

---

Juin - Juillet 2014

---

**TABLE DES MATIERES**

1. Actualités sociales .....	2
1. 1. Salariés âgés de 65 ans et + : devoir les cotisations d'assurance chômage dès le 1 <sup>er</sup> juillet 2014 .....	2
1. 2. Taux versement transport au 1er juillet 2014 .....	2
1. 3. Projet de loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2014 : les points paye .....	2
1. 4. Le code du travail intègre le mécanisme des droits rechargeables à l'assurance chômage .....	4
2. A noter .....	5
2. 1. Abaissement des seuils de dématérialisation des déclarations et paiements aux URSSAF : décret paru ...	5
2. 2. Le dispositif légal de portabilité des garanties « frais de santé » entré en vigueur le 1 <sup>er</sup> Juin .....	5
2. 3. Congé maternité : tous les trimestres pris en compte pour la retraite .....	9
3. Projets à venir .....	9
3. 1. Loi sur les stages : Augmentation de la gratification mise en place progressivement dès la rentrée 2014	9
3. 2. Compte pénibilité : les préconisations du rapport de Virville .....	10
3.2.1. Seuils d'exposition déclenchant l'acquisition de points de pénibilité .....	11
3.2.2. Utilisation des logiciels de paye, fiche d'exposition, DADS .....	12
3.2.3. Cotisations .....	13
4. Quelques jurisprudences .....	15
4. 1. Le forfait-jours dans le BTP retoqué par la Cour de cassation .....	15
4. 2. Le Conseil constitutionnel valide l'exclusion d'indemnité de précarité pour certains CDD .....	16
4. 3. Quand une dispense de préavis impose à l'employeur de verser l'indemnité compensatrice de préavis sans déduction d'aucune sorte .....	17
5. NOUS CONTACTER .....	18

## 1. ACTUALITES SOCIALES

### 1. 1. Salariés âgés de 65 ans et + : devoir les cotisations d'assurance chômage dès le 1<sup>er</sup> juillet 2014

Les rémunérations des salariés âgés de 65 ans et plus étaient classiquement exclues de l'assiette des cotisations chômage (règl. ass. chômage du 6 mai 2011, art. 43). Les nouvelles dispositions de l'assurance chômage ont mis un terme à cette exclusion.

**Au 1er juillet 2014**, les contributions à l'assurance chômage et au régime de garantie des salaires (AGS) seront dues sur les rémunérations des salariés âgés de 65 ans et plus.

Les taux applicables seront les mêmes que pour le droit commun : 6,40% (4% pour la part patronale et 2,40% pour la part salariale) et 0,30 % pour la cotisation patronale à l'AGS.

Les rémunérations versées aux salariés âgés de 65 ans et plus échappaient aussi à la majoration de la cotisation patronale chômage pour les CDD pour accroissement d'activité et les CDD d'usage d'une durée inférieure ou égale à 3 mois. Tel n'est plus le cas. La rémunération qui leur est versée est soumise, le cas échéant, à cette majoration.



Convention d'assurance chômage du 14 mai 2014 et règlement général annexé à la convention du 14 mai 2014

### 1. 2. Taux versement transport au 1er juillet 2014

Les modifications de taux de versement transport entrent désormais en vigueur à 2 échéances : au 1er janvier ou au 1er juillet de chaque année.

A compter du 1er juillet 2014, le taux de versement transport évolue sur certains territoires des Autorités Organisatrices des Transports urbains.

Pour retrouver le taux de versement transport en vigueur dans une commune, utilisez le module de recherche de l'URSSAF :

[http://www.urssaf.fr/profil/employeurs/baremes/baremes/versement\\_transport\\_01.html](http://www.urssaf.fr/profil/employeurs/baremes/baremes/versement_transport_01.html)

### 1. 3. Projet de loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2014 : les points paye

Le projet de loi de finances rectificative (PLFR) pour 2014 a été adopté à l'Assemblée nationale. Il sera désormais examiné au Sénat à partir du 7 juillet, puis reviendra au Parlement le 15 juillet.

Concernant le projet de loi de financement rectificative de la Sécurité sociale (PLFSSR), qui comporte les premiers allègements de cotisations du pacte de responsabilité avec les entreprises, le vote solennel est prévu le 8 juillet.

**Les 4 mesures concernant la paye qui s'appliqueraient à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015 :**

- Le texte prévoit de diminuer, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, les cotisations salariales pour les salariés percevant jusqu'à 1,3 SMIC. Ainsi, la réduction serait dégressive entre le SMIC et 1,3 SMIC, pour devenir nulle dès lors que la rémunération du salarié atteint ou dépasse 1,3 SMIC. Cette réduction serait égale au produit de la rémunération annuelle du salarié multiplié par un coefficient. Ce coefficient sera déterminé par décret selon les mêmes modalités que la réduction Fillon (projet de loi, art. 1). Sa valeur maximale serait de 3 %. En pratique, la formule de calcul du coefficient pourrait être la suivante :  $C = (0,03 / 0,3) \times [(1,3 \times \text{SMIC annuel} / \text{Rémunération annuelle brute}) - 1]$ .
- Par ailleurs, la réduction Fillon serait renforcée, toujours à partir de 2015. Le but est qu'au niveau du SMIC, elle corresponde au montant des cotisations patronales d'assurance maladie, d'assurance vieillesse, d'allocations familiales, du FNAL, de la contribution solidarité autonomie (CSA) et d'une partie des cotisations AT/ MP (fraction à préciser par arrêté). Comme aujourd'hui, seuls les salaires inférieurs à 1,6 SMIC donneraient droit à la réduction Fillon (projet de loi, art. 2).
- En outre, le taux de la cotisation d'allocation familiale, fixé à 5,25 %, passerait à 3,45 % pour les salaires inférieurs à 1,6 SMIC sur l'année (projet de loi art. 2).
- La notion de SMIC annuel utilisée pour ces différents dispositifs serait appréciée de la même manière, comme pour la réduction Fillon.

Enfin, soulignons que le projet de loi envisage de fusionner la contribution et la cotisation au fonds national d'action logement (FNAL). L'ensemble des entreprises serait ainsi assujéti à une seule cotisation, au taux de 0,10 % sur les salaires plafonnés dans les entreprises de moins de 20 salariés et de 0,50 % sur la totalité des salaires dans les autres entreprises (projet de loi art. 2).



Projet de loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2014,  
présenté en Conseil des ministres le 18 juin 2014

#### **1. 4. Le code du travail intègre le mécanisme des droits rechargeables à l'assurance chômage**

Un décret transpose, au plan réglementaire, le dispositif de droits rechargeables créé par les partenaires sociaux dans le cadre du nouveau régime d'assurance chômage.

**Entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2014.** – À l'initiative des partenaires sociaux, la loi de sécurisation de l'emploi a posé le principe de droits « rechargeables » à l'assurance chômage (loi 2014-504 du 14 juin 2013, art. 10-I, JO du 16 ; c. trav. [art. L. 5422-2-1](#) modifié). Ce dispositif a pris corps avec l'accord national interprofessionnel du 22 mars 2014 relatif à l'indemnisation du chômage, puis avec la nouvelle convention d'assurance chômage, qui a été signée le 14 mai 2014 et qui vient d'ailleurs d'être agréée (arrêté du 25 juin 2014, JO du 26).

Le mécanisme des droits rechargeables entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2014, le temps de former les conseillers du Pôle Emploi et d'adapter le système informatique (convention d'assurance chômage du 14 mai 2014, art. 13, § 3).

En prévision de cette entrée en vigueur, un décret adapte les dispositions réglementaires du code du travail relatives aux modalités d'attribution de l'allocation d'assurance.

**Au moins 150 heures d'activité pour « recharger » les droits.** - Le cœur du décret réside dans la réécriture des dispositions relatives à la réadmission (nouvelle admission si le demandeur d'emploi remplit les conditions exigées pour une nouvelle inscription) (c. trav. [art. R. 5422-2](#) modifié).

Conformément à l'accord du 22 mars 2014, le nouveau texte indique que, à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2014, la personne qui a exercé une activité salariée alors qu'elle n'avait pas encore épuisé les droits à l'allocation d'assurance qui lui avaient été précédemment accordés bénéficiera, en cas de perte de cette nouvelle activité, de la reprise du versement du reliquat de ses droits jusqu'à leur épuisement.

Une fois ces droits épuisés, l'intéressé bénéficiera d'un nouveau capital de droits s'il justifie d'au moins 150 heures d'activité exercée antérieurement à la date d'épuisement des droits initiaux. La durée et le montant de ces nouveaux droits seront calculés sur la base des activités qui ont permis le rechargement.

**Droit d'option dans certains cas.** – Les personnes qui sont passées par un contrat d'apprentissage ou un contrat de professionnalisation bénéficieront d'un droit d'option. Si elles n'ont pas épuisé les droits accordés au titre de ces contrats et qu'elles remplissent les conditions qui permettraient une ouverture de nouveaux droits (au moins 150 heures d'activité), ces personnes auront le choix entre utiliser le reliquat puis les droits « rechargés » ou, par exception, opter d'emblée pour une durée et un montant d'indemnisation prenant exclusivement en compte les nouveaux droits, généralement supérieurs.



Décret 2014-670 du 24 juin 2014, JO du 26

## 2. A NOTER

### 2. 1. Abaissement des seuils de dématérialisation des déclarations et paiements aux URSSAF : décret paru

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2014 a prévu d'étendre la dématérialisation obligatoire de la déclaration et du paiement des cotisations sociales aux URSSAF, en renvoyant à un décret le soin de fixer le seuil de référence (c. séc. soc. art. L. 133-5-5, I ; loi 2013-1203 du 23 décembre 2013, art. 27).

Le décret en question vient d'être publié, en reprenant les valeurs annoncées durant les débats parlementaires puis par l'ACOSS (rapport AN n° 1470, tome I, p. 231 ; lettre-circ. ACOSS 2014-18 du 9 mai 2014). Le décret présente cependant une particularité, puisqu'il prévoit que ses dispositions n'entreront en vigueur qu'à partir du 1er octobre 2014.

Concrètement, pour la période allant du 1er octobre au 31 décembre 2014, la dématérialisation obligatoire concerne les employeurs redevables de plus de 35 000 € de cotisations et contributions en 2013 (c. séc. soc. art. D. 133-10 dans sa version en vigueur à partir d'octobre 2014). À partir de 2015, l'obligation de dématérialisation concernera les employeurs redevables de plus de 20 000 € de cotisations et contributions durant l'année civile précédente. Ces seuils sont appréciés en tenant compte des prélèvements recouverts par l'URSSAF. Les majorations et pénalités de retard ne sont pas prises en compte.

Dans tous les cas, les employeurs redevables de plus de 7 millions d'euros de cotisations et contributions l'année civile précédente sont tenus de payer leurs cotisations et contributions aux URSSAF par virement. Il n'y a ici aucune nouveauté (simple reprise d'une règle autrefois déjà prévue dans la partie législative du code de la sécurité sociale).

Le non-respect de cette obligation est sanctionné par une majoration de 0,2 % des sommes déclarées ou payées par un autre moyen (c. séc. soc. L. 133-5-5, II ; c. séc. soc. art. D. 133-11 et D. 133-17-1 en vigueur à partir d'octobre 2014).



Décret 2014-628 du 17 juin 2014, JO du 19 L'URSSAF diffuse un panorama actualisé des exonérations et des aides à l'emploi

### 2. 2. Le dispositif légal de portabilité des garanties « frais de santé » entré en vigueur le 1<sup>er</sup> Juin

Le dispositif légal de portabilité de la prévoyance complémentaire, issu de la loi de sécurisation de l'emploi, est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 2014 pour les garanties « Frais de santé ». Les employeurs ont un répit d'un an pour les autres garanties de prévoyance.

**Rappel.** La loi de sécurisation de l'emploi a mis en place un dispositif légal de maintien des garanties de prévoyance complémentaire pendant les périodes de chômage (c. séc. soc. art. L. 911-8 ; loi 2013-504 du 14 juin 2013, art. 1).

Frais de santé : application au 1er juin 2014. Ce dispositif s'applique (loi 2013-504 du 14 juin 2013, art. 1-X) à partir du :

- 1er juin 2014 pour les garanties liées aux risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité (i.e « Frais de santé ») ;
- 1er juin 2015 pour les risques décès, incapacité de travail et invalidité.

**Articulation avec l'ANI du 11 janvier 2008.** À terme, le mécanisme légal supplantera celui de l'ANI du 11 janvier 2008, dans la mesure où il est plus favorable pour les salariés.

De juin 2014 à mai 2015, le dispositif légal s'appliquera aux garanties « Frais de santé ». Pour les autres garanties, les employeurs relèveront de l'ANI du 11 janvier 2008 s'ils entrent dans son champ d'application

#### **Dispositif généraux de maintien des garanties (1)**

Période	Frais de santé	Risque, décès, incapacité de travail et invalidité
Jusqu'au 31 mai 2014	Portabilité de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008	
Du 1er juin 2014 au 31 mai 2015	Dispositif légal de portabilité (c. séc. soc. art. L. 911-8)	Portabilité de l'ANI du 11 janvier 2008
À partir du 1er juin 2015	Dispositif légal de portabilité (c. séc. soc. art. L. 911-8)	
(1) Le cas échéant, les employeurs doivent appliquer les éventuels mécanismes plus favorables pour les salariés prévus par des accords particuliers (de branche, d'entreprise, etc.).		

Le dispositif vise tous les employeurs de salariés relevant du code de la sécurité sociale, quelle que soit leur activité (entreprises commerciales, artisanales, industrielles, de prestations de services, associations, professions libérales et agricoles, etc.).

Le dispositif est donc plus large que celui de l'ANI du 11 janvier 2008. Cet accord ne concerne pas les employeurs qui sont en dehors de son champ d'application (ex. : professions libérales, presse, économie sociale, VRP, enseignement privé - à l'exception du hors contrat -, officiers ministériels). En revanche, ces employeurs relèvent, pour certains, d'accords spécifiques.

#### ➤ **Salariés bénéficiaires**

**Anciens salariés au chômage.** La portabilité concerne les salariés dont le contrat de travail est rompu (hors faute lourde), dès lors que cette rupture ouvre droit à la prise en charge par l'assurance chômage (c. séc. soc. art. L. 911-8, al. 1). Il n'y a pas de différence avec l'ANI de 2008.

**Principaux cas.** Sous réserve que l'ancien salarié ait une durée de cotisation suffisante pour bénéficier du chômage, la portabilité peut donc notamment intervenir à la suite :

- d'un licenciement (sauf pour faute lourde) ;

- d'une rupture amiable dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi ;
- d'une rupture conventionnelle ;
- de l'arrivée à terme d'un CDD ou d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation conclu sous forme de CDD ;
- d'une démission reconnue comme légitime par l'assurance chômage ;
- à notre sens, de l'adhésion d'un salarié à un contrat de sécurisation professionnelle.

➤ **Maintien des garanties**

**Garanties concernées.** Le bénéfice du maintien des garanties suppose que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur (c. séc. soc. art. L. 911-8, 2°).

Des salariés n'ayant pas bénéficié de la couverture santé avant leur départ, que ce soit au titre d'une dispense d'affiliation ou parce qu'ils n'avaient pas l'éventuelle ancienneté requise pour y avoir accès, n'ont pas droit à la portabilité.

Les garanties maintenues sont celles en vigueur dans l'entreprise (c. séc. soc. art. L. 911-8, 3°). Les éventuelles évolutions appliquées aux salariés en activité concernent aussi les anciens salariés en « portabilité ».

L'employeur doit signaler le maintien des garanties sur le certificat de travail (c. séc. soc. art. L. 911-8, 6°)

Par ailleurs, il informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail du salarié.

**Durée de maintien des garanties.** Les garanties sont maintenues à compter de la date de cessation du contrat de travail (et non de la date de versement des allocations chômage). L'ancien salarié conserve sa couverture pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, « des » derniers contrats de travail s'ils sont consécutifs chez le même employeur (cas de CDD successifs, par exemple). Cette durée est appréciée en mois entiers, et arrondie au nombre entier supérieur s'il y a lieu (c. séc. soc. art. L. 911-8, 1°). Dans tous les cas, la période de portabilité ne peut pas excéder 12 mois.

**Obligation de l'ancien salarié.** À l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, l'ancien salarié est tenu de justifier auprès de l'organisme assureur (mutuelle, institution de prévoyance, société d'assurances) des conditions de la portabilité (situation de chômage, etc.) (c. séc. soc. art. L. 911-8, 1°).

**Durée de maintien des garanties**

Durée du ou des derniers contrats de travail (a)	Durée maximale de maintien des garanties (en mois)
Jusqu'à 1 mois	1
De 1 à moins de 2 mois	2
De 2 à moins de 3 mois	3
De 3 à moins de 4 mois	4
De 4 à moins de 5 mois	5
De 5 à moins de 6 mois	6
De 6 à moins de 7 mois	7

De 7 à moins de 8 mois	8
De 8 à moins de 9 mois	9
De 9 à moins de 10 mois	10
De 10 à moins de 11 mois	11
De 11 à moins de 12 mois	12
12 mois et plus	12
(a) « Des » contrats de travail s'ils sont consécutifs chez le même employeur.	

➤ **Financement**

Le dispositif légal de maintien des garanties repose sur un financement par **mutualisation**. Le coût est intégré au financement du régime, via les contributions patronales et salariales acquittées sur les rémunérations des salariés actifs.

Corollaire d'un dispositif « gratuit », la loi ne prévoit pas de droit à renonciation du salarié.

**Différence avec l'ANI de 2008.** On ne peut pas mettre en place, comme dans l'ANI du 11 janvier 2008, un financement conjoint, par le salarié quittant l'entreprise et l'employeur.

➤ **Diffusion des notices**

Circuit d'information. L'organisme assureur doit établir une notice définissant en particulier les garanties d'un régime collectif, à charge pour l'employeur de la diffuser aux salariés (c. séc. soc. art. L. 932-6 ; c. mut. art. L. 221-6 ; c. ass. art. L. 141-4). L'employeur doit pouvoir justifier de la remise des notices (ex. : liste d'émargement à faire signer par le salarié, LRAR). Si l'information de l'organisme assureur est insuffisante, l'employeur doit la compléter (cass. soc. 12 mars 2008, n° 07-40665 D).

Lien avec la portabilité. L'organisme assureur doit actualiser sa notice et l'employeur la rediffuser lors de certaines modifications, en particulier celles touchant aux droits des bénéficiaires du régime. À notre sens, les changements liés à l'entrée en vigueur du nouveau dispositif de portabilité constituent l'une de ces circonstances.

	RF Paye n° 238 - juin
---	-----------------------



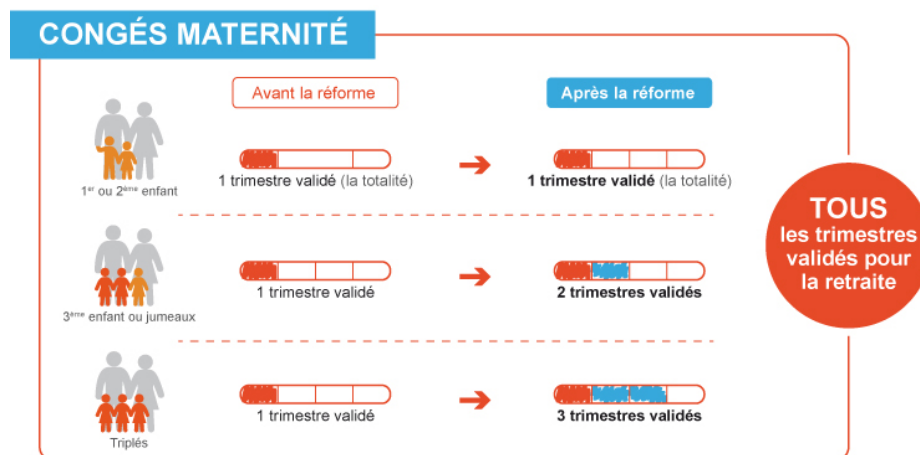
### 2. 3. Congé maternité : tous les trimestres pris en compte pour la retraite

Un décret publié au Journal officiel du dimanche 1er juin 2014 permet désormais aux femmes de valider tous les trimestres de leur congé maternité (assurées du régime général et du régime des salariés agricoles).

En cas, par exemple, de naissance d'un troisième enfant ou de naissance multiple qui donne droit à un congé maternité de 6 mois ou plus, les femmes ne validaient auparavant qu'un trimestre. Dorénavant, elles en valideront deux (ou trois en cas de triplés).

Pour les parents qui adoptent, les congés d'adoption ne permettaient pas de valider, des trimestres de retraite. À présent, le parent qui interrompt son activité pourra valider un trimestre pour 90 jours de congé d'adoption. Le congé maternité ou d'adoption sera donc validé (un trimestre pour 90 jours d'indemnités journalières), le premier trimestre restant acquis même si le congé aura duré moins de 90 jours.

Ce décret qui s'applique à toutes les naissances et adoptions postérieures au 1er janvier 2014 fait suite à la loi du 20 janvier 2014 concernant la réforme des retraites.



Source : ministère des Affaires sociales et de la Santé

### 3. PROJETS A VENIR ....

#### 3. 1. Loi sur les stages : Augmentation de la gratification mise en place progressivement dès la rentrée 2014

Le 26 juin 2014, l'Assemblée nationale a adopté définitivement la proposition de loi tendant au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut des stagiaires. La loi entrera en vigueur après examen d'éventuels recours devant le Conseil constitutionnel et publication au Journal officiel.

Entre autres mesures, ce texte prévoit notamment un relèvement de la gratification mensuelle minimale obligatoire pour les stages de plus de deux mois (loi art. 1-I, 5° ; c. éduc. art. L. 124-6 modifié).

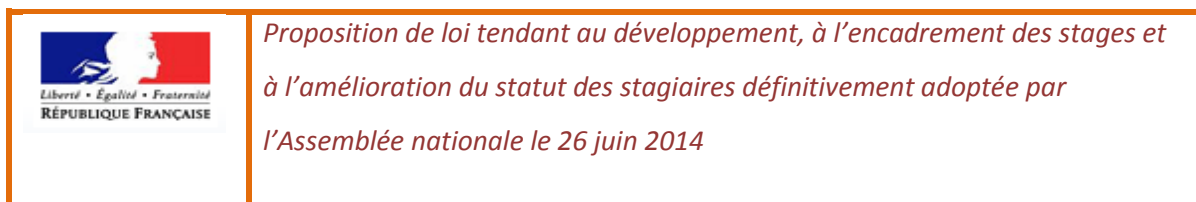
**Celle-ci passerait de 12,50 % du plafond horaire de la sécurité sociale (23 € en 2014) par heure de stage à 15 % de ce même plafond, et ce pour les conventions de stage conclues à partir du 1er septembre 2015 (loi, art. 1-II).**

En pratique, **pour un mois complet sur une base de 35 h hebdo**, et toujours en raisonnant par rapport au plafond 2014, **la gratification mensuelle passerait donc de 436,04 € à 523,25 €.**

Dans un communiqué de presse du 26 juin 2014, les ministères du Travail, de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur ont annoncé que les décrets devraient prévoir que l'augmentation du montant de la gratification mensuelle minimale interviendra pour moitié à la rentrée scolaire 2014 et pour le solde à la rentrée 2015.

Ainsi, selon nos informations, la gratification minimale pourrait s'élever à 13,75 % du plafond horaire de la sécurité sociale par heure de stage pour les conventions conclues à compter de la rentrée scolaire 2014 et à 15 % pour celles conclues à compter de la rentrée scolaire 2015.

Ces éléments s'entendent, bien entendu, sous réserve de confirmation par les décrets d'application de la loi.



### **3. 2. Compte pénibilité : les préconisations du rapport de Virville**

À partir du 1er janvier 2015 (Information du 1er Juillet : Le compte pénibilité devait entrer en vigueur au 1er janvier 2015. Mais devant les menaces du Medef du boycotter la conférence sociale si le gouvernement ne faisait pas un geste, Manuel Valls a annoncé un report partiel à 2016 de sa mise en place), le compte personnel de prévention de la pénibilité permettra aux salariés exposés à des facteurs de pénibilité physique au-delà de certains seuils d'accumuler des points (c. trav. [art. L. 4162-1](#) à [L. 4162-22](#) nouveaux ; loi [2014-40](#) du 20 janvier 2014, art. 10, JO du 21). Ils pourront ensuite les utiliser pour financer des actions de formation, une réduction du temps de travail (ex. : en fin de carrière) ou, à partir de 55 ans, pour valider des trimestres d'assurance pour partir en retraite. Le 10 juin 2014, Mr de Virville (Chargé par le gouvernement d'une mission de facilitation et de concertation permanente sur le compte personnel de prévention de la pénibilité) a remis au gouvernement des préconisations relatives à la mise en place du compte pénibilité, au terme d'une concertation avec les partenaires sociaux engagée au printemps. Elles préfigurent le fonctionnement du dispositif, étant entendu que le dernier mot reviendra aux pouvoirs publics via les décrets d'application qui devraient paraître dans les semaines à venir.

### 3.2.1. Seuils d'exposition déclenchant l'acquisition de points de pénibilité

Pour chacun des 10 facteurs de pénibilité, des seuils d'exposition seront définis, incluant un seuil d'intensité et un seuil de temporalité (durée d'exposition) (voir tableau).

Un salarié sera au-delà du seuil de chaque facteur de risque lorsque son niveau d'exposition sera supérieur aux planchers fixés par décret (en intensité et en durée d'exposition), après prise en compte des mesures de prévention collective et individuelle.

Le document issu de la concertation souligne que ces seuils sont uniquement fixés pour les besoins de l'acquisition des points de pénibilité. Ils sont « inférieurs aux valeurs limites fixées par le code du travail, mais (...) supérieurs aux valeurs d'exposition qui sont suffisamment significatives pour appeler de la part de l'employeur des efforts de prévention ».

**Appréciation annuelle de l'exposition.** – Pour les salariés employés toute l'année, l'exposition serait appréciée sur l'ensemble de l'année civile, sur la base d'une moyenne annuelle (et non sur une base mensuelle comme initialement envisagé).

En cas de dépassement des seuils, le compte serait crédité de :

- 4 points en cas d'exposition à un seul risque (mono-exposition) ;
- 8 points si les seuils d'exposition de plusieurs risques sont dépassés (poly-exposition).

**Entrée ou sortie en cours d'année.** – Pour les salariés embauchés ou quittant l'entreprise en cours d'année, le seuil de la durée d'exposition serait proratisé au regard de la durée du contrat sur l'année (ex. : pour les vibrations mécaniques, le seuil annuel de 450 h pour un salarié embauché au 1<sup>er</sup> avril 2015 serait de  $450 \text{ h} \times 9/12 = 338 \text{ h}$  pour l'année).

Si l'exposition du salarié dépasse le seuil (ou les seuils) proratisé(s), chaque période travaillée de 3 mois donnerait droit à 1 point (2 points en cas de poly exposition).

**CDD d'une durée de 1 mois et plus.** – Pour les CDD d'une durée supérieure ou égale à 1 mois, le seuil de durée d'exposition serait proratisé au regard de la durée du contrat, selon les mêmes règles qu'en cas d'entrée/sortie en cours d'année. Pour les salariés cumulant plusieurs CDD au cours d'une même année, les durées d'exposition pour le même salarié et pour le même facteur de risque seraient totalisées par la Caisse (CARSAT).

Chaque période d'exposition de 3 mois donnerait droit à 1 point (2 points en cas de poly-exposition).

**Contrats d'intérim d'une durée supérieure ou égale à 1 mois.** – En suivant les mêmes règles que pour les CDD, l'entreprise utilisatrice fournirait à l'entreprise de travail temporaire, dans le contrat qui les lie, les éléments prévisionnels d'exposition nécessaires à la déclaration que l'employeur (ETT) devra faire.

En fin de contrat, les éléments relatifs à l'exposition effective seraient actualisés, si besoin est.

**Alimentation et utilisation du compte.** – Un salarié pourrait accumuler jusqu'à 100 points pendant toute sa carrière.

Il pourra utiliser ces points pour financer des actions de formation visant à occuper un métier moins pénible ou sans pénibilité, réduire sa durée du travail ou « valider » des trimestres d'assurance pour la retraite (c. trav. [art. L. 4162-4](#) en vigueur à partir de 2015).

Les 20 premiers points ne pourraient être utilisés que pour le financement d'une formation (2 points = 40 h de formation). C'est ce qu'on appelle la « réserve formation ».

Pour acquérir un trimestre de retraite supplémentaire (possibilité ouverte à partir de 55 ans uniquement), il faudrait dépenser 10 points. Compte tenu de la « réserve formation », un salarié pourrait au maximum valider 8 trimestres (soit 2 ans) pour la retraite. Ces trimestres pourront le cas échéant lui permettre de partir avant l'âge légal.

Si le salarié souhaite réduire sa durée du travail, il faudrait 10 points pour financer l'équivalent d'un trimestre à mi-temps avec maintien de la rémunération.

**Salariés âgés de 52 ans et plus au 1<sup>er</sup> janvier 2015.** – Le compte pénibilité ne sera pas rétroactif. Autrement dit, aucun point pénibilité ne sera crédité pour des expositions antérieures à 2015.

En revanche, des règles dérogatoires seront prévues en faveur des salariés âgés de 52 ans et plus au 1<sup>er</sup> janvier 2015, afin de leur « faciliter » l'utilisation du compte (c. trav. [art. L. 4162-4](#), III en vigueur à partir de 2015). Les adaptations préconisées sont résumées dans le tableau ci-après.

<b>Règles dérogatoires en faveur des salariés âgés de 52 ans et plus au 1er janvier 2015</b>	
<b>59,5 ans et plus</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Pas de « réserve formation » (les salariés pourraient consacrer l'intégralité de leurs points aux autres utilisations)</li><li>• Rythme d'acquisition des points pénibilité doublé*</li></ul>
<b>55 ans à moins de 59,5 ans</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Pas de « réserve formation » (les salariés pourraient consacrer l'intégralité de leurs points aux autres utilisations)</li></ul>
<b>52 ans à moins de 55 ans</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• « Réserve formation » ramenée à 10 h (les salariés pourraient consacrer tous les autres points aux autres utilisations)</li></ul>
<b>* Par exemple, pour une année complète, 8 points en cas de mono-exposition et 16 points en cas de poly-exposition (au lieu de 4 et 8).</b>	

### 3.2.2. Utilisation des logiciels de paye, fiche d'exposition, DADS

Les logiciels de paye seront adaptés afin de permettre à l'employeur de saisir les expositions et l'identification des facteurs de pénibilité. Ces logiciels organiseront le versement des cotisations relatives à la pénibilité, la transmission via la DADS des données nécessaires à l'ouverture et à l'alimentation des comptes, et enfin l'édition des fiches individuelles de prévention des expositions aux risques professionnels.

Rappelons, en particulier, que l'employeur devra remettre chaque année à chaque salarié concerné une copie de sa fiche et, à compter d'une date à fixer par décret et au plus tard à partir de 2020, à la CARSAT (c. trav. [art. L. 4162-3](#) en vigueur à partir de 2015 ; loi [2014-40](#) du 20 janvier 2014, art. 16-II).

Les droits des salariés liés au compte personnel de prévention de la pénibilité seront calculés en fonction des expositions constatées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, ainsi que le prévoit la loi (loi [2014-40](#) du 20 janvier 2014, art. 16-II). Cependant, pour permettre l'adaptation des logiciels de paye, les fiches individuelles de prévention pourraient ne pas être formalisées avant le 1<sup>er</sup> juin 2015.

**Référentiel national interprofessionnel unique, possibilité de déclinaison sous forme de « modes d'emploi ».**  
– Les seuils d'exposition constitueront le référentiel national et interprofessionnel unique pour la mise en œuvre du compte personnel de prévention de la pénibilité. Il sera identique pour toutes les activités et tous les secteurs.

En revanche, son application se fera entreprise par entreprise, en fonction des métiers et des postes et compte tenu des démarches de prévention collectives et individuelles mises en œuvre.

Au-delà d'une certaine taille, certaines entreprises élaboreront sans doute des « modes d'emploi » adaptés, dans le respect du référentiel interprofessionnel, visant à faciliter l'application du dispositif (ex. : pour un poste donné, identification des risques potentiels, à charge ensuite de prendre en compte l'exposition effective). Les branches pourront, au fur et à mesure, élaborer des « modes d'emploi » adaptés au bénéfice des entreprises, pour les différents métiers. Ces « modes d'emploi » feront l'objet d'une vérification de compatibilité avec le référentiel interprofessionnel.

En tout état de cause, les entreprises auront intérêt à s'appuyer sur les différents documents existants (document unique d'évaluation des risques, éventuel accord collectif ou plan de prévention). En toute logique, il devrait y avoir une « forte cohérence » entre ces documents et l'exposition individuelle à la pénibilité.

**Accord collectif et plan d'action de prévention de la pénibilité.** – Les employeurs de 50 salariés et plus ou appartenant à un groupe de 50 salariés dont au moins 50 % des salariés sont exposés à certains facteurs de risques (voir c. trav. [art. D. 4121-5](#)) encourent une pénalité financière s'ils ne sont pas couverts par un accord ou un plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité (c. séc. soc. [art. L. 138-29](#) jusqu'au 31 décembre 2014 ; c. trav. [art. L. 4163-2](#) à partir de 2015).

À partir de 2015, il sera uniquement tenu compte des salariés exposés au-delà des seuils fixés par décret pour l'acquisition de points sur le compte pénibilité, et non plus de l'ensemble des salariés exposés aux facteurs de risque (c. trav. [art. L. 4163-2](#) à partir de 2015 ; loi [2014-40](#) du 20 janvier 2014, art. 10, JO du 21). De ce fait, Mr de Virville préconise de ramener le seuil de 50 % à 25 %.

### **3.2.3. Cotisations**

Les préconisations présentées le 10 juin 2014 n'abordent pas la question du « niveau » des cotisations patronales destinées à financer le mécanisme, laquelle était hors champ des discussions.

Rappelons que les employeurs seront redevables (c. trav. art. L. 4162-20, I) :

- d'une cotisation générale due sur les rémunérations versées à l'ensemble des salariés entrant dans le champ du dispositif, peu important que leur exposition soit inférieure ou supérieure aux seuils déterminés par décret (son taux sera fixé par décret, dans la limite de 0,2 %) ;


- d'une cotisation additionnelle, due sur les rémunérations des seuls salariés exposés au-delà des seuils (taux fixé par décret entre 0,3 % et 0,8 % pour les salariés exposés à un seul facteur de risques professionnels et entre 0,6 % et 1,6 % pour les salariés exposés simultanément à plusieurs facteurs de pénibilité).

Le taux est donc susceptible de varier au fur et à mesure de la montée en charge du dispositif. Une relative « modération » est techniquement possible en début d'application du compte pénibilité. Au gouvernement et aux décrets d'application de répondre à cette question ...

### **Seuils d'exposition déclenchant l'accumulation de points sur le compte pénibilité**

<i>Facteurs de risque physique (actuel c. trav. art. D. 4121-5 ; futur c. trav. art. D. 4161-1)</i>	<i>Seuils de référence proposés pour le compte pénibilité</i>
<i>Manutention manuelle de charges</i>	<p><i>Situation 1 :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Levé/porté : poids de 15 kg et plus (seuil abaissé à 10 kg en cas de prise au sol ou au-dessus des épaules ou de déplacement en charge) ou Poussé/tiré : poids de 250 kg et plus ;</i></li> <li>• <i>avec un temps de manutention, alternativement ou en cumul, de 600 h par an.</i></li> </ul> <p><i>Situation 2 : par ailleurs sera également prise en compte :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>la manutention de 7,5 t et plus par jour ;</i></li> <li>• <i>avec un temps de manutention d'au moins 120 jours par an.</i></li> </ul>
<i>Postures pénibles</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Seront prises en compte les postures suivantes : accroupi, à genoux, bras au-dessus des épaules, torsion du torse (plus de 30°) et torse fléchi (plus de 45°).</i></li> <li>• <i>Pour l'ensemble de ces postures, alternativement ou en cumul, au moins 900 h par an.</i></li> </ul>
<i>Vibrations mécaniques</i>	<p><i>Seront retenus comme seuils les valeurs d'action obligatoires (2,5 m/s<sup>2</sup> pour les mains et les bras ; 0,5 m/s<sup>2</sup> pour le corps entier), pour une durée de 450 h par an.</i></p>
<i>Agents chimiques dangereux, y inclus poussières et fumées</i>	<p><i>Seront prises en compte les expositions à des substances sélectionnées au vu de leur impact sur la santé (CMR, ACD susceptibles d'effets chroniques, ...). Le critère retenu combinera le recours à une méthodologie d'évaluation du risque. Il permettra une cotation sans mesurage, intégrant la prise en compte de l'efficacité des moyens de protection.</i></p>
<i>Activités exercées en milieu hyperbare</i>	<p><i>60 interventions ou travaux effectués par an à plus de 1 200 hPa.</i></p>
<i>Températures extrêmes</i>	<p><i>Seront prises en compte les températures inférieures à 5° ou supérieures ou égales à 30°, pour une durée de 900 h par an.</i></p>

Bruit	Sera retenue la valeur d'action obligatoire de 80 dB (A) et 135 dB (C) pour une durée de 600 h par an.
Travail de nuit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Parmi les horaires de nuit au sens du code du travail (voir c. trav. art. L. 3122-9), seront pris en compte au titre de la pénibilité les horaires comprenant au moins 1 h de travail entre 0 h et 5 h du matin.</li> <li>• Cette situation devra intervenir au moins 120 jours par an.</li> </ul>
Travail en équipes alternantes et travail atypique de nuit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ne seront pris en compte que les horaires alternants impliquant des périodes de nuit (même définition que ci-dessus). En revanche, seront pris en compte non seulement les équipes, mais aussi les horaires irréguliers et atypiques de nuit.</li> <li>• Cette situation devra intervenir au moins 50 jours par an (pas de cumul avec le facteur précédent).</li> </ul>
Travail répétitif	<p>Répétition des mêmes gestes à cadence contrainte imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Deux seuils seront utilisés : <ul style="list-style-type: none"> <li>- temps de cycle à 1 mn ou moins ;</li> <li>- ou, pour prendre en compte des cycles plus longs mais plus complexes, les temps de cycle de plus de 1 mn comportant 30 actions techniques par minute en moyenne.</li> </ul> </li> <li>• Un temps de travail répétitif de 900 h par an sera requis</li> </ul>
<p>hPa = hectopascals.  dB = décibels.  CMR = agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (c. trav. art. R. 4412-60).  ACD = Agents chimiques dangereux (c. trav. art. R. 4412-13).</p>	

	<p>Synthèse du RF Social concernant la Conférence de presse du 10 juin 2014, « Préconisations établies par M. de Virville au terme de la 2e étape de concertation »</p>
---	---

## 4. QUELQUES JURISPRUDENCES

### 4. 1. Le forfait-jours dans le BTP retoqué par la Cour de cassation

Après la chimie, le commerce de gros, les bureaux d'études et les cabinets d'experts-comptables, c'est au tour du secteur du bâtiment et travaux publics d'être épinglé par la Cour de cassation quant à la validité de ses forfait-jours.

**Encadrement « trop léger » du forfait-jours dans le BTP.** - Après avoir été débouté en appel, un ancien salarié du BTP a finalement obtenu gain de cause devant la Cour de cassation. La convention de forfait annuel en jours



à laquelle il était tenu devait être déclarée nulle, ce qui lui donnait droit à des rappels de salaires (heures supplémentaires et repos compensateurs non pris).

La Cour a rappelé que toute convention de forfait en jours doit être prévue par un accord collectif dont les stipulations garantissent la protection de la sécurité et de la santé des salariés en imposant le respect des durées maximales de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires. Autrement dit, le cadre conventionnel doit faire en sorte que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et assurent une bonne répartition, dans le temps, du travail des salariés en forfait-jours (notamment : cass. soc. 29 juin 2011, n° [09-71107](#), BC V n° 181 ; cass. soc. 31 janvier 2012, n° [10-19807](#), BC V n° 43 ; cass. soc. 26 septembre 2012, n° [11-14540](#), BC V n° 250).

Or en l'espèce les juges ont estimé que ni l'accord de branche (accord national du 6 novembre 1998 relatif à la durée du travail dans les entreprises de bâtiment et travaux publics, titre III), ni l'accord d'entreprise régissant l'usage du forfait-jours ne respectaient ces principes. Il est seulement dit qu'« il appartient aux salariés de tenir compte des limites journalières et hebdomadaires et d'organiser leurs actions dans ce cadre et en cas de circonstances particulières d'en référer à leur hiérarchie de rattachement ». Le cadre conventionnel n'étant pas assez protecteur des salariés, la convention de forfait en question était nulle.

**Précédents jurisprudentiels.** - Cette affaire fait suite à plusieurs décisions ayant censuré le cadre conventionnel des forfait-jours dans certaines branches : la chimie (cass. soc. 31 janvier 2012, n°[10-19807](#), BC V n° 43), le commerce de gros (cass. soc. 26 septembre 2012, n°[11-14540](#), BC V n° 250), les bureaux d'étude (Syntec) (cass. soc. 24 avril 2013, n°[11-28398](#), BC V n° 117), et les cabinets d'experts comptables (cass. soc. 14 mai 2014, n° [12-35033](#) FSPB).

Ces branches doivent donc mettre en place des garde-fous efficaces contre les horaires excessifs pour sécuriser les forfait-jours. À titre d'exemple, la branche Syntec a justement entrepris de se mettre en conformité avec la jurisprudence de la Cour de cassation en modifiant son accord du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail, par un avenant conclu le 1<sup>er</sup> avril 2014.

Cass. soc. 11 juin 2014, n° [11-20985](#) FPB

#### **4. 2. Le Conseil constitutionnel valide l'exclusion d'indemnité de précarité pour certains CDD**

Le code du travail permet à l'employeur de ne pas verser l'indemnité de fin de contrat, souvent appelée indemnité « de précarité », au terme de certains contrats à durée déterminée (CDD) (c. trav. art. L. 1243-10, 1° et 2°). Il s'agit des CDD conclus avec des jeunes pendant les vacances scolaires ou universitaires, des CDD saisonniers et d'usage, ainsi que des CDD visant l'embauche de certains demandeurs d'emploi ou destiné à assurer un complément de formation professionnelle.



*Dans deux décisions du 13 juin 2014, le Conseil constitutionnel, qui avait été saisi de deux questions prioritaires de constitutionnalité (QPC), a jugé que ces dispositions sont conformes à la Constitution au motif qu'elles n'instituent pas de différences de traitement injustifiées.*

*Concernant les CDD conclus avec un jeune pendant les vacances scolaires ou universitaires (c. trav. art. L. 1243-10, 2°), le Conseil constitutionnel a considéré que dans la mesure où l'indemnité de fin de contrat est versée afin de compenser la précarité de la situation des salariés employés en CDD, le législateur pouvait exclure le versement de cette indemnité lorsque le contrat est conclu avec un élève ou un étudiant qui a vocation, à l'issue de ses vacances, à reprendre sa scolarité ou ses études.*

*Signalons que le Conseil précise que ces dispositions ne s'appliquent qu'aux élèves et aux étudiants qui n'ont pas dépassé l'âge limite en principe fixé à 28 ans, pour être affiliés obligatoirement aux assurances sociales au titre de leur inscription dans un établissement scolaire ou universitaire (c. séc. soc. art. L. 381-4 et art. R. 381-5).*

*Concernant les CDD d'usage et saisonniers ainsi que les CDD visant l'embauche de certains demandeurs d'emploi ou à assurer un complément de formation (c. trav. art. L. 1242-2, 3° ; c. trav. art. L. 1243-10, 1°), le Conseil a considéré que le législateur pouvait permettre le recours au CDD pour des emplois « à caractère saisonnier » ou présentant un caractère « par nature temporaire » et prévoir que l'employeur n'est pas tenu de verser l'indemnité de précarité au terme de ces contrats.*



*C. constit., décision 2014-401 QPC du 13 juin 2014 ; c. constit., décision 2014-402 QPC du 13 juin 2014*

#### **4. 3. Quand une dispense de préavis impose à l'employeur de verser l'indemnité compensatrice de préavis sans déduction d'aucune sorte**

*Un salarié avait été licencié avec dispense de l'employeur d'exécuter le préavis.*

*Rappelons que l'inexécution du préavis, notamment en cas de dispense par l'employeur, ne doit entraîner aucune diminution des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du préavis, indemnité de congés payés comprise (c. trav. art. L. 1234-5).*

*Or dans cette affaire, le salarié était en arrêt de travail pour maladie non professionnelle au moment de la dispense d'exécution du préavis. De ce fait, l'employeur avait déduit le montant des indemnités journalières de la sécurité sociale (IJSS) qu'il avait perçues pendant cette période du paiement de l'indemnité de préavis.*

*A tort selon la cour de cassation, qui rappelle qu'ayant dispensé le salarié d'exécuter le préavis, l'employeur était tenu de verser, sans déduction des IJSS, l'indemnité compensatrice de préavis, peu important que le salarié fût en arrêt de travail pour maladie non professionnelle lors de la dispense d'exécution*

*cass. soc. 15 mai 2014, n° 12-27666 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>*