
Mai 2014

TABLE DES MATIERES

| | |
|---|---|
| 1. <i>Actualités sociales</i> | 2 |
| 1. 1. <i>Lundi de Pentecôte 2014 : anticiper la gestion paye</i> | 2 |
| 1. 2. <i>Suppression de l'exonération de cotisations sociales pour une embauche en ZRU</i> | 2 |
| 1. 3. <i>Adoption du don de jours de repos à un parent d'enfant gravement malade</i> | 2 |
| 1. 4. <i>Report de la date de déclaration de la taxe exceptionnelle de solidarité sur les hautes rémunérations au 15 mai 2014</i> | 3 |
| 2. <i>A noter</i> | 4 |
| 2. 1. <i>L'URSSAF rappelle les erreurs à ne pas commettre lors de l'embauche d'un jeune en CDD pendant été ...</i> | 4 |
| 2. 2. <i>Une circulaire ACOSS confirme l'abaissement du seuil de dématérialisation obligatoire des déclarations et paiements à 35 000 € en 2014</i> | 5 |
| 2. 3. <i>L'URSSAF diffuse un panorama actualisé des exonérations et des aides à l'emploi</i> | 5 |
| 3. <i>Projets à venir</i> | 6 |
| 3. 1. <i>Stagiaires : vers une augmentation de la gratification obligatoire, des titres-restaurant et la prise en charge des frais de transport</i> | 6 |
| 4. <i>Quelques jurisprudences</i> | 6 |
| 4. 1. <i>Modification des horaires de travail : le refus du salarié peut justifier un licenciement</i> | 6 |
| 4. 2. <i>Calcul du budget du CE : la Cour de cassation infléchit sa jurisprudence</i> | 7 |
| 4. 3. <i>Risque URSSAF : peut-on « régulariser » un régime de prévoyance pour le passé ?</i> | 8 |
| 4. 4. <i>Licenciement pour faute : ne pas invoquer la vie personnelle du salarié</i> | 8 |
| 5. <i>NOUS CONTACTER</i> | 9 |

1. ACTUALITES SOCIALES

1. 1. Lundi de Pentecôte 2014 : anticiper la gestion paye

Le Lundi de Pentecôte tombe cette année le 9 juin. Depuis 2008, ce jour n'est plus la journée de solidarité par défaut et il est redevenu un jour férié ordinaire (c. trav. art. L. 3133-8). Les entreprises qui le souhaitent peuvent toutefois continuer à fixer la journée de solidarité à cette date. Si le Lundi de Pentecôte est chômé, les salariés mensualisés bénéficient du maintien de leur rémunération, sous réserve d'avoir au moins 3 mois d'ancienneté (c. trav. art. L. 3133-3). Certaines conventions collectives ou des usages d'entreprise peuvent prévoir une condition moindre.

Si le Lundi de Pentecôte est travaillé, aucune majoration de salaire n'est en principe due au salarié, sauf disposition conventionnelle ou usage plus favorable.

Rappelons enfin que lorsque la journée de solidarité est fixée un jour férié précédemment chômé comme le lundi de Pentecôte, l'employeur peut opérer une retenue sur salaire en cas d'absence injustifiée (cass. soc. 16 janvier 2008, n° 06-42327 et 06-43124, BC V n° 13 ; cass. soc. 7 avril 2010, n° 08-40658 D).

1. 2. Suppression de l'exonération de cotisations sociales pour une embauche en ZRU

Avec la disparition des zones de redynamisation urbaine (ZRU) à partir du 1er janvier 2015, l'exonération accordée pour les embauches réalisées jusqu'au 50e salarié, dans les établissements situés en ZRU, est supprimée. Ainsi :

- les contrats ayant pris effet à partir du 23 février 2014, ne font plus l'objet de l'exonération de cotisations patronales en ZRU,
- les contrats de travail ayant pris effet avant le 22 février 2014 inclus bénéficient de l'exonération pour une durée maximum de 12 mois à compter de la date d'effet du contrat.



Article 19 de la loi n°2014-173 du 21 février 2014

Lettre-circ. ACOSS [2014-19](#) du 15 mai 2014

1. 3. Adoption du don de jours de repos à un parent d'enfant gravement malade

Le Parlement a définitivement adopté, le 30 avril, la proposition de loi visant à permettre le don de jours de repos à un parent d'enfant gravement malade.

Ce dispositif doit permettre à un salarié, sur sa demande et en accord avec son employeur, de renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non à un compte épargne-temps, au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant de moins de 20 ans gravement malade (c. trav. art. L. 1225-65-1, al. 1 nouveau).

Les congés payés ne pourront être cédés que pour la durée qui excède 24 jours ouvrables. En pratique, un salarié pourra donc céder la 5e semaine de congés payés, les jours de réduction du temps de travail (RTT) et les autres jours de récupération.

Le salarié bénéficiaire des jours de repos bénéficiera du maintien de sa rémunération pendant la période d'absence, laquelle sera assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. Le salarié devra en outre conserver le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence (c. trav. art. L. 1225-65-1, al. 2 nouveau).

Un certificat médical détaillé établi par le médecin qui suit l'enfant devra attester la particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident ainsi que le caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants (c. trav. art. L. 1225-65-2 nouveau).

Ce nouveau dispositif entrera en vigueur le lendemain de sa publication au Journal officiel (sauf pour les agents publics civils et militaires, pour lesquels un décret en Conseil d'État est nécessaire).



Proposition de loi permettant le don de jours de repos à un parent d'enfant gravement malade, définitivement adoptée le 30 avril 2014
www.senat.fr/leg/tas13-106.html

1. 4. Report de la date de déclaration de la taxe exceptionnelle de solidarité sur les hautes rémunérations au 15 mai 2014

Une taxe exceptionnelle de solidarité sur les hautes rémunérations due par les entreprises individuelles, les personnes morales et les sociétés, groupements ou organismes non dotés de la personnalité morale qui exploitent une entreprise en France a été instituée par la loi de finances pour 2014 (loi 2013-1278 du 29 décembre 2013, art. 15, JO du 30).

Cette taxe est assise sur la part des rémunérations individuelles attribuées en 2013 et 2014 par les entreprises individuelles, les personnes morales et les sociétés, groupements ou organismes non dotés de la personnalité morale, qui excède un million d'euros.

Le taux de la taxe est de 50 %, mais le montant est plafonné à 5 % du chiffre d'affaires réalisé l'année au titre de laquelle la taxe est due.

Cette taxe doit être déclarée et liquidée sur l'imprimé n° 3376-SD (CERFA n° 15043) et déposée au plus tard le 30 avril de l'année de son exigibilité.

Toutefois, l'administration vient de préciser que pour la taxe exigible en 2014, ce délai est reporté au 15 mai 2014.



2. A NOTER

2. 1. L'URSSAF rappelle les erreurs à ne pas commettre lors de l'embauche d'un jeune en CDD pendant été

Le site Internet du réseau des URSSAF rappelle les obligations liées à l'embauche d'un jeune en « job d'été », qui sont identiques à celles requises pour l'emploi de tout salarié.

Ainsi, il est souligné que l'employeur doit procéder à une DPAA (Déclaration préalable à l'embauche) dans les 8 jours précédant la date prévisible d'embauche d'un salarié. Le jeune en contrat à durée déterminée (CDD) devra se voir remettre un contrat en bonne et due forme, l'employeur devant également lui appliquer les règles générales du code du travail et les dispositions de la convention collective. Précisons que le CDD doit également correspondre à un des cas de recours admis.

Les employeurs qui le souhaitent peuvent opter pour le titre emploi-service entreprise (TESE). Rappelons que ce titre permet d'accomplir les formalités liées à l'embauche (DPAA et contrat de travail) puis d'établir une seule déclaration et un seul paiement pour les organismes de protection sociale obligatoire (URSSAF, caisse de retraite complémentaire, etc.).

Il est enfin rappelé que le défaut de déclaration d'embauche, l'absence de bulletin de paie ou la mention d'un nombre d'heures sur le bulletin de salaire inférieur à celui réellement accompli ainsi que le manquement aux obligations déclaratives périodiques et/ou de paiements des cotisations et contributions sociales sont constitutifs du délit de travail dissimulé.

www.urssaf.fr (information du 22 mai 2014)

2. 2. Une circulaire ACOSS confirme l'abaissement du seuil de dématérialisation obligatoire des déclarations et paiements à 35 000 € en 2014

Jusqu'au 31 décembre 2013, les entreprises ou les établissements d'une même entreprise, qui avaient acquitté auprès de l'URSSAF un montant de cotisations, contributions et taxes supérieur à 50 000 € au titre de l'année civile précédente, ou qui étaient tenues au versement mensuel des cotisations, devaient, l'année civile suivante, effectuer leurs déclarations sociales par voie électronique et procéder aux paiements des cotisations, contributions et taxes par virement ou tout autre moyen de paiement dématérialisé (c. séc. soc. art. L. 243-14 abrogé).

La loi de financement de la sécurité sociale a abrogé ces anciennes règles au 1er janvier 2014, en renvoyant à un décret le soin de fixer le seuil rendant la dématérialisation obligatoire (c. séc. soc. art. L. 133-5-5 nouveau ; loi 2013-1203 du 23 décembre 2013, art. 27).

Si l'on s'en tient aux débats parlementaires, ce seuil devait être fixé à 35 000 € à partir du 1er janvier 2014 et à 20 000 € à partir du 1er janvier 2015 (rapport AN n° 1470 tome I, p. 231). Dans cette optique, la dématérialisation obligatoire concernerait en 2014 les employeurs redevables de plus de 35 000 € de cotisations et contributions en 2013.

Une circulaire ACOSS du 9 mai 2014 revient sur la loi de financement de la sécurité sociale pour 2014 et confirme qu'un décret, « en cours de publication », abaissera le seuil de dématérialisation obligatoire des déclarations et paiement des cotisations et contributions à 35 000 € en 2014, puis à 20 000 € à compter de 2015 comme il avait été mentionné dans les débats parlementaires.

Lettre-circ ACOSS 2014-18 du 9 mai 2014

2. 3. L'URSSAF diffuse un panorama actualisé des exonérations et des aides à l'emploi

Une version actualisée du guide présentant les principales aides et exonérations à l'emploi est diffusée par l'URSSAF sur son site internet www.urssaf.fr (rubrique employeurs, documentation, le point sur).

L'URSSAF y présente ainsi les diverses aides destinées à favoriser l'embauche de salariés notamment les différents contrats aidés tel que le contrat unique d'insertion ou bien encore le contrat de génération.

Elle brosse aussi le tableau des principales exonérations actuellement en vigueur. Sont ainsi détaillées les exonérations zonales (ZFU, ZRD, BER, etc.) ainsi que l'exonération de la contribution patronale d'assurance chômage pour les embauches en CDI. Le crédit d'impôt pour la compétitivité des entreprises (CICE) n'est naturellement pas oublié.

La synthèse de l'URSSAF rappelle aussi aux professionnels de la paye les codes types de personnel devant être employés dans chaque hypothèse d'aide ou d'exonération (ex. : CTP 963 pour l'exonération liée au contrat de professionnalisation sauf en Alsace-Moselle où le CTP est 965).

www.urssaf.fr (information du 24 avril 2014)

3. PROJETS A VENIR

3. 1. Stagiaires : vers une augmentation de la gratification obligatoire, des titres-restaurant et la prise en charge des frais de transport

La proposition de loi visant à renforcer l'encadrement des stages et à améliorer le statut des stagiaires a été adoptée en première lecture par le Sénat dans la nuit du 14 au 15 mai. Ce texte doit désormais être soumis à une commission mixte paritaire, avant une adoption définitive courant juin.

Côté paye, la mesure phare est l'augmentation du montant de la gratification minimale obligatoire des stages de l'enseignement supérieur de plus d'1 mois (au lieu de 2) et des périodes de formation en milieu professionnel des élèves du secondaire de plus de 2 mois. Celle-ci pourrait passer de 12,5 % à 15 % du plafond de la sécurité sociale (soit une hausse de 436,05 à 523,26 € par mois sur une base 35h).

Par ailleurs, l'accès au restaurant d'entreprise ou aux titres-restaurant et la prise en charge des frais de transport « domicile – lieu de stage » dans les mêmes conditions que les salariés de l'organisme d'accueil seraient étendus à l'ensemble des stagiaires, que leur stage donne lieu à une gratification obligatoire ou non. Rappelons que ces mesures ne sont pas encore applicables, dans l'attente de leur adoption définitive puis de leur publication au JO.



Proposition de loi tendant au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut des stagiaires (art. 1), votée en 1ère lecture par le Sénat le 14 mai 2014 (www.senat.fr/petite-loi-ameli/2013-2014/459.html)

4. QUELQUES JURISPRUDENCES

4. 1. Modification des horaires de travail : le refus du salarié peut justifier un licenciement

La modification des horaires de travail ne constitue pas une modification du contrat mais un simple changement des conditions de travail.

Dès lors que ce changement ne fait pas obstacle à l'exercice de son mandat électif, un salarié ne justifie d'aucun motif légitime pour refuser un changement d'horaires. C'est ce que vient de juger la Cour de cassation. Une salariée engagée en qualité de standardiste-accueil par contrat à durée indéterminée, avait été licenciée à la suite du refus de la modification de ses horaires de travail. Elle avait alors saisi la justice pour contester le

bien-fondé du licenciement et fait valoir l'incompatibilité des nouveaux horaires décidés par l'employeur avec l'exercice de son mandat de conseillère municipale.

Pour la Cour de cassation, dans son cas, le changement d'horaires envisagé n'empêchait pas l'exercice du mandat électif dès lors que la salariée pouvait prétendre, pour l'exercice de ce mandat municipal, bénéficier d'autorisations d'absences de la part de son employeur, ainsi que de crédits d'heures en fonction du nombre d'habitants de sa commune. La salariée ne justifiait donc d'aucun motif légitime pour refuser ce changement. Le licenciement a été validé.

Rappelons que si une modification du contrat de travail nécessite l'accord du salarié, un simple changement des conditions de travail relève du pouvoir de direction de l'employeur et s'impose au salarié.

À noter : si la modification de l'horaire est importante, elle représente alors un élément essentiel du contrat de travail. C'est le cas du passage d'un horaire de jour à un horaire de nuit ou, inversement, d'un horaire continu à un horaire discontinu.

Cour de cassation, Chambre sociale, 2 avril 2014, N° pourvoi : 13-11.060

4. 2. Calcul du budget du CE : la Cour de cassation infléchit sa jurisprudence

La contribution patronale aux activités sociales et culturelles du comité d'entreprise (CE) doit être calculée à partir du « montant global des salaires » de l'année en cours (c. trav. art . L. 2323-86). Toutefois, une question demeure, quelle masse salariale convient-t-il de prendre en compte pour la calculer ?

Les règles concernant cette base de calcul ont fluctué dans le temps, en dernier lieu à l'occasion d'un arrêt non publié de la Cour de cassation qui imposait de prendre en compte la masse salariale brute comptable correspondant au compte 641 du Plan comptable général (cass. soc. 30 mars 2011, n° 09-71438 D). Un besoin de clarification se faisait sentir.

Dans un arrêt de principe du 20 mai 2014, la Cour de cassation a précisé l'assiette à retenir. Ainsi, sauf engagement plus favorable, la masse salariale servant au calcul de la contribution patronale aux activités sociales et culturelles s'entend de la masse salariale brute correspondant au compte 641 du Plan comptable général, à l'exception :

- des sommes correspondant à la rémunération des dirigeants sociaux ;*
- des remboursements de frais ;*
- des sommes dues au titre de la rupture du contrat de travail.*

Néanmoins, concernant les sommes relatives à la rupture du contrat de travail, la Cour de cassation indique que les indemnités légales et conventionnelles de licenciement, de retraite et de préavis doivent être retenues dans l'assiette de calcul.

Enfin, signalons que l'assiette à retenir pour le budget de fonctionnement du CE est la même que celle retenue pour la contribution aux activités sociales et culturelles.

Cass. soc. 20 mai 2014, n° 12-29142 FSPB

4. 3. Risque URSSAF : peut-on « régulariser » un régime de prévoyance pour le passé ?

Les contributions patronales finançant des régimes de retraite supplémentaire ou de prévoyance complémentaire sont exonérées de cotisations de sécurité sociale et des charges ayant la même assiette dans certaines limites. Mais cette exonération est subordonnée à diverses conditions, dont notamment le caractère collectif et obligatoire du régime (c. séc. soc. art. L. 242-1, al. 6).

La définition de ces conditions, et particulièrement les caractères collectif et obligatoire du régime, ont subi plusieurs modifications au fil des années. Or, l'enjeu est de taille, puisqu'il s'agit ni plus ni moins de potentiels redressements URSSAF sur l'ensemble des contributions finançant ces régimes. Pour régulariser des situations « limites », nombre d'employeurs ont modifié leur régime pour se mettre dans les « clous » de la législation.

Dans cette affaire, suite à un contrôle, une association avait subi un redressement en septembre 2011.

L'URSSAF avait réintégré, dans l'assiette des cotisations des années 2008 à 2010, les contributions patronales finançant un régime de prévoyance complémentaire, au motif qu'il n'avait pas de caractère collectif.

Pour contester le redressement, l'employeur invoquait un avenant du 7 juin 2011 au contrat de prévoyance complémentaire le liant à l'organisme assureur, précisant qu'il produisait effet au 1er janvier 2009 et supprimant les dispositions litigieuses (des clauses aboutissant à une discrimination liée à l'âge du salarié).

Sensible à cet argument, le tribunal des affaires de sécurité sociale avait annulé le redressement au motif que suite à l'avenant, le régime présentait bien un caractère collectif depuis le 1er janvier 2009.

A tort, selon la Cour de cassation : un avenant à un contrat de prévoyance complémentaire qui n'a d'effet qu'entre les parties ne peut pas modifier rétroactivement l'assiette des cotisations.

Cass. civ., 2e ch., 7 mai 2014 n° 13-15778 FPB

4. 4. Licenciement pour faute : ne pas invoquer la vie personnelle du salarié

Un salarié occupant un poste de manager commercial et responsable « occasions » chez un concessionnaire d'engins agricoles avait, hors du cadre professionnel, réalisé une opération d'achat-revente d'un tracteur de la marque commercialisée par son employeur.

Son employeur avait alors décidé de le licencier pour faute grave. Cette solution lui semblait à même de sanctionner un comportement qu'il jugeait déloyal et lui permettait de ne pas verser l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement. Le salarié avait alors saisi la juridiction prud'homale.

La Cour de cassation rappelle qu'un motif tiré de la vie personnelle du salarié ne peut pas, en principe, justifier un licenciement disciplinaire, sauf s'il constitue un manquement du salarié à une obligation découlant de son contrat de travail (cass. soc. 3 mai 2011, n° [09-67464](#), BC V n° 105).

En l'espèce, dans la mesure où l'unique opération d'achat-revente reprochée au salarié avait été réalisée dans le cadre de sa vie personnelle, sans utilisation de la dénomination sociale de l'entreprise et n'avait eu aucune répercussion sur celle-ci, la Cour de cassation approuve les juges de la cour d'appel d'avoir retenu que le salarié n'avait manqué à aucune de ses obligations contractuelles et d'en avoir conclu que le licenciement était sans cause réelle et sérieuse.

Cass. soc. 30 avril 2014, n° 13-10249 D

5. NOUS CONTACTER



advyso l'efficacité au quotidien de votre solution SAP HCM®

51 rue Saint-Georges - 75009 PARIS – France

Tél. : +33 1 53 90 17 50

Fax : +33 1 45 42 31 28

<http://www.advvyso.com>

advyso membre du groupe HLVS

<http://www.hlvs.fr>