

Point de vue d'experts



BAKER TILLY
FRANCE

Membre indépendant de Baker Tilly International

► Newsletter n°15 - Juillet 2010
► Actualités Sociales

EDITO

Voici notre lettre sociale n° 15. Vous trouverez dans ce numéro l'actualité relative aux thèmes suivants :

- Projet de réforme des retraites
- Point sur les aides à l'emploi
- Rappel et cas pratique sur le délai de prévenance durant la période d'essai
- Licenciement économique : Convention de Reclassement Personnalisé, motivation du licenciement, préavis et reclassement
- Jurisprudences relatives au congé maternité et au congé parental
- **Rappel à tous : pas d'augmentation du SMIC au 1^{er} juillet**

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

Le Groupe Social

PROJET DE REFORME DES RETRAITES 2010

Après des mesures déjà venues modifier le régime des retraites et l'emploi des seniors (allongement de la durée des cotisations, fin de la mise à la retraite d'office, incitation à l'emploi des seniors, partage possible des majorations « éducation », augmentation des prélèvements sur les régimes « chapeaux »...), le nouveau projet de réforme des retraites du gouvernement a été présenté lors d'une conférence de presse le 16 juin 2010.

Les négociations avec les syndicats sont lancées, un examen par le parlement est prévu à partir de septembre.

Il nous a semblé important de vous résumer ce projet de réforme qui touche à la fois la situation personnelle de chacun et le monde du travail dans son ensemble.

1. Aspects Généraux :

Deux dispositions principales :

L'âge légal de départ à la retraite, aujourd'hui fixé à 60 ans, augmenterait pour passer à 62 ans en 2018. Le relèvement de l'âge de départ en retraite se ferait progressivement à la vitesse de quatre mois par an à partir du 1er juillet 2011 en fonction de l'année de naissance (*cf. tableau ci-dessous*).

De même, l'âge à partir duquel un assuré pourrait partir en retraite en bénéficiant d'une pension à taux plein quelle que soit sa durée de cotisations, fixé aujourd'hui à 65 ans, serait en parallèle progressivement relevé à partir de juillet 2016, **pour passer à 67 ans en 2023.**

Quant à la durée d'assurance requise pour le taux plein, elle devrait continuer sa progression après 2012 à raison d'un trimestre en 2013 pour atteindre 166 trimestres (41,5ans) en 2020.

Tableau sur le relèvement progressif de l'âge du départ à la retraite :

Date de naissance	Age de départ avant la réforme	Date de départ avant la réforme	Décalage de l'âge de départ	Age de départ après la réforme	Date de départ après la réforme
1 ^{er} juillet 1951	60 ans	1 ^{er} juillet 2011	4 mois	60 ans et 4 mois	1 ^{er} novembre 2011
1 ^{er} janvier 1952	60 ans	1 ^{er} janvier 2012	8 mois	60 ans et 8 mois	1 ^{er} septembre 2012
1 ^{er} janvier 1953	60 ans	1 ^{er} janvier 2013	1 an	61 ans	1 ^{er} janvier 2014
1 ^{er} janvier 1954	60 ans	1 ^{er} janvier 2014	1 an et 4 mois	61 ans et 4 mois	1 ^{er} mai 2015
1 ^{er} janvier 1955	60 ans	1 ^{er} janvier 2015	1 an et 8 mois	61 ans et 8 mois	1 ^{er} septembre 2016
1 ^{er} janvier 1956	60 ans	1 ^{er} janvier 2016	2 ans	62 ans	1 ^{er} janvier 2018
Génération suivantes	60 ans		2 ans	62 ans	

Des dispositions spécifiques complémentaires

- Départ à la retraite à 60 ans à taux plein et ce, quelque soit leur nombre de trimestres, en cas de pénibilité. Les personnes dont l'état de santé a été dégradé du fait de leurs conditions de travail ayant eu pour effet d'entraîner une incapacité égale ou supérieure à 20% et bénéficiant d'une rente pour maladie professionnelle, pourront partir à 60 ans avec une retraite à taux plein.
- Prolongation et élargissement de la retraite anticipée pour longue carrière : les personnes ayant commencé à travailler avant 18 ans pourront partir à la retraite entre 58 et 60, à la condition de justifier de la durée légale de cotisation plus deux ans.
- Les fonctionnaires ne seront pas épargnés par le report de l'âge légal de départ. Les catégories actives (policiers, militaires...), qui partent actuellement à 50 ou 55 ans, verront également cette limite progressivement relevée de deux ans. En revanche, les salariés des régimes spéciaux ne seront concernés qu'à partir du 1er janvier 2017. Le taux de cotisation retraite sur les salaires des fonctionnaires, actuellement de 7,85%, sera par ailleurs également progressivement relevé, pour égaler à terme celui du privé, fixé à 10,55%. Le calcul des pensions se fera en revanche toujours sur les six derniers mois, contrairement au secteur privé. Enfin, le dispositif

permettant le départ à la retraite pour les parents ayant 3 enfants et 15 ans de services est supprimé à compter de 2012 (sauf pour ceux qui remplissent ces conditions jusqu'à cette date).

- Renforcer la compréhension des règles de la retraite : par une information dès « l'entrée dans la vie active » sur les règles d'acquisition des droits, par la création d'un « point d'étape individuel retraites » à 45 ans, et par la mise en ligne d'un relevé de carrière couvrant tous les régimes de retraite.

2. Aspects Fiscaux et Sociaux :

Mesures sociales :

- Développer l'emploi des séniors avec le renforcement des aides apportées par la Formation Professionnelle au développement du tutorat et la création d'un dispositif d'aide à l'embauche pour les demandeurs d'emploi de plus de 55 ans. Cette aide à l'embauche devrait être égale à 14% du salaire brut dans la limite du plafond de la sécurité sociale, pour toute embauche d'un demandeur d'emploi sénior de 55 ans ou plus sous contrat à durée indéterminée ou contrat à durée déterminée d'au moins 6 mois.
- Annualisation des allègements de charges patronales : s'agissant des entreprises, le calcul des allègements généraux de charges patronales serait modifié. Il s'appliquerait aux salaires et primes versés par l'employeur sur toute l'année, alors qu'il est aujourd'hui appliqué mois par mois. Pour un même salaire annuel, les employeurs qui échappent à la dégressivité des allègements parce qu'ils versent des primes élevées sur un ou deux mois de l'année acquitteront désormais les mêmes cotisations patronales que celles qui rémunèrent leurs salariés sur 12 mois.

Mesures fiscales :

- Création d'un prélèvement de 1% sur la dernière tranche de l'Impôt sur le Revenu, la plus haute tranche du barème de l'impôt sur le revenu serait taxée à 41 % et le taux des plus-values des particuliers ainsi que celui des prélèvements libératoires relevés de 1 %.
- Augmentation des prélèvements sur les stock-options
- Augmentation des prélèvements sur les retraites chapeaux
- Suppression de 2 niches fiscales : crédit d'impôt sur les dividendes des particuliers et plafonnement de la quote-part pour frais et charges sur les dividendes des entreprises

3. Principales questions encore en suspens :

- Que se passera-t-il après 2018 ?
L'âge légal est décalé jusqu'en 2018, au-delà de cet horizon c'est l'inconnu.
- Quid des retraites complémentaires ARCCO et AGIRC ?
Les régimes complémentaires du privé sont gérés par les partenaires sociaux, ils ne sont donc pas concernés aujourd'hui directement par la réforme. Indirectement, le report de l'âge légal aura un impact positif sur les comptes de l'Agirc-Arcco. Les partenaires sociaux doivent se réunir sur le sujet.

POINT SUR LES AIDES A L'EMPLOI

À compter du 1^{er} Juillet 2010, les aides à l'embauche sont revues à la baisse, voire supprimées pour certains dispositifs. Nous vous proposons ci-dessous un tableau récapitulatif de ces différentes aides.

ATTENTION : S'agissant des Contrats Uniques d'Insertion, le public éligible est déterminé au niveau régional, en fonction des spécificités des bassins d'emploi. Nous vous recommandons de vous rapprocher du Service Employeurs de PÔLE EMPLOI dans vos régions pour connaître les conditions d'éligibilité locales.

AIDES	Situation au 1^{er} Juillet 2010	COMMENTAIRES
Aide TPE (réservée aux embauches effectuées par les employeurs de moins de 10 salariés)	Suppression au 30 Juin 2010	Pour les embauches réalisées avant le 1 ^{er} Juillet 2010, l'aide TPE continuera d'être servie dans la limite de 12 mois.
Contrat Unique d'Insertion (C.I.E. / C.A.E.) : aide forfaitaire destinée à la prise en charge d'une partie du salaire.	Maintenue mais difficile à obtenir depuis le 1^{er} Juillet 2010.	Les enveloppes budgétaires 2010 seraient épuisées dans la plupart des régions mais des C.U.I. peuvent encore être accordés par dérogation prise par le Directeur d'agence POLE EMPLOI. Conseil : se rapprocher de l'agence locale.
Contrat d'apprentissage : prime de 1 800 Euros pour l'embauche d'un apprenti supplémentaire par un employeur de moins de 50 salariés	Maintenue pendant 6 mois supplémentaires.	Embauche à réaliser au plus tard le 31 Décembre 2010
Contrat d'apprentissage : Dispositif Zéro Charges (employeurs de 11 salariés en plus)	Maintenue pendant 6 mois supplémentaires.	Embauche à réaliser au plus tard le 31 Décembre 2010. Aide spécifique versée pendant 12 mois.
Contrat de professionnalisation : aide de 1 000 Euros (ou 2 000 Euros pour l'embauche d'un jeune n'ayant pas le niveau Bac)	Maintenue pendant 6 mois supplémentaires.	Embauche à réaliser au plus tard le 31 Décembre 2010.
Stagiaires : aide de 3 000 Euros pour l'embauche en CDI d'un stagiaire de moins de 26 ans.	Maintenue pendant 6 mois supplémentaires.	Embauche à réaliser au plus tard le 31 Décembre 2010. Condition de présence du stagiaire dans l'entreprise entre le 1 ^{er} Mai 2008 et le 30 Septembre 2009.
Aides relatives à la situation géographique de l'employeur (ZRR, ZRU, ZFU)	Maintenues.	Formalisme spécifique auprès de la DIRRECTE.
Exonération de charges patronales pour l'embauche de chercheurs (Jeunes Entreprises Innovantes)	Maintenue.	Exonération de charges patronales pendant 8 ans au maximum.
Aide au Recrutement des Cadres (ARC), allouée par les Conseils Régionaux	Variable en fonction des Régions.	Conditions d'éligibilité fixées par les Conseils Régionaux.

RAPPEL : Les aides à l'embauche sont octroyées sous réserve de respecter un formalisme impératif mais variable selon les dispositifs.

RAPPEL ET CAS PRATIQUE SUR LE DÉLAI DE PRÉVENANCE DURANT LA PÉRIODE D'ESSAI

L'employeur qui souhaite rompre le contrat de travail pendant la période d'essai ne peut pas le faire au dernier moment car il doit, depuis la loi du 25 juin 2008, respecter le délai légal de prévenance. Il faut donc veiller à informer le salarié suffisamment longtemps à l'avance.

Le délai diffère selon que la rupture est à l'initiative de l'employeur ou à celle du salarié. Ces délais sont à comparer avec ceux prévus, le cas échéant, par les dispositions conventionnelles. Ce sont dans ce cas les délais les plus longs qui s'appliquent.

Durée de présence du salarié dans l'entreprise	Initiative de la rupture	
	Employeur	Salarié
Moins de 8 jours	24 heures	24 heures
Entre 8 jours et 1 mois	48 heures	48 heures
Plus d'1 mois	2 semaines	
Plus de 3 mois	1 mois	

Exemple : l'employeur décide de mettre fin au contrat de travail d'un salarié qui totalise 1 mois et demi de présence et dont la période d'essai s'achève le dimanche 25 juillet à minuit. Le délai de prévenance étant de 2 semaines, l'employeur doit informer le salarié au plus tard le lundi 12 juillet au moment de la prise de poste.

Ces délais s'appliquent au contrat à durée déterminée (CDD) qui stipulent une période d'essai d'au moins une semaine.

La période d'essai ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance. Il est donc hors de question de faire travailler le salarié au-delà du terme de l'essai, ne fut-ce le temps du délai de prévenance.

Cependant un tel délai de prévenance n'a pas pour effet de modifier la date limite de notification de la rupture de l'essai, laquelle peut intervenir jusqu'au dernier jour de celui-ci. La notification tardive et donc le fait que la totalité du délai de prévenance ne puisse se dérouler pendant la période d'essai ne semble ouvrir droit qu'au versement d'une indemnité compensatrice correspondant aux jours excédentaires sans que cela ne puisse prolonger la durée de l'essai.

En effet la jurisprudence antérieure à la loi du 25 juin 2008, selon laquelle le non respect du préavis n'a pas pour effet de transformer l'essai en contrat définitif mais oblige l'employeur à verser une indemnité compensatrice semble toujours applicable (cass. soc 29 juin 1999). **En attendant que les tribunaux aient tranché** par rapport à la loi du 25 juin 2008, on ne peut que se référer à cette jurisprudence. **Il est cependant fortement recommandé de notifier suffisamment tôt la rupture en prévoyant que le délai de prévenance se termine avant le terme de l'essai lui-même.**

LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE : CONVENTION DE RECLASSEMENT PERSONNALISÉ, MOTIVATION DU LICENCIEMENT, PRÉAVIS ET RECLASSEMENT

Ce dispositif qui permet en cas de licenciement pour motif économique de bénéficier de mesures de reclassement personnalisé a été reconduit jusqu'au 31/03/2011 (convention du 20/02/2010-arrêté d'agrément du 25/04/2010).

Le délai de réflexion accordé au salarié bénéficiaire est actuellement de 21 jours suivant l'entretien préalable de licenciement.

La durée de la CRP est de 12 mois.

Le montant de l'allocation spécifique est fixé à 80 % du salaire brut antérieur pendant toute la période de la CRP.

Le fait d'adhérer à la CRP ne prive pas le salarié de la possibilité de contester le motif économique de son licenciement. L'appréciation de la cause du licenciement ne peut résulter que des motifs énoncés par l'employeur. Ainsi, lorsque l'employeur n'adresse pas de document écrit énonçant le motif économique de la rupture au salarié, le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse (cass.soc . 27/05/2010 et 14/04/2010).

De même, en l'absence de motif économique et lorsque le salarié compte plus de deux années d'ancienneté dans l'entreprise, celui-ci peut récupérer devant les tribunaux l'indemnité de préavis versée au Pôle emploi pour financer sa CRP ainsi que les congés payés afférents (cass. Soc. 05/05/2010).

Licenciement économique : reclassement (loi 2010-499 du 18/05/2010 applicable depuis le 20/05/2010)

La loi subordonne désormais toute proposition de reclassement à un emploi relevant de la même catégorie que celui que le salarié occupe ou à un emploi équivalent.

C'est seulement à défaut d'un poste équivalent que l'employeur peut envisager le reclassement sur un poste d'une catégorie inférieure (c.trav art L1233-4). De plus, l'obligation de reclassement porte sur des emplois de même catégorie ou équivalents, assortis d'une rémunération « équivalente ».

Toutefois, pour les entreprises qui ont des implantations hors de France, celles-ci doivent demander au salarié dont le licenciement économique est envisagé s'il accepte de recevoir des offres de reclassement à l'étranger et à quelles conditions. Le législateur a encadré le reclassement à l'étranger par une nouvelle procédure comprenant désormais un questionnaire remis par l'employeur avec un délai de réponse des salariés pour accepter de recevoir des offres de reclassement à l'étranger.

JURISPRUDENCES RELATIVES AU CONGÉ MATERNITÉ ET AU CONGÉ PARENTAL

En vertu de l'article L.1225-55 du code du travail, la salariée rentrant de congé parental doit retrouver son précédent emploi ou, si celui-ci n'est plus disponible, un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Dans un arrêt de la Cour de Cassation du 17 mars 2010, les juges ont interprété cet article du code du travail en lui conférant une précision. Ainsi, l'emploi similaire s'entend :

- D'une classification similaire,
- D'une rémunération similaire,
- **De responsabilités similaires.**

Les juges précisent qu'outre les conditions de rémunération et de classification, la salariée réintégrée doit retrouver au minimum les responsabilités qui étaient les siennes avant son départ en congé.

Si les deux premiers points sont aisément vérifiables, le troisième peut s'avérer plus compliqué car il reste subjectif.

RAPPEL À TOUS : PAS D'AUGMENTATION DU SMIC AU 1ER JUILLET



**BAKER TILLY
FRANCE**

Membre indépendant de Baker Tilly International

76 Avenue des Champs Elysées
75008 Paris
Tél : 01 42 89 44 43 – Fax : 01 42 89 44 99
E-mail : contact@bakertillyfrance.com