
Avril 2014

TABLE DES MATIERES

1. <i>Actualités sociales</i>	2
1. 1. <i>Participation construction : suppression de la déclaration 2080</i>	2
1. 2. <i>Ponts du mois de mai 2014 : les accorder et les faire récupérer</i>	2
1. 3. <i>Certificat de travail : une mise à jour s'impose</i>	3
1. 4. <i>Assouplissement des périodes réputées cotisées pour le départ anticipé en retraite « carrières longues »</i>	5
1. 5. <i>Durée minimale du travail des temps partiels : la synthèse en un tableau</i>	6
1. 6. <i>Les 50 premières mesures de simplification des entreprises</i>	8
2. <i>.A noter</i>	8
2. 1. <i>La loi Florange est publiée au JO</i>	8
3. <i>.Projets à venir</i>	9
3. 1. <i>Assurance chômage : les grandes lignes des nouvelles règles au 1er juillet 2014</i>	9
3. 2. <i>Insertion : exonérations de charges sur les contrats à durée déterminée d'insertion (CDDI)</i>	12
3. 3. <i>Cotisations sociales et exonérations : le Premier ministre annonce des mesures pour 2015 et 2016</i>	13
4. <i>Quelques jurisprudences</i>	14
4. 1. <i>Départ à la retraite provoqué par l'employeur et licenciement abusif</i>	14
4. 2. <i>Salarié empêché de prendre ses congés payés : peut-il bénéficier d'une indemnité compensatrice ?</i>	14
4. 3. <i>Rémunération : seuls les documents rédigés en français sont opposables au salarié</i>	15
5. <i>NOUS CONTACTER</i>	16

1. ACTUALITES SOCIALES

1. 1. Participation construction : suppression de la déclaration 2080

Les employeurs assujettis à la participation à l'effort de construction devaient jusqu'à présent souscrire une déclaration annuelle spécifique, dite « 2080 », au plus tard pour le 2e jour ouvré suivant le 1er mai. Cette déclaration est supprimée dès cette année (c. constr. et hab. [art. L. 313-4](#) et [R. 313-2](#) modifiés).

Il n'y aura donc pas de déclaration 2080 à souscrire pour le 5 mai 2014 (investissements réalisés en 2013).

Les employeurs qui ont procédé à la totalité des investissements requis n'ont donc aucune obligation pour la fin avril/début mai.

Ceux qui ne se sont pas libérés de la totalité de leur obligation restent redevables de la contribution de 2 %. Ils devront s'en acquitter auprès du comptable public compétent pour le 30 avril, accompagné du bordereau 2485 (c. constr. et hab. [art. L. 313-4](#) et [R. 313-3](#) modifiés).

Rappelons que l'employeur est d'ores et déjà tenu de déclarer dans la DADS diverses données relatives à la participation construction (assujettissement, assiette) (c. séc. soc. [art. D. 133-9-1](#)). Les dispositions du code de la construction et de l'habitation sont mises en phase (c. constr. et hab. [art. R. 313-2](#) modifié).



Ord. 2014-275 du 28 février 2014 et décret [2014-276](#) du 28 février 2014, JO 2 mars, pp. 4080 et 4081

1. 2. Ponts du mois de mai 2014 : les accorder et les faire récupérer

Le pont se définit comme le chômage d'un ou de deux jours ouvrables entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire ou un jour précédant les congés annuels. L'employeur choisit seul d'octroyer ou non le pont aux salariés. Cependant, il peut être tenu, par un accord collectif ou un usage, de l'attribuer.

Cette année, le 1er mai et le 8 mai sont fériés et tombent un jeudi, occasionnant un pont possible avec le vendredi 2 ou 9 mai et les jours de repos habituels du week-end.

L'employeur peut accorder le pont sous la forme d'une journée de repos supplémentaire donnée aux salariés. Toutefois, sauf disposition conventionnelle ou usage contraire, il peut programmer cette journée de repos, mais exiger que les salariés la récupèrent à un autre moment (c. trav. art. L. 3122-27).

Les juges ont en effet précisé que les heures perdues à la suite du chômage d'un ou de deux jours ouvrables entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire peuvent être récupérées, même si le ou les deux jours ouvrables précèdent le jour férié. Toutefois, un même jour férié ou un même jour de repos ne peut permettre la

récupération des heures perdues à la fois pour les jours ouvrables qui le précèdent et ceux qui le suivent (cass. soc. 18 mai 1999, n° 97-13131, BC V n° 224).

Rappelons enfin que la fixation d'un pont entraîne la modification des horaires collectifs de l'entreprise et l'employeur doit donc, au préalable :

- consulter le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel (c. trav. art. L. 2323-6 et L. 2323-29) ;
- notifier l'horaire rectifié et, le cas échéant, les modalités de la récupération à l'inspection du travail (c. trav. art. R. 3122-4) ;
- afficher le nouvel horaire de façon apparente sur les lieux de travail (c. trav. art. D. 3171-3).

Remarquons également que la fixation, par l'employeur, d'un jour de RTT « patronal » ou de congés payés entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire peu également permettre de ne pas travailler les jours compris entre le jour férié et les jours de repos hebdomadaire. Cependant, aucune récupération n'est alors possible.

1. 3. Certificat de travail : une mise à jour s'impose

Les employeurs vont devoir actualiser sous peu leur modèle de certificat de travail. La loi de sécurisation de l'emploi et celle sur la formation professionnelle ont, en effet, ajouté de nouvelles mentions et indirectement en ont ajusté une autre.

Remise du certificat de travail : bref rappel :

- À l'expiration du contrat de travail, l'employeur délivre un certificat de travail au salarié (c. trav. art. L. 1234-19). Il doit le faire dans tous les cas de rupture (ex. : licenciement, démission, rupture anticipée d'un CDD, départ à la retraite) et pour tous les types de contrat (ex. : CDI, CDD, contrat d'apprentissage.).
- Le certificat de travail doit comporter obligatoirement certaines mentions (ex. : date d'entrée et de sortie, nature de l'emploi, etc.) (c. trav. art. D. 1234-6).

C'est la raison pour laquelle l'employeur doit vérifier les informations indiquées et ajuster lorsque certaines mentions viennent à être modifiées ou doivent être supprimées (voir ci-après).

L'employeur qui ne remet pas le certificat de travail risque des sanctions pénales et peut être condamné à délivrer le certificat sous astreinte (c. trav. art. R. 1238-3 et R. 1454-14).

Le défaut de délivrance, la délivrance tardive ou la remise d'un certificat erroné cause nécessairement un préjudice au salarié qui lui ouvre droit à des dommages-intérêts (cass. soc. 15 décembre 2010, n° 08-45161 D).

Mention de la portabilité de la prévoyance à ajouter

Portabilité en cas de départ. - Lorsque la rupture de son contrat de travail ouvre droit à sa prise en charge par l'assurance chômage (hors faute lourde), le salarié peut conserver, sous conditions, le bénéfice des couvertures complémentaires « santé » et « prévoyance » dont il bénéficiait dans l'entreprise.

À l'heure actuelle, l'employeur n'a aucune obligation légale d'informer le salarié sur ses droits au moment du départ (ex. : durée du maintien de la couverture, cotisations dues, etc.).

En pratique, il doit tout de même veiller, en cas de rupture, à ce que le salarié soit bien informé de ses droits, par un courrier spécifique par exemple.

Généralisation de la portabilité. - La loi de sécurisation de l'emploi a inscrit la portabilité de la prévoyance dans le code de la sécurité sociale. Cette dernière est donc généralisée à tous les employeurs, quel que soit leur effectif ou leur activité (c. séc. soc. art. L. 911-8 nouveau).

Ce système de portabilité entrera en vigueur à compter du (loi 2013-504 du 14 juin 2013, art. 1-X, JO du 16) :

- 1er juin 2014 pour les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ;
- 1er juin 2015 pour les garanties liées aux risques décès, incapacité de travail ou invalidité.

Impact sur le certificat. - À compter du 1er juin 2014 ou du 1er juin 2015 selon le cas, le certificat de travail devra signaler le maintien des diverses garanties couvertes du fait de la portabilité (c. séc. soc. art. L. 911-8 nouveau, 6°).

Chaque entreprise va donc devoir adapter la mention figurant sur ses certificats de travail en fonction des risques couverts par son système de prévoyance (voir modèle).

Possible ajustement de la mention du DIF

Rupture et DIF. - Lorsque le salarié quitte l'entreprise, il peut sous certaines conditions bénéficier de la portabilité de son droit individuel à la formation (DIF), afin d'utiliser ses droits lors de son préavis ou après la rupture du contrat de travail.

Solde d'heures et OPCA. - À l'expiration du contrat de travail, l'employeur doit mentionner sur le certificat de travail (c. trav. art. L. 6323-21 et D. 1234-6) :

- les droits acquis par le salarié au titre du DIF, à savoir le solde du nombre d'heures ainsi acquises et non utilisées, ainsi que la somme correspondant à ce solde ;
- l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) compétent pour verser les sommes correspondant à la valorisation de la portabilité du DIF, dans l'éventualité où l'intéressé utiliserait cette faculté pendant sa période de chômage.

Fin de la mention DIF. - La loi sur la formation professionnelle (loi 2014-288 du 5 mars 2014, JO du 6) supprime le DIF ainsi que l'article prévoyant la mention obligatoire de ce dernier sur le certificat de travail (c. trav. art. L. 6323-21 ancien). Le DIF sera remplacé par le compte personnel de formation (CPF) au 1er janvier 2015. Ce dernier sera consultable à tout moment via un service dématérialisé (c. trav. art. L. 6323-8 nouveau).

En l'état actuel, aucune mention liée au CPF n'est imposée sur le certificat de travail en 2015. Peut-être ce dernier fera-t-il mention du service dématérialisé, ou alors l'information sera donnée par un autre document. Seul un éventuel décret ajustant les dispositions réglementaires sur les mentions obligatoires du certificat de travail pourrait imposer la mention.

Certificat de travail : les nouveautés à intégrer (exemple)

Je, soussigné agissant en qualité de ... certifie que M. ..., demeurant à ...

a travaillé dans l'entreprise ... du ... au ... en qualité de [1]

M. ... a acquis ... heures non utilisées au titre du droit individuel à la formation, correspondant à ... euros.

L'organisme collecteur paritaire agréé compétent pour verser cette somme est ... [2].

En application de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, M. ... bénéficie de la portabilité de la prévoyance au titre [3] :

- des risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ;

- ou des garanties liées aux risques décès, d'incapacité de travail ou d'invalidité.

M. ... nous quitte ce jour, libre de tout engagement.

Fait à ..., le ... (Signature de l'employeur)

[1] En cas de succession d'emplois, le certificat détaille ces emplois et les périodes pendant lesquelles ils ont été tenus.

[2] À faire figurer jusqu'au 31 décembre 2014, à notre sens.

[3] Mention à faire figurer obligatoirement à partir du 1er juin 2014 ou du 1er juin 2015 selon les risques. Mention à adapter selon les garanties applicables dans l'entreprise.

1. 4. Assouplissement des périodes réputées cotisées pour le départ anticipé en retraite « carrières longues »

Ainsi que l'avait prévu la réforme des retraites, un décret réaménage les périodes réputées cotisées dans le cadre du départ anticipé « carrières longues », dans un sens plus favorable aux assurés.

Notion de trimestres « réputés cotisés » pour la retraite anticipée carrières longues. - *Les assurés qui ont commencé à travailler particulièrement jeune peuvent partir en retraite avant l'âge légal, sous réserve, entre autres conditions, de justifier d'une durée minimale d'assurance cotisée (c. séc. soc. art. L. 351-1-1).*

Ce dispositif de retraite anticipée dit « carrières longues » prévoit que certaines périodes sont considérées comme ayant donné lieu à cotisations. La dernière réforme des retraites avait prévu d'assouplir ce mécanisme de trimestres « réputés cotisés », par voie réglementaire (loi 2014-40 du 20 janvier 2014, art. 26, JO du 21). Le décret annoncé par la loi vient de paraître au Journal officiel.

Liste des périodes réputées cotisées. - *La réforme crée de nouvelles périodes réputées cotisées, mais aménage également certaines périodes existantes, dans un sens plus favorable aux assurés. Selon la nouvelle réglementation, les périodes réputées cotisées sont (c. séc. soc. art. D. 351-1-2 modifié) :*

-les périodes de service national, dans la limite de quatre trimestres (sans changement) ;

- les périodes de suspension du contrat de travail pour maladie ou pour accident du travail, dans la limite de quatre trimestres (sans changement) ;
- tous les trimestres de maternité, sachant que, auparavant, ces trimestres n'étaient pas nécessairement tous comptabilisés ;
- les périodes de chômage indemnisé, dans la limite de quatre trimestres, au lieu de deux auparavant ;
- les périodes d'invalidité, dans la limite de deux trimestres (nouveau) ;
- toutes les périodes de majoration de durée d'assurance acquises au titre du compte de prévention de la pénibilité, lequel doit entrer en vigueur le 1er janvier 2015 (nouveau).

À propos de ce dernier dispositif, on rappellera que le compte de prévention de la pénibilité permettra aux salariés qui travaillent dans des conditions pénibles d'accumuler des points, puis de les utiliser pour, par exemple, financer une majoration de leur durée d'assurance et ainsi partir en retraite avant l'âge légal (c. trav. art. L. 4161-1 à L. 4162-10).

Entrée en vigueur. - Ce nouveau régime des périodes réputées cotisées s'applique aux pensions prenant effet à compter du 1er avril 2014 (décret 2014-350 du 19 mars 2014, art. 5, JO du 20).



Décret [2014-350](#) du 19 mars 2014, JO du 20

1. 5. Durée minimale du travail des temps partiels : la synthèse en un tableau

La loi réformant la formation professionnelle prévoit le report de la durée minimale de travail de 24 heures par semaine imposé par la loi de sécurisation professionnelle. La date de conclusion du contrat détermine le régime applicable de ce point de vue.

En principe, la durée minimale de 24 heures de travail par semaine devait s'appliquer à tout contrat de travail à temps partiel conclu à compter du 1er janvier 2014 puis à tous les contrats à temps partiel sans exception à partir du 1er janvier 2016 (loi 2013-504 du 14 juin 2013, art. 12, JO du 16). La loi réformant la formation professionnelle suspend l'entrée en vigueur de cette obligation de durée minimale pour les contrats à temps partiel sur une période allant du 22 janvier au 30 juin 2014. Cette suspension aboutit à plusieurs régimes de temps partiel selon la date de conclusion du contrat. Le tableau ci-dessous synthétise les diverses configurations.

Durée minimale du travail applicable aux contrats de travail à temps partiel selon leur date de conclusion

Date de conclusion	Régime applicable
Avant le 1er janvier 2014	<ul style="list-style-type: none"> • Régime transitoire jusqu'au 31 décembre 2015. • Pas de durée minimale. Le salarié peut néanmoins demander à travailler au moins 24 heures par semaine, sauf entre le 22 janvier et le 30 juin 2014 (1). • Le contrat de travail sera soumis à la durée minimale à partir du 1er janvier 2016 (régime définitif).
Entre le 1er et le 21 janvier 2014	<ul style="list-style-type: none"> • Régime définitif. • Obligation de respecter la durée minimale de travail de 24 heures par semaine. Possibilité d'appliquer une durée inférieure soit à la demande du salarié, soit en application d'un accord collectif (2), soit dans le cas d'une dérogation de plein droit (3).
Entre le 22 janvier et le 30 juin 2014	<ul style="list-style-type: none"> • Régime définitif suspendu (4). • Pas de durée minimale. À notre sens, le salarié pourra néanmoins demander à travailler au moins 24 heures par semaine, une fois sorti de la période de suspension (1). • Le contrat de travail sera soumis à la durée minimale à partir du 1er janvier 2016 (régime définitif) (5).
À partir du 1er juillet 2014	<ul style="list-style-type: none"> • Régime définitif. • Obligation de respecter la durée minimale de travail de 24 heures par semaine. Possibilité d'appliquer une durée inférieure soit à la demande du salarié, soit en application d'un accord collectif (2), soit dans le cas d'un dérogation de plein droit (3).

(1) L'employeur ne peut rejeter la demande d'un salarié de travailler au moins 24 heures par semaine que s'il lui est impossible d'y faire droit compte tenu de l'activité économique de l'entreprise. En tout état de cause, il est impossible pour un salarié de demander à bénéficier de la durée minimale si une convention ou un accord de branche étendu fixe une durée de travail inférieure à cette durée minimale (loi 2013-504 du 14 juin 2013, art. 12-VIII, JO du 16). Cette possibilité de demander à bénéficier de la durée minimale est suspendue du 22 janvier au 30 juin 2014 (loi 2014-288 du 5 mars 2014, art. 20-III, JO du 6). (2) Demande du salarié justifiée par la nécessité de faire face à des contraintes personnelles ou par le souci de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée minimale (c. trav. art. L. 3123-14-2). Dérogation par convention ou accord de branche étendu subordonnée à des garanties quant à la mise en oeuvre 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 la durée minimale (c. trav. art. L. 3123-14-3). Dans un cas comme dans l'autre, obligation de regrouper les horaires de travail du salarié sur des journées ou demi-journées régulières ou complètes (c. trav. art. L. 3123-14-4). (3) Étudiants de moins de 26 ans et salariés des associations intermédiaires et des entreprises de travail temporaire d'insertion (c. trav. art. L. 3123-14-5, L. 5132-6 et L. 5132-7). (4) Loi 2014-288 du 5 mars 2014 art. 20-III, JO du 6 (5) Sous réserve des précisions de l'administration. On pourrait en effet considérer que la durée minimale s'applique à la sortie de la période de suspension, dès le 1er juillet 2014. Cependant, une telle interprétation ôterait, à notre sens, une grande partie de son intérêt à cette mesure de suspension.



Source : loi 2014-288 du 5 mars 2014, art. 20-III, JO du 6

1. 6. Les 50 premières mesures de simplification des entreprises

Le Conseil de la simplification pour les entreprises, créé en janvier 2014 (décret 2014-11 du 8 janvier 2014, JO du 10), a présenté, le 14 avril 2014, 50 mesures visant à simplifier la vie des entreprises. Les mesures proposées s'articulent autour de 3 volets : sécuriser la vie des entreprises par un environnement plus lisible et prévisible ; simplifier concrètement la vie des entreprises et faciliter l'embauche et la formation.

Concrètement, en matière sociale, le Conseil de la simplification propose :

-d'étendre le « Titre Emploi Service Entreprises » aux entreprises de moins de 20 ;

-de simplifier la fiche de paie ;

-d'harmoniser la définition du mot « jour » (ouvré, ouvrable, calendaire et franc).

Une consultation a par ailleurs été ouverte, au public et aux entreprises, sur le portail faire-simple.gouv.fr. Il s'agit de recueillir des propositions. Plusieurs campagnes seront organisées en 2014.

www.simplifier-entreprise.fr/wp-content/uploads/2014/04/DP_50-mesures-de-simplification-pour-les-entreprises.pdf

2. A NOTER

2. 1. La loi Florange est publiée au JO

La loi Florange, publiée au JO du 1er avril 2014, « fait son retour » à l'Assemblée nationale à l'occasion de l'examen du projet de loi sur l'économie sociale et solidaire. Ce texte, adopté en 1ère lecture par le Sénat en novembre 2013, a été amendé et adopté le 17 avril 2014 par la commission des affaires économiques de l'Assemblée nationale. Deux amendements votés en commission visent à réintroduire dans la législation, en les adaptant, certaines dispositions censurées par le Conseil constitutionnel. Le projet de loi sera ensuite discuté en séance publique à compter du 13 mai 2014.

La loi Florange en partie censurée par la Conseil constitutionnel. - La loi visant à reconquérir l'économie réelle, dite « loi Florange » impose aux entreprises d'au moins 1000 salariés qui comptent fermer un établissement et licencier, de rechercher un repreneur (loi 2014-384 du 29 mars 2014, art. 1 à 3, JO 1er avril).

Cette loi a en partie été censurée par le Conseil constitutionnel : l'obligation pour un employeur d'accepter une offre de reprise sérieuse, la compétence confiée au tribunal de commerce pour apprécier les choix de l'employeur, ainsi que la plupart des sanctions prévues, constituaient une atteinte disproportionnée au droit de propriété et à la liberté d'entreprendre (c. constit., décision 2014-692 DC du 27 mars 2014, JO 1er avril)

La commission des affaires économiques de l'Assemblée nationale examinant le projet de loi sur l'économie sociale et solidaire a adopté deux amendements visant en quelque sorte à compléter la loi Florange, en réintégrant, après « toilettage », certaines dispositions retoquées par le Conseil constitutionnel.

Pas d'homologation du PSE sans recherche d'un repreneur. - La recherche d'un repreneur conditionnerait l'homologation administrative du plan de sauvegarde de l'emploi (accord collectif ou document élaboré par l'employeur) (projet de loi, art. 12 bis ; c. trav. [art. L. 1233-57-2](#) et [L. 1233-57-3](#) modifiés). Autrement dit, si le DIRECCTE constate qu'une entreprise n'a pas recherché de repreneur, il pourrait refuser d'homologuer le PSE. Pour le député présentant l'amendement, l'administration « disposera de ce fait d'un moyen de rétorsion » (réunion de la Commission du 16 avril 2014).

Pouvoir de sanction de l'administration. - Un second amendement confère au préfet le pouvoir d'exiger de l'employeur le remboursement de certaines aides publiques s'il n'a pas fait le nécessaire pour céder l'établissement (projet de loi, art. 12 ter ; c. trav. [art. L. 1233-57-21](#) modifié).

La prérogative ainsi conférée à l'administration a pour corollaire la suppression du dispositif de saisine du tribunal de commerce, qui était censé infliger des pénalités à l'encontre des entreprises récalcitrantes. En effet, le Conseil constitutionnel ayant supprimé les pénalités en question, cette saisine du tribunal ne se justifie plus.



L. n° 2014-384 du 29 mars 2014, JO 1er avril, p. 6227

www.wk-rh.fr/actualites/upload/loi-2014-384-florange.pdf

Projet de loi sur l'économie sociale et solidaire, art. 12 bis et ter, adopté par la commission des affaires économiques de l'Assemblée nationale le 17 avril 2014 ; www.assemblee-nationale.fr/14/ta-commission/r1891-a0.asp

3. PROJETS A VENIR

3. 1. Assurance chômage : les grandes lignes des nouvelles règles au 1er juillet 2014

Les organisations patronales et trois syndicats de salariés (CFDT, FO, CFTC) sont parvenus à rédiger un projet d'accord sur de nouvelles règles d'indemnisation du chômage. Chacun doit désormais consulter son instance dirigeante afin de valider et signer officiellement ce texte. Celui-ci devra ensuite obtenir l'agrément de l'Etat pour entrer en vigueur le 1er juillet 2014. Ce qui va changer : les droits aux allocations seront désormais rechargeables, le versement des allocations pourra être décalé de 180 jours en cas de « grosses » indemnités de rupture, les contributions des intermittents du spectacle augmenteront alors que les salariés de plus de 65 ans seront également mis à contribution.

Hausse des contributions chômage pour les intermittents du spectacle. - Les partenaires sociaux n'ont pas décidé de hausse des contributions d'assurance chômage afin de combler le déficit de l'Unédic. Le taux

demeure fixé à 6,40 % dans la limite de 4 fois le plafond de la sécurité sociale (4 % part employeur et 2,40 % part salariale) (accord, art. 4).

Seuls les intermittents du spectacle, dont le régime spécifique d'indemnisation a cristallisé les débats, voient leur taux de cotisations évoluer. Ce taux s'établit actuellement à 10,80 %, dont 7 % à la charge des employeurs et 3,80 % à la charge des salariés. Il sera porté à 12,80 % soit 8 % à la charge des employeurs et 4,8 % à la charge des salariés (accord, art. 5).

Les intermittents du spectacle se verront également appliquer un différé d'indemnisation spécifique plus long et le cumul, en cas de reprise d'activité, entre revenu d'activité et allocations de chômage ne pourra pas excéder 175 % du plafond mensuel de la sécurité sociale, soit 5475,75 € bruts mensuels.

Cotisations des salariés de plus de 65 ans. - Actuellement, les rémunérations des salariés âgés de 65 ans ou plus sont exclues de l'assiette des cotisations chômage (régl. ass. chô. du 6 mai 2011 art. 43).

Pour ces salariés, une contribution spécifique de solidarité, versée au régime d'assurance chômage, est créée. Son taux est équivalent au taux de contribution de droit commun, soit 6,4 % (4 % à la charge de l'employeur, 2,4 % à la charge du salarié) (accord, art. 8).

Mise en oeuvre des droits rechargeables. L'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013 relatif à la compétitivité des entreprises et à la sécurisation de l'emploi a prévu la mise en place d'un dispositif de droits rechargeables dans le cadre du régime d'assurance chômage (ANI du 11 janvier 2013, art. 3). L'idée centrale est qu'en cas de reprise d'emploi consécutive à une période de chômage, le salarié conserve le reliquat non utilisé de tout ou partie de ses droits aux allocations d'assurance chômage. S'il perd son nouvel emploi, ce reliquat s'ajoute aux droits qui auraient été acquis durant la reprise d'activité.

L'accord prévoit les conditions de mise en oeuvre de ce nouveau mécanisme d'indemnisation (accord, art. 1) . Lors de l'ouverture de ses droits à indemnisation (au moins 4 mois d'activité au cours des 28 derniers mois, ou des 36 mois si plus de 50 ans), le demandeur d'emploi est informé des modalités de calcul, du montant de son allocation, ainsi que de la date du premier jour de paiement de l'allocation et de la durée totale d'indemnisation prévisionnelle. L'allocation ainsi calculée est versée jusqu'à épuisement de ces droits.

En cas d'exercice d'une activité professionnelle salariée en cours d'indemnisation, l'allocataire peut bénéficier des règles relatives au cumul des allocations de chômage et d'une rémunération issue d'une activité réduite (voir ci-dessous).

A l'épuisement du capital de droits initial à indemnisation, il est procédé à une recherche des éventuelles périodes d'activité ouvrant droit à indemnisation : une ou plusieurs périodes d'activité représentant au moins 150 heures de travail (et non pas 122 jours ou 4 mois) ouvrent droit à un rechargement des droits.

Un nouveau capital de droits est alors calculé sur la base de l'ensemble des périodes d'activité ayant servi au rechargement, ainsi qu'une nouvelle durée d'indemnisation.

Le rechargement des droits est automatique, indifféremment du maintien ou non de la personne sur la liste des demandeurs d'emploi en cas de reprise d'activité.

Simplification des règles en cas de reprise d'activité réduite. - Afin d'encourager et faciliter le retour à l'emploi des demandeurs d'emploi et de protéger les bas salaires, une simplification des conditions de cumul de l'allocation de chômage avec les revenus d'une activité a été décidée (accord, art. 2)

Actuellement, lors de la reprise d'une activité professionnelle salariée réduite ou occasionnelle (au maximum 110 h par mois), le maintien partiel des allocations peut être accordé si le revenu brut de l'activité reprise ne dépasse pas 70 % de l'ancien salaire.

A l'avenir, il n'y aura plus de seuil. Le cumul sera possible quel que soit le volume d'heures travaillées ou le montant de la rémunération issue de l'activité professionnelle reprise ou conservée.

L'allocation versée sera, alors, calculée selon la formule suivante :

-allocation mensuelle due = allocation mensuelle sans activité - 70% de la rémunération brute issue de l'activité réduite.

Un nombre de jours non indemnisés dans le mois sera alors établi sur la base de l'allocation mensuelle due.

Ce cumul entre revenu d'activité reprise ou conservée et indemnités versées sera plafonné au niveau du salaire antérieur de référence ayant servi au calcul de l'indemnité.

Prise en charge pouvant être différé jusqu'à 180 jours en cas d'importantes indemnités de rupture

Concernant la date de début d'indemnisation du chômage, outre un différé d'indemnisation calculé en fonction des indemnités compensatrices de congés payés, un différé spécifique de versement des droits est calculé en fonction du montant des indemnités ou toute autre somme inhérente à la rupture du contrat de travail et ne résultant pas directement de l'application d'une disposition législative (indemnités de rupture supra légales, indemnités versées dans la cadre d'une rupture conventionnelle).

Actuellement ce différé d'indemnisation ne peut pas dépasser 75 jours. Cette règle demeurera inchangée en cas de licenciements économiques.

Dans les autres cas, l'accord prévoit de porter le différé d'indemnisation maximal à 180 jours (6 mois). La règle de calcul de ce différé est également modifiée. Le différé spécifique de versement des droits, exprimé en nombre de jours, est égal au quotient des indemnités ou sommes supra légales et d'un coefficient réducteur égal à 90 soit (accord, art. 6) :

différé « spécifique » = indemnités ou sommes supra légales / 90

En excluant les licenciements pour motif économique de l'application de cette nouvelle règle, les partenaires sociaux ont clairement visé les ruptures conventionnelles.

Autres mesures. Pour les demandeurs d'emploi qui perçoivent un salaire brut supérieur à 2 053 €, l'allocation passera de 57,4 % à 57 % du salaire journalier brut (accord, art. 4). Les salariés intermittents et intérimaires

réintègrent en grande partie, le régime de droit commun de l'assurance chômage (accord, art. 2), l'indemnisation des salariés « multi-employeurs » est améliorée (accord, art. 3) .

Par ailleurs, la borne d'âge pour bénéficier du maintien des allocations de chômage jusqu'à l'âge de la retraite est repoussée de 61 à 62 ans (accord, art. 8).

Calendrier et entrée en vigueur. *Le projet d'accord définit de nouvelles règles d'indemnisation du chômage pour les personnes dont la fin de contrat de travail survient après le 30 juin 2014.*

L'accord est conclu pour une durée de 2 ans, c'est-à-dire jusqu'en juin 2016.

Les règles actuelles qui ne sont pas touchées par l'accord resteront applicables à compter du 1er juillet 2014.

Une fois signé par la majorité des partenaires sociaux, cet accord servira de base juridique à la rédaction de la nouvelle convention d'assurance chômage, et aux textes nécessaires à son application (règlement général, annexes, accords d'application). Ces textes feront, ensuite, l'objet d'une procédure d'agrément auprès du Ministère de l'Emploi, du Travail, et de la Formation (accord, art. 11).

En attendant, l'actuelle convention du 6 mai 2011, qui arrive à échéance le 31 mars prochain, devra être prorogée jusqu'à l'entrée en vigueur effective des nouveaux textes. Il devrait en être de même concernant la convention relative au contrat de sécurisation professionnelle.



Accord national interprofessionnel relatif à l'indemnisation du chômage, 22 mars 2014

3. 2. Insertion : exonérations de charges sur les contrats à durée déterminée d'insertion (CDDI)

À partir du 1er juillet 2014, les ateliers et chantiers d'insertion (ACI) bénéficieront d'exonérations de charges dans le cas de recrutement de personnes en contrats à durée déterminée d'insertion (CDDI).

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2014 (article 20) prévoit le remplacement des CUI-CAE par les CDDI (financés par une aide).

Aujourd'hui, les ACI sont exonérés de charges sociales patronales sur la part de la rémunération inférieure ou égale au Smic, de la taxe sur les salaires, de la taxe d'apprentissage et de l'effort de construction s'ils emploient des personnes en contrat unique d'insertion-contrat d'accompagnement de l'emploi (CUI-CAE).



Loi de financement de la sécurité sociale pour 2014

3. 3. Cotisations sociales et exonérations : le Premier ministre annonce des mesures pour 2015 et 2016

À l'occasion de son discours de politique générale devant l'Assemblée nationale, le Premier ministre a annoncé plusieurs mesures, dont certaines portent sur les cotisations sociales. Il s'agit pour l'heure de simples annonces, qui devront faire l'objet de mesures législatives et réglementaires pour devenir effectives.

La première mesure, intitulée « zéro charges pour l'employeur au niveau du SMIC », se traduirait en pratique par une révision de la réduction Fillon à compter du 1^{er} janvier 2015. Cette réduction de cotisations patronales est un dispositif dégressif, son montant devenant nul au niveau d'un salaire de 1,6 SMIC. Pour un salarié payé au SMIC (1 445,38 € bruts pour 35 h au 1^{er} janvier 2014), cette réduction représente, à l'heure actuelle, un niveau de :

- 26 % pour les employeurs de 20 salariés et plus ;
- 28,10 % pour les employeurs de moins de 20 salariés.

Rappelons que pour un salaire égal au SMIC, les charges patronales URSSAF (hors assurance chômage et forfait social) représentent aujourd'hui un taux global de 28,35 % (maladie, vieillesse, allocations familiales, FNAL 0,10 %), auquel il convient d'ajouter, la cotisation « accidents du travail » (taux variable) et, pour les employeurs concernés, le FNAL supplémentaire (0,40 %) ainsi que le versement de transport (taux variable).

Sur le plan technique, cette mesure devrait se traduire par une réforme de la réduction Fillon et de sa formule de calcul, dans des proportions et selon des modalités techniques restant à préciser.

La seconde annonce concerne la cotisation d'allocations familiales. Pour les salaires, elle représente une cotisation patronale de 5,25 % depuis le 1^{er} janvier 2014. À partir du 1^{er} janvier 2016, ce taux serait abaissé de 1,8 point, pour les salaires allant jusqu'à 3,5 SMIC (à titre indicatif, 5 058,84 € bruts pour 35 h au 1^{er} janvier 2014). De leur côté, les travailleurs indépendants et les artisans bénéficieraient d'une baisse de « plus de 3 points » de leurs cotisations famille dès 2015. Là aussi, le contenu technique de ces mesures reste à définir.

Par ailleurs, au 1^{er} janvier 2015, **une nouvelle réduction de cotisations salariales** serait mise en place, ce qui permettrait d'augmenter le montant du salaire net sans surcoût pour les employeurs. La réduction serait dégressive et deviendrait nulle au niveau de 1,3 SMIC (à titre indicatif, 1 879 € brut s pour 35 h au 1^{er} janvier 2014). Sans en préciser les modalités techniques, le Premier ministre a indiqué qu'elle représenterait, pour un salarié payé au SMIC, « 500 € par an de net supplémentaire » (un peu plus de 40 € par mois).



Discours de politique générale du premier ministre devant l'Assemblée nationale du 8 avril 2014

4. QUELQUES JURISPRUDENCES

4. 1. Départ à la retraite provoqué par l'employeur et licenciement abusif

Le départ à la retraite par un salarié peut être requalifié en licenciement sans cause réelle et sérieuse si le salarié prouve qu'il a été poussé à partir. C'est ce que vient de juger la Cour de cassation.

Dans cette affaire, un salarié avait écrit à son employeur pour faire valoir ses droits à la retraite en précisant les motifs de son départ, à savoir la dégradation de leurs relations depuis plusieurs années. Dans une nouvelle lettre il lui reprochait son acharnement à son encontre depuis au moins six ans. Il a ensuite saisi la justice afin de faire requalifier son départ à la retraite en une « prise d'acte » de rupture aux torts de son employeur.

Pour l'employeur, la volonté de partir à la retraite était clairement exprimée du fait que le salarié avait attendu d'avoir l'âge requis.

Pour la Cour de cassation, lorsque le salarié remet en cause le motif de son départ à la retraite en invoquant des manquements de son employeur, le juge doit vérifier si ses reproches sont fondés et rendent sa décision de départ équivoque. Si c'est le cas, il doit considérer que le salarié a pris acte de la rupture du contrat de travail, son départ à la retraite devenant alors un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La jurisprudence applique ici le même raisonnement qu'en matière de démission du salarié.

Cour de cassation, Chambre sociale, 18 mars 2014, N° pourvoi : 13-10.229 et 13-10.410

4. 2. Salarié empêché de prendre ses congés payés : peut-il bénéficier d'une indemnité compensatrice ?

Un salarié réclamait une indemnité compensatrice de congés payés, estimant que l'employeur l'avait mis dans l'impossibilité de prendre la totalité de ses congés payés légaux et conventionnels faute de planification ou application erronée de la convention collective.

Les congés payés sont faits pour être pris et ne peuvent pas, en principe, être convertis en une indemnité. Les juges rappellent qu'il appartient à l'employeur de prendre les mesures propres à assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé, et, en cas de contestation, de justifier qu'il a accompli à cette fin les diligences qui lui incombent légalement (c. trav. art. D. 3141-5 ; cass. soc. 13 juin 2012, n° 11-10929, BC V n° 187). Or dans cette affaire, l'employeur ne justifiait pas avoir satisfait à ses obligations. La cour d'appel n'aurait donc pas dû rejeter la demande du salarié.

Cass. soc. 26 mars 2014, n° 12-29324 D

4. 3. Rémunération : seuls les documents rédigés en français sont opposables au salarié

Le contrat de travail ainsi que les documents comportant des obligations pour le salarié ou des dispositions nécessaires à son travail doivent être rédigés en français (c. trav. art. L. 1221-3 et L. 1321-6).

Ainsi, lorsque les documents fixant les objectifs qui servent à déterminer le montant de la rémunération variable du salarié sont en anglais, ils sont inopposables au salarié (cass. soc. 29 juin 2011, n° 09-67492, BC V n° 167). Dans l'affaire jugée le 2 avril 2014, la Cour de cassation applique cette règle avec rigueur. Elle estime que le salarié peut se prévaloir de cette inopposabilité même s'il a accepté par le passé des lettres d'objectifs rédigées en anglais ou s'il effectue son travail à la fois en anglais et en français.

En pratique les manquements à l'obligation de rédiger en français peuvent ne pas être négligeables. Dans cette affaire, les objectifs servant à déterminer sa rémunération variable n'ayant pas été régulièrement fixés, le salarié avait pris acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de son employeur.

Cass. soc. 2 avril 2014, n° 12-30191 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>