

LETTRE SOCIALE

N°28 – MARS 2013



BAKER TILLY
FRANCE

Membre indépendant de Baker Tilly International

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

- ☐ **Le Crédit d'Impôt Compétitivité Emploi** : comment bénéficier du crédit d'impôt ?
- ☐ **L'Accord National Interprofessionnel** du 11 janvier 2013 : principales mesures du projet de loi
- ☐ **Le « Contrat de génération »** : nouvelles précisions suite à la dernière lettre sociale

EN BREF ...

L'actualité sociale diverse relative à :

- La **période d'essai** et au **décalé de prévenance**
- La **rupture conventionnelle** et au **harcèlement moral**
- La **prise d'acte** et la **période de protection du salarié**
- Le **travail dissimulé** et ses **sanctions financières**
- L'augmentation des taux de cotisation pour les VRP et le secteur du BTP

Nous restons volontiers à votre disposition pour vous apporter l'expertise nécessaire aux problématiques de votre organisation.

Bonne lecture.

Le pôle social

RAPPEL : les entreprises ont jusqu'au 31 décembre 2013 pour mettre en conformité leurs contrats collectifs (prévoyance, mutuelle et retraite supplémentaire). Nous vous précisons lors de notre prochaine lettre sociale les spécificités de cette obligation et vous conseillons de vous rapprocher de votre gestionnaire de paie pour vérifier la bonne conformité de vos différents contrats.

Le Crédit d'Impôt Compétitivité Emploi :

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, quel que soit le mode d'exploitation (entreprise individuelle société de personnes, société de capitaux, etc.), et quel que soit le secteur d'activité (agricole, artisanal, commercial, industriel, de services, etc.).

Par conséquent, les associations à but non lucratif ne sont pas éligibles à ce crédit d'impôt sauf celles qui sont soumises à l'IS.

Son taux est fixé à 6% de la masse salariale brute. **Au titre de l'année 2013, le taux du crédit d'impôt est de 4%.**

□ Les salariés éligibles au CICE

Tous les salariés de ces entreprises sont éligibles au CICE, y compris ceux bénéficiant d'un contrat spécifique (apprentissage, etc.), d'un contrat aidé (CIE, etc.), d'un détachement à l'étranger.

Les dirigeants sont exclus du dispositif. En revanche, lorsqu'un dirigeant cumule des fonctions de mandataire social et de salarié, la rémunération versée au titre d'un contrat de travail, qui le lie à son entreprise pour l'exercice de fonctions techniques distinctes de celles exercées dans le cadre du mandat social, ouvre droit au crédit d'impôt.

□ Comment remplir la déclaration URSSAF ?

La rémunération doit être au maximum de 2,5 fois le SMIC calculé sur un an. Le SMIC est calculé en fonction de la durée du travail réalisée par le salarié. Il est donc proratisé en cas de temps partiel ou augmenté des heures supplémentaires ou complémentaires ; sans tenir compte toutefois de la majoration du taux horaire relative à ces heures.

Le montant à reporter correspond au montant cumulé de la masse salariale éligible au CICE à savoir la somme des montants suivants :

- Montant correspondant aux périodes antérieures à la déclaration en cours
- Montant correspondant à la période faisant l'objet de la déclaration en cours

Ainsi, sur chaque déclaration figurera le montant de la masse salariale calculé depuis le mois de janvier et non le montant correspondant à la période déclarée.

Exemple :

	Masse salariale	Montant à reporter sur le bordereau URSSAF
Janvier	45 000 €	45 000 €
Février	47 000 €	92 000 €
Mars	46 000€	138 000€

L'effectif des salariés à reporter sur la déclaration URSSAF correspond au nombre total des salariés au titre desquels l'employeur a bénéficié du CICE depuis le début de l'année civile.

Exemple :

	Effectif éligible au CICE	Effectif à reporter sur le bordereau URSSAF
Janvier	15 CDI + 1 CDI temps partiel + 4 CDD de deux semaines	20
Février	15 CDI (déjà présent en janvier) + 1 CDI temps partiel (déjà présent en janvier)	20
Mars	14 CDI (15 déjà présents en février mais 1 a perçu une prime et dépasse 2.5 SMIC depuis le début de l'année) + 1 CDI temps partiel (déjà présent en janvier) + 3 CDD d'un mois	22 (soit 20 salariés – le salarié qui dépasse 2,5 SMIC + 3 nouveaux CDD arrivés en mars)

Pour bénéficier du crédit d'impôt, les rémunérations concernées devront être déclarées sur chacune de vos déclarations URSSAF.

Remarque : pour l'année 2013, il est admis que le CICE ne soit renseigné qu'à compter du mois de juillet 2013.

Attention : le CICE ne constitue pas un « chèque en blanc ». Les entreprises auront donc à justifier, en cas de contrôle de l'Administration, de son utilisation en matière de recrutement, formation, investissement, etc. Hormis l'aspect déclaratif, vos interlocuteurs du Cabinet sont à votre disposition pour vous aider à mener à bien ce que nous considérons comme une mission spécifique.

Transmission des éléments déclarés à l'administration fiscale

Les éléments déclarés auprès de l'Urssaf seront transmis à l'administration fiscale.

Les URSSAF sont habilitées à recevoir et vérifier les données relatives aux rémunérations donnant lieu au CICE et figurant dans les déclarations de cotisations sociales.

Projet de loi sur la « Sécurisation de l'emploi » : principales mesures de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013 ...

... pour une mise en œuvre d'un nouvel outil économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi.

L'ANI du 11 janvier 2013 a été largement retranscrit dans un projet de loi relatif à la sécurisation de l'emploi présenté en conseil des ministres le 6 mars 2013. Ce texte sera examiné par les députés début avril pour une adoption définitive avant l'été.

Les principales mesures à retenir sont les suivantes :

Couverture santé complémentaire collective

Le projet de loi prévoit la généralisation de la couverture complémentaire collective santé pour tous les salariés. **D'ici le 1^{er} juin 2013, les branches professionnelles non couvertes devront lancer des négociations sur ce point.** A défaut d'accord de branche signé avant le 1^{er} juillet 2014, ce sera aux entreprises de négocier.

Au 1^{er} janvier 2016, toutes les entreprises quelle que soit leur taille devront permettre à leurs salariés de bénéficier d'une couverture santé collective.

Amélioration de la portabilité

La durée de la portabilité des droits à prévoyance pour les salariés dont le contrat est rompu et qui sont bénéficiaires de l'assurance chômage serait portée de neuf mois à douze mois.

La mutualisation du système serait généralisée (disparition du cofinancement de l'employeur et du salarié).

Taxation des CDD

Le projet de loi prévoit une sur-cotisation patronale d'assurance chômage à compter du 1^{er} juillet 2013 pour les contrats à durée déterminés « courts ».

La cotisation (à ce jour 4 %) passera à :

- 7% pour les CDD inférieurs à 1 mois ;
- 5,5% pour les CDD compris entre 1 mois et 3 mois ;
- 4,5% pour les contrats d'usage inférieurs à 3 mois.

A noter : ne seront pas concernés l'intérim, les CDD de remplacement et saisonniers et les salariés embauchés en CDI à l'issue du CDD.

☐ Nouvelle aide à l'embauche

Le projet de loi prévoit la création d'une aide à l'embauche en CDI d'un jeune de moins de 26 ans sous la forme d'une exonération temporaire de la cotisation patronale d'assurance chômage :

- Pendant 3 mois pour les entreprises de plus de 50 salariés ;
- Pendant 4 mois pour les entreprises de moins de 50 salariés.

☐ Temps partiel : durée minimale de 24 heures /semaine

Le projet de loi pose le principe d'une **durée minimale de 24 heures par semaine ou son équivalent mensuel pour les salariés à temps partiels, à compter du 1^{er} Janvier 2014.**

Cette mesure ne s'appliquera pas aux salariés du particulier employeur ni aux jeunes de moins de 26 ans poursuivant leurs études. Il sera également possible d'y déroger à la demande écrite et motivée du salarié.

Les heures complémentaires seront majorées de 10 % dès la première heure jusqu'au dixième de la durée conventionnelle et 25 % au-delà.

☐ Procédure de licenciements collectifs dans les entreprises d'au moins 50 salariés

L'accord national interprofessionnel permet une plus grande flexibilité en ce qui concerne la procédure de licenciement pour motif économique (d'au moins 10 salariés sur une même période de 30 jours) et le contenu du plan de sauvegarde pour l'emploi (PSE).

Ce dernier pourrait :

- Soit être négocié dans le cadre d'accords dérogatoires majoritaires : les parties pourront convenir de déroger aux dispositions légales sur les licenciements économiques et notamment au nombre de réunions avec les IRP, à la liste des documents à produire, aux modalités de recours à l'expert, à l'ordre des licenciements et au contenu du PSE.
- Soit être élaboré par l'employeur qui devra après consultation du comité d'entreprise (C.E.), obtenir l'homologation de l'Administration (la DIRECCTE) : c'est la Direction de l'entreprise qui établit le document soumis pour avis au CE (projet de PSE, délais et documents à produire). La DIRECCTE aura 21 jours pour l'homologuer : dès l'homologation, les reclassements internes pourront avoir lieu et les procédures de licenciement pourront commencer dès la présentation du document au CE dans un délai maximum préfixé.

☐ Accord de maintien dans l'emploi : travailler plus pour gagner moins !

Afin de maintenir l'emploi, en cas de graves difficultés conjoncturelles, les entreprises pourront conclure un accord d'entreprise (approuvé par la majorité des salariés) d'une durée maximale de 2 ans qui pourra prévoir une baisse de salaire et /ou une augmentation du temps de travail en échange de l'engagement du maintien de l'emploi.

En contrepartie, le salarié aura les garanties suivantes : partage du bénéfice économique et sanctions pour l'employeur en cas de non-respect de l'accord.

En cas de refus d'un salarié des mesures prévues par cet accord, le contrat sera rompu par un licenciement économique dont le salarié ne pourra contester le motif économique attesté par l'accord.

Pas d'obligation de PSE, ni d'obligation de reclassement pour l'entreprise.

☐ Diminution des 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 demande concernant les rappels de salaire, le délai de prescription est porté de **5 à 3 ans**. Ce délai de 3 ans court à compter de la rupture du contrat si la demande est formée dans le délai de 24 mois suivant la rupture.

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

☐ Conciliation prud'homale en cas de litige avec l'employeur

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 :

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

Cette indemnité vaudra réparation de l'ensemble des préjudices liés à la rupture du contrat de travail.

Toutes les dispositions ci-dessus ne deviendront applicables qu'après l'adoption de dispositions législatives et réglementaires nécessaires à l'application de l'accord de l'ANI.

Le « Contrat de génération » : adoption de la loi

Dans notre dernière lettre sociale de décembre 2012, nous vous informions qu'un Accord National Interprofessionnel du 19 octobre 2012 définissait les grandes orientations du Contrat de génération qui devaient être transposées dans un projet de loi examiné par le Parlement début 2013.

Rappelons que selon le Gouvernement, ce dispositif a pour triple objectif de :

- favoriser l'emploi des jeunes de moins de 26 ans ;
- favoriser le maintien dans l'emploi des Séniors ;
- assurer la transmission des savoirs entre les générations.

Le texte définitif a été adopté le 14 février 2013 et confirme quasi intégralement le contenu de l'Accord National Interprofessionnel, à savoir :

- **Pour les entreprises et groupes de 300 salariés et plus** : la négociation d'un accord intergénérationnel ou en cas d'échec, la mise en œuvre d'un plan d'action est obligatoire. A défaut, les entreprises et groupes de 300 salariés et plus se verront infliger une sanction financière correspondant à 1 % de la masse salariale brute ou une réduction des allègements Fillon de charges sociales de 10 %, pendant la période non couverte par l'accord.
- **Pour les entreprises et groupes de 50 à moins de 300 salariés** : ces entreprises ne seraient pas obligées de négocier un accord ou de mettre en place un plan. Aucune pénalité financière ne leur serait infligée. En revanche, pour bénéficier d'une aide financière de l'Etat à la conclusion d'une convention de génération, l'entreprise devrait :
 - avoir négocié un accord ou mis en place un plan ;
 - ou être couverte par un accord intergénérationnel de branche étendu.

Pour ces deux premières catégories d'entreprises ou de groupes, la date butoir pour négocier un accord intergénérationnel ou mettre en place un plan d'actions est fixée au **30 septembre 2013**.

- **Pour les entreprises et groupes de moins de 50 salariés** : la conclusion d'une convention de génération ouvrira droit à l'aide financière sans que ces entreprises soient obligées d'être couvertes par un accord ou un plan d'actions.

☐ **Modalités de négociation, de dépôt et de suivi**

Les modalités de négociation des accords, le contenu des plans et accords ainsi que les modalités de dépôt et de suivi demeurent inchangées par rapport à ce que nous vous rapportions dans notre précédente lettre d'information.

Suite au dépôt, l'Administration effectuera un contrôle de conformité dans des conditions à définir par Décret.

S'agissant du suivi, l'entreprise devra transmettre chaque année à l'Administration, à la date anniversaire de l'accord ou du plan, un document d'évaluation sur sa mise en œuvre. Ce document devra également être transmis aux représentants du personnel et aux délégués syndicaux. A défaut de représentants du personnel, le document sera communiqué aux salariés.

Si le document annuel d'évaluation n'est pas transmis à l'Administration ou s'il est incomplet, l'entreprise sera mise en demeure de transmettre le document dans le délai d'un mois. En cas de non respect de la mise en demeure, une pénalité financière (dont le montant sera défini par Décret) sera infligée à l'entreprise.

❑ Catégories d'âge visées

Pour bénéficier de l'aide, l'entreprise doit recruter en contrat à durée indéterminée, à temps plein ou partiel, un jeune de moins de 26 ans ou de moins de 30 ans s'il est handicapé.

Cette dérogation d'âge de moins de 30 ans est également ouverte pour les jeunes déjà présents dans l'entreprise avant leurs 26 ans (ou leurs 30 ans pour les handicapés) en contrat à durée déterminée, contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation.

Attention : le jeune n'ouvrira pas droit à l'embauche si le poste sur lequel le recrutement prévu :

- relève d'une catégorie professionnelle au sein de laquelle l'entreprise a procédé à un licenciement économique dans les 6 mois précédents ;
- était occupé par un salarié qui, dans les 6 mois précédents, a signé une rupture conventionnelle ou a été licencié pour un motif autre que la faute grave ou lourde ou l'inaptitude physique.

Le jeune embauché devra être associé à un salarié sénior en contrat à durée indéterminée de 55 ans et plus en cas d'embauche, de 57 ans et plus s'il est déjà employé par l'entreprise, de 55 ans et plus s'il est déjà en poste et handicapé.

❑ L'aide financière

Le montant de l'aide financière et la durée maximale de versement seront fixés par Décret.

Toutefois, d'après l'exposé de la loi du 14 février 2013 et de l'ANI du 19 octobre 2012 :

- l'aide financière pour le recrutement d'un jeune devrait être versée pendant 3 ans ;
- l'aide financière pour le recrutement du sénior devrait être versée pendant le temps du maintien dans l'emploi et au maximum pendant 3 ans ou jusqu'à l'âge de la retraite à taux plein si ce terme intervient antérieurement.

Le montant de l'aide versée annuellement devrait s'élever à 4 000 € : 2 000 € pour le recrutement du jeune (à temps plein) et 2 000 € pour le maintien dans l'emploi du sénior. Elle sera proratisée pour l'emploi à temps partiel et versée par Pôle Emploi.

En cas de rupture conventionnelle ou de licenciement pour un autre motif que la faute grave ou lourde ou l'inaptitude physique de l'un des deux salariés, le versement de l'aide sera interrompu et la convention de génération résiliée.

Un décret à paraître fixera les cas dans lesquels le départ de l'un ou de l'autre des deux salariés n'entraînera pas la perte de l'aide.

Attention : tout licenciement d'un salarié âgé de 57 ans ou plus (55 ans s'il est handicapé) pour un motif autre que faute grave ou lourde ou l'inaptitude physique, entraînera la perte de l'aide financière, qu'il fasse partie ou non du binôme « jeune - sénior » ouvrant droit à l'aide.

Dans ce cas, seule l'aide octroyée par le dernier binôme sera interrompue.

EN BREF...

L'ACTUALITE DIVERSE

Travail dissimulé : alourdissement des sanctions financières pour les employeurs mais aussi pour les donneurs d'ordre en cas de sous-traitance

Majoration du coût du licenciement pour travail dissimulé

Dans un arrêt du 6 février 2013, la Cour de cassation opère un revirement de jurisprudence en affirmant que l'indemnité forfaitaire pour travail dissimulé se cumule avec l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement.

L'article L.8223-1 du Code du travail dispose que le salarié victime de travail dissimulé a droit à une indemnité forfaitaire égale à six mois de salaire en cas de rupture de la relation de travail. Jusqu'à présent le cumul de cette indemnité avec celle de rupture du contrat était autorisé à l'exception de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement (seule la plus avantageuse des deux était appliquée).

L'arrêt du 6 février 2013 affirme qu'au « regard de la nature de sanction civile de cette indemnité, ces dispositions ne font pas obstacle au cumul de l'indemnité forfaitaire qu'elles prévoient avec les indemnités de toute nature auxquelles le salarié a droit en cas de rupture de la relation de travail ».

Ce revirement est notamment dû à un changement en 2008 dans la rédaction de l'article L.324-11 du Code du travail (nouveau L.8223-1). Ainsi la mention « à moins que l'application d'autres règles légales ou de stipulations conventionnelles ne conduise à une solution plus favorable » y avait été supprimée.

Annulation des exonérations de cotisations du donneur d'ordre en cas de délit de travail dissimulé de son sous-traitant

(articles 98 et 101 de la loi de financement de sécurité sociale pour 2013)

En cas de manquement du donneur d'ordre à ses obligations en matière de travail dissimulé, définies aux articles L.8222-1 et L.8222-5 du Code du travail (portant sur l'obligation de vérification que le cocontractant s'est correctement acquitté de ses obligations sociales) et sans qu'il soit nécessaire d'établir sa complicité avec son cocontractant ayant exercé un travail dissimulé, le donneur d'ordre sera désormais tenu de rembourser tout ou partie des exonérations de cotisations et contributions sociales dont il a bénéficié sur la période où le délit de travail dissimulé de son sous-traitant a été constaté.

En pratique, l'annulation s'appliquera pour chacun des mois au cours desquels la méconnaissance de ses obligations par le donneur d'ordre aura été constatée.

L'annulation sera :

- totale, lorsque les rémunérations versées ou dues à un ou des salariés dissimulés au cours de ce mois seront au moins égales à la rémunération mensuelle minimale ;
- réduite, lorsque les rémunérations versées au cours du mois seront inférieures à ce montant.

En toute hypothèse, le montant global de l'annulation ne pourra être supérieur à 75 000 € pour une personne morale.

NB : Il est à noter que le montant de tout redressement de cotisations et contributions mises en recouvrement à la suite d'un contrôle URSSAF sera majoré de 25 % en cas de constat de délit de travail dissimulé.

Rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle est exclue en cas de harcèlement moral

Pour la première fois, la Cour de Cassation a pris position sur la possibilité de conclure une rupture conventionnelle dans un contexte de harcèlement.

Elle a approuvé les juges dans leur décision d'avoir annulé une rupture conventionnelle signée dans un contexte de harcèlement moral.

Dans ce cas de figure, le consentement du salarié est vicié et la rupture conventionnelle produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Le consentement d'une personne est vicié lorsqu'elle est victime de violence au sens du code civil (art 1112). L'acte souscrit est donc nul.

Il est rappelé dans cet arrêt que la rupture conventionnelle est un mode de rupture amiable qui ne peut pas intervenir dans un contexte conflictuel (c. trav. art. 1237-11).

L'employeur peut rompre la période d'essai à la dernière minute sans respecter le délai de prévenance

L'employeur qui souhaite rompre la période d'essai d'un salarié doit respecter un délai de prévenance allant de 24 heures à un mois selon le nombre de jours de présence du salarié dans l'entreprise.

En cas de rupture du contrat durant la période d'essai mais sans respect du délai de prévenance, la Cour de Cassation dans un arrêt du 23 janvier 2013 considère que toute rupture du contrat de travail pendant la période d'essai ne peut être assimilée à un licenciement.

Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser au salarié une indemnité compensatrice pour la partie du délai de prévenance qui n'a pas été respectée.

En pratique, sauf abus, l'employeur peut donc attendre la veille du terme de la période d'essai pour décider de maintenir ou non le salarié dans ses fonctions. Il devra alors verser une indemnité compensatrice pour indemniser le salarié pour la partie du délai de prévenance non effectué.

Actualisation des taux de cotisation

Taux applicables aux VRP multicartes

Le taux patronal de la cotisation vieillesse augmente à compter du 1^{er} janvier 2013 pour les voyageurs représentants placiers ayant plusieurs employeurs.

Depuis le 1^{er} janvier 2013, la cotisation plafonnée d'assurance vieillesse a augmenté de 0,33%, en application de l'arrêté du 20 décembre 2012 qui a fixé le taux des cotisations patronales de sécurité sociale applicable aux rémunérations plafonnées.

En conséquence, les taux de cotisations salariales applicables au 1^{er} janvier 2013 pour les VRP (voyageurs représentants placiers) à cartes multiples (ayant plusieurs employeurs) sont les suivants :

- 6,75% sur les rémunérations plafonnées (6,55% de cotisations patronales vieillesse + 0,20% de FNAL) ;
- 0,85% sur la totalité des rémunérations soumises à cotisation de sécurité sociale (ou 2,25% assurance maladie + 0,10% assurance vieillesse pour les départements du Haut-Rhin, Bas-Rhin et Moselle) ;

Pour la part patronale, elle est fixée à :

- 7,10% sur les rémunérations plafonnées auxquels s'ajoute la participation aux frais de gestion de la CCVRP (caisse de compensation des VRP) fixée à 0,55% ;
- 21,80% sur la totalité des rémunérations.

Nouveautés pour les employeurs affiliés à une caisse de congés payés

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2013 transfère aux employeurs la charge des paiements du FNAL et du versement transport dus sur les indemnités de congés payés aux salariés.

Ainsi, depuis le 1^{er} janvier 2013, les employeurs des salariés concernés s'en acquittent sous forme d'une majoration du FNAL et du versement de transport dont ils sont redevables au titre des rémunérations versées à leurs salariés.

Le décret 2012-1552 du 28 décembre 2012 a précisé que le taux de cette majoration serait de 11,50 %.

Jusque là, ce sont les caisses du réseau Congés Intempéries BTP qui assumaient, pour le compte des entreprises, le versement de la contribution destinée au FNAL au moment du paiement des indemnités de congés payés.

☞ En pratique, cette majoration sera acquittée lors du versement (mensuel ou trimestriel) de vos cotisations.



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