVEL ALTERNANT AU 1ER SEPTEMBRE 2011.

L'effectif annuel moyen d'alternants au 28 février 2011 est donc de 1 (calcul : 12 mois de contrat alternance / les 12 mois précédant le 28 février 2011).

L'effectif annuel moyen d'alternants « glissant » (c'est-à-dire sur les 11 mois précédant ce recrutement + le mois d'embauche) est le suivant : (12 mois relatifs au 1er contrat + 1 mois correspondant au recrutement / les 12 mois précédents) = $13/12 = 1,08$.

Le nouveau contrat est éligible à l'aide.

EXEMPLE 3 : L'ENTREPRISE A UN CONTRAT EN ALTERNANCE DU 1ER JANVIER 2010 AU 31 JUILLET 2011 (= 19 MOIS) ET RECRUTE UN NOUVEL ALTERNANT AU 1ER SEPTEMBRE 2011.

L'effectif annuel moyen d'alternants au 28 février 2011 est toujours de 1 (calcul : 12 mois de contrat alternance / les 12 mois précédant le 28 février 2011).

L'effectif annuel moyen d'alternants « glissant » est le suivant : (10 mois relatifs au 1er contrat jusqu'en juillet 2011 + 1 mois correspondant au recrutement en septembre 2011 / les 12 mois précédents) = $11/12 = 0,9$. L'effectif annuel moyen glissant « 0,9 » étant inférieur à l'effectif annuel moyen de référence « 1 » : le nouveau contrat n'est pas éligible à l'aide.

- L'employeur ne doit pas avoir procédé, dans les 6 mois qui précèdent l'embauche, à un licenciement économique sur le poste pourvu par le recrutement ;
- Le titulaire du contrat ne doit pas avoir appartenu à l'effectif de l'entreprise au cours des 6 mois précédant la date de l'embauche.

Le montant de l'aide :

Le montant de l'aide accordée pour une durée de 12 mois est différent selon qu'il s'agisse d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation :

- ✓ Embauche réalisée au moyen d'un contrat d'apprentissage

Le montant de l'aide est calculé selon la formule suivante :

SMIC horaire applicable au 1er janvier de l'année en cours \times 151,67 \times (pourcentage du SMIC applicable à la date de début d'exécution du contrat de travail - 11 %) \times 0,14 \times 12.

- ✓ Embauche réalisée au moyen d'un contrat de professionnalisation

Le montant de l'aide est calculé selon la formule suivante :

- a) Dans une entreprise de moins de 20 salariés :

SMIC horaire applicable au 1er janvier de l'année en cours \times 151,67 \times (pourcentage du SMIC applicable à la date de début d'exécution du contrat de travail) \times 0,12 \times 12

- b) Dans une entreprise de 20 salariés et plus :

SMIC horaire applicable au 1er janvier de l'année en cours \times 151,67 \times (pourcentage du SMIC applicable à la date de début d'exécution du contrat de travail) \times 0,14 \times 12.

Les conditions de versement de l'aide :

L'aide est gérée par Pôle emploi. Pour en bénéficier, l'employeur doit lui adresser une demande dans les deux mois suivant le début de l'exécution du contrat concerné ou, pour les embauches antérieures au 17 mai 2011 (date de publication du décret du 16 mai 2011 créant cette aide) dans les deux mois suivant cette date de publication, soit jusqu'au 17 juillet 2011. La demande comprend :

- Un formulaire (disponible auprès de Pôle emploi) à renseigner par l'employeur,
- Une copie, selon le cas, du contrat d'apprentissage et de la décision d'enregistrement par la chambre consulaire compétente ou du contrat de professionnalisation accompagnée, le cas échéant, de la décision de prise en charge financière de l'organisme paritaire collecteur agréé ou, à défaut, de la preuve de dépôt du contrat auprès de cet organisme.

Pôle emploi verse cette aide en deux fois. Le premier versement, représentant 50 % du montant de l'aide totale, a lieu au cours du 3e mois d'exécution du contrat. Les 50 % restants de l'aide seront versés au cours du 10e mois d'exécution du contrat. Mais pour obtenir ce second versement, l'employeur doit avoir au préalable adressé une déclaration dans un délai de 2 mois suivant la fin du 7e mois d'exécution du contrat, afin de montrer que le contrat est toujours en cours d'exécution.

L'AIDE POUR L'EMBAUCHE DE SENIOR EN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Tout employeur recrutant un demandeur d'emploi de 45 ans et plus en contrat de professionnalisation peut bénéficier d'une aide de 2 000 €. L'âge du bénéficiaire du contrat de professionnalisation s'apprécie à la date de début d'exécution du contrat.

Ce droit à l'aide suppose que l'employeur ait respecté les mêmes conditions que celles relatives à l'aide à l'embauche d'un jeune, c'est-à-dire : ne pas avoir procédé à un licenciement économique sur le poste dans les 6 mois précédant l'embauche, et que le salarié n'ait pas fait partie des effectifs au cours des 6 derniers mois.

Comment demander et percevoir l'aide ?

Pour percevoir cette aide, l'employeur doit adresser une demande à Pôle emploi dans les 3 mois suivant le début de l'exécution du contrat de professionnalisation (ou dans les 3 mois suivant le 17 mai 2011 si l'embauche a été réalisée entre le 1er mars et le 16 mai 2011).

Cette demande doit comprendre une copie du contrat de professionnalisation accompagnée de la décision de prise en charge financière par l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) ou, à défaut, de la preuve du contrat auprès de cet organisme.

Le montant de cette aide est de **2 000 €** pour un salarié à temps plein.

Pôle emploi verse cette aide en deux fois à l'employeur. Le premier versement de 50 % de l'aide, soit 1 000 €, est effectué à l'issue du 3e mois d'exécution du contrat. Le second versement a lieu à l'issue du 10e mois d'exécution du contrat à condition que l'employeur ait bien envoyé une attestation déclarant que le contrat de professionnalisation est toujours en cours.

Chèque vacances : précision sur l'exonération de la contribution employeur pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Une Lettre Circulaire N° 2011-0000035 du 24/03/2011 vient préciser la réforme du régime social applicable à la contribution de l'employeur pour le financement des chèques-vacances dans les entreprises de moins de 50 salariés dépourvus de comité d'entreprise (loi de développement et de modernisation des services touristiques du 22/07/2009). Cette loi visait à augmenter le nombre de salariés bénéficiaires des chèques-vacances.

1) LE DISPOSITIF DES CHEQUES-VACANCES EST ETENDU :

- ✓ aux partenaires liés par un PACS et aux concubins des salariés
- ✓ aux chefs d'entreprise de moins de 50 salariés, à leurs conjoints, leurs concubins ou partenaires de PACS ainsi que les personnes à charge. Toutefois ces derniers n'entrent pas dans le champ de l'exonération.

2) TOUS LES SALAIRES PEUVENT DESORMAIS BENEFICIER DES CHEQUES-VACANCES quel que soit le montant des revenus (suppression de la condition de ressources).

3) LA MODULATION DE LA CONTRIBUTION DE L'EMPLOYEUR SELON LES REVENUS DES BENEFICIAIRES EST MAINTENUE.

La contribution de l'employeur ne peut pas dépasser un pourcentage de la valeur libératoire égal à :

- 80 % de la valeur libératoire des chèques-vacances si la rémunération du bénéficiaire est inférieure au plafond mensuel de la sécurité sociale.
- 50 % de la valeur libératoire des chèques-vacances si la rémunération du bénéficiaire est supérieure.
- ces pourcentages sont majorés de 5 % par enfant à charge et de 10 % par enfant handicapé, dans la limite de 15 %.

Par ailleurs, la contribution annuelle de l'employeur ne peut pas être supérieure à 50 % du nombre total de ses salariés (bénéficiant ou non des chèques-vacances) multiplié par le SMIC mensuel brut (règle non modifiée).

4) L'EXONERATION DE CHARGES CONCERNE L'ENSEMBLE DES CHARGES SOCIALES SALARIALES ET PATRONALES, y compris le forfait social de 6 %, la taxe d'apprentissage, la participation formation et construction et la taxe sur les salaires. Seuls, la CSG/CRDS et le versement transport sont dus.

Pour pouvoir bénéficier de l'exonération de charges sur les contributions versées, l'employeur doit avoir un effectif inférieur à 50 salariés, ne pas avoir de CE et ne pas relever d'un organisme paritaire de gestion des activités sociales.

La contribution de l'employeur est toujours exonérée d'impôt sur le revenu dans la limite du SMIC mensuel.

5) LE MONTANT MAXIMUM DE L'EXONERATION PAR AN (OU PLAFOND PAR SALARIE) EST FIXE A 30 % DU SMIC BRUT MENSUEL, SOIT 409,51 € POUR L'ANNEE 2011.

6) POUR BENEFICIER DE L'EXONERATION, L'EMPLOYEUR, EN PLUS DE RESPECTER LES PLAFONDS INDIVIDUEL ET GLOBAL, DOIT REMPLIR LES CONDITIONS SUIVANTES

- le montant de sa contribution doit être plus élevé pour les salariés aux rémunérations les plus faibles,
- le montant et les modalités d'attribution de la contribution, notamment sa modulation, doivent être prévus par un accord collectif ou à défaut de représentation syndicale dans l'entreprise, par une proposition de l'employeur soumise à l'ensemble des salariés,
- la contribution ne peut se substituer à un élément de salaire passé ou à venir.

7) LES MODALITES DE REDRESSEMENT EN CAS D'ERREUR SONT ASSOUPLES

Si l'un des seuils de contribution n'est pas respecté (plafond par titre, plafond global annuel et plafond par salarié), le redressement de cotisations ne porte que sur la partie indûment exonérée, sauf en cas de mauvaise foi.

Actualités diverses

LICENCIEMENT ECONOMIQUE, CRP & DIF

En cas de licenciement économique, le reliquat des droits au DIF peut servir à financer les actions de la Convention de Reclassement Personnalisée (CRP) ou du Contrat de Transition Professionnelle (CTP) (remplacés à compter du 1^{er} août 2011 par le Contrat de Sécurisation Professionnelle). L'entrée d'un salarié dans l'un de ces dispositifs a pour effet de « consommer » les droits acquis au titre du DIF et, en conséquence, de les solder. Dans ce cadre, les mécanismes de la portabilité du DIF n'ont plus vocation à s'appliquer. L'employeur ne devrait plus, dès lors, faire état d'un reliquat d'heures au titre du DIF sur le certificat de travail.

MOTIVATION DU LICENCIEMENT ECONOMIQUE & CRP

La rupture du contrat de travail, résultant de l'acceptation de la Convention de Reclassement Personnalisée (CRP) par le salarié, doit avoir une cause économique réelle et sérieuse. Ce sont les motifs énoncés dans un document écrit qui permettront d'apprécier cette cause. Par conséquent, l'employeur doit clairement énoncer le motif économique, au plus tard au moment de l'acceptation par le salarié de la CRP. Jusqu'à présent l'envoi de la notification de licenciement à l'issue du délai légal (7 ou 15 jours ouvrables après l'entretien préalable au licenciement, selon le statut du salarié et selon que le licenciement soit collectif ou non) et avant l'acceptation par le salarié de la CRP (délai de réflexion de 21 jours après la remise), suffisait. Désormais, afin d'éviter tout contentieux, il est préférable d'énoncer le motif économique, dès la remise de la CRP, sous la forme d'un courrier présentant le motif du licenciement économique envisagé, remis en mains propres contre décharge lors de l'entretien préalable.

ALIGNEMENT DES REGIMES COMPLEMENTAIRES AGIRC ARRCO SUR LE REGIME GENERAL

Suite à la réforme des retraites, les retraites complémentaires AGIRC et ARRCO seront liquidées selon les mêmes conditions d'âge et de durée d'activité que celles des régimes de base.



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