

---

## Août 2014

---

### TABLE DES MATIERES

|   |    |
|---|----|
| 1. Actualités sociales .....  | 2  |
| 1. 1. Adoption définitive de la loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2014 .....                     | 2  |
| 1. 2. Cotisations ARRCO – AGIRC : disparition des sommes isolées à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2016 .....            | 3  |
| 1. 3. DADS-U : principales évolutions de la norme 4DS 2015 (salaires 2014).....   | 3  |
| 1. 4. Déclaration sociale nominative .....  | 4  |
| 1. 5. Apprentis, épargne salariale et prévoyance : précisions sur la CSG, la CRDS et le forfait social .....                | 5  |
| 2. A noter.....   | 6  |
| 2. 1. 14 Juillet, 15 août : avez-vous fait le bon décompte ?.....   | 6  |
| 2.1.1. Méthode de décompte.....   | 6  |
| 2.1.2. Décompte avec jours fériés .....   | 6  |
| 2. 2. Salariés détachés en France : déclaration préalable et désignation d'un représentant.....                             | 7  |
| 3. Projets à venir .....  | 8  |
| 3. 1. Le Conseil constitutionnel censure la réduction de cotisations salariales prévue par le pacte de responsabilité ..... | 8  |
| 4. Quelques jurisprudences .....  | 9  |
| 4. 1. Subvention de fonctionnement du CE : même assiette que celle des activités sociales et culturelles.....               | 9  |
| 4. 2. La protection de la maternité s'applique même si la salariée tombe enceinte après son licenciement.....               | 9  |
| 5. NOUS CONTACTER.....  | 10 |

## 1. ACTUALITES SOCIALES

### 1. 1. Adoption définitive de la loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2014

La loi de financement rectificative de la sécurité sociale (LFRSS) pour 2014 a été définitivement adoptée le 23 juillet 2014. Les mesures suivantes qui concernent la paye s'appliqueront à partir du 1er janvier 2015.

Le texte prévoit de diminuer, à compter du 1er janvier 2015, les cotisations salariales pour les salariés percevant jusqu'à 1,3 SMIC. Ainsi, la réduction sera dégressive entre le SMIC et 1,3 SMIC, pour devenir nulle dès lors que la rémunération du salarié atteint ou dépasse 1,3 SMIC (c. séc. soc. art. L.131-10 nouveau). Cette réduction sera égale au produit de la rémunération annuelle brute du salarié multipliée par un coefficient. Les modalités de calcul de ce dernier (ex. : formule, règles d'arrondis, etc) resteront à fixer par décret. À s'en tenir aux travaux parlementaires, la formule de calcul du coefficient pourrait être la suivante :  $C = (0,03 / 0,3) \times [(1,3 \times \text{SMIC annuel} / \text{Rémunération annuelle brute}) - 1]$ .

Cette réduction ne pourra notamment pas être cumulée avec une exonération totale ou partielle de cotisations salariales (ex. : apprentis).

Par ailleurs, la réduction Fillon sera 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, dans une certaine proportion, de la cotisation accidents du travail/maladies professionnelles (AT/MP). Comme aujourd'hui, seuls les salaires inférieurs à 1,6 SMIC donneront droit à la réduction Fillon (c. séc. soc. art. L. 241-13 modifié).

Le coefficient de calcul ne sera plus uniformément fixé à 0,26 ou 2,281 selon l'effectif de l'entreprise. À partir de 2015, la valeur du coefficient sera déterminée par décret dans la limite des cotisations indiquées ci-dessus.

Par ailleurs, il est actuellement possible de sortir la rémunération des temps de pause, d'habillage et de déshabillage versée en application d'une convention ou d'un accord collectif étendu en vigueur au 11 octobre 2007, du paramètre rémunération brute utilisé au dénominateur de la formule de calcul du coefficient de la réduction Fillon. Tel ne sera plus le cas à compter du 1er janvier 2015. L'employeur devra donc tenir compte des rémunérations de ces temps au dénominateur de la formule de calcul du coefficient. Le montant de la réduction Fillon sera donc minoré par rapport à la situation actuelle.

Par ailleurs, le taux de la cotisation d'allocation familiale, fixé actuellement à 5,25 %, passera à 3,45 % pour les salaires inférieurs à 1,6 SMIC sur l'année (c. séc. soc. art. L. 241-6-1 nouveau). Si le seuil est dépassé, le taux applicable restera de 5,25 % sur l'ensemble de la rémunération.

Enfin, soulignons que la loi fusionne la contribution et la cotisation au fonds national d'action logement (FNAL). L'ensemble des entreprises sera ainsi assujetti 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 (c. séc. soc. art. L. 834-1 modifié).

Signalons encore que la loi renferme en matière de prévoyance complémentaire frais de santé, des dispositions relatives au report de l'échéance des caractéristiques que doivent présenter les cahiers des charges des contrats responsables. Sous réserve de cas particuliers, l'échéance qui devait être en la matière le 1er janvier 2015 est repoussée au 1er avril 2015 (loi 2013-1203 du 23 décembre 2013, art. 56-II, modifié).

Cette loi n'entrera en vigueur qu'après examen du recours formé devant le Conseil constitutionnel et publication au Journal officiel.



Loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2014 adoptée définitivement le 23 juillet 2014

## **1. 2. Cotisations ARRCO – AGIRC : disparition des sommes isolées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016**

Les sommes isolées sont des sommes à caractère exceptionnel versées aux salariés lors de la rupture de leur contrat de travail ou après (ex. : les indemnités liées à la rupture du contrat de travail pour la fraction soumise aux cotisations de sécurité sociale). Elles sont actuellement soumises aux cotisations de retraite complémentaire selon des règles particulières.

Ces règles particulières cesseront de s'appliquer aux sommes versées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016. A compter de cette date, toutes les sommes entrant dans l'assiette des cotisations, versées ou non à l'occasion du départ du salarié de l'entreprise, seront soumises aux cotisations de retraite complémentaire selon les règles générales d'assiette ARRCO et AGIRC.

Ces sommes seront donc en pratique à ajouter aux rémunérations de l'année de départ, l'ensemble étant soumis à cotisations dans la limite des assiettes de la période d'emploi dans le cadre de la régularisation annuelle.



Circ. AGIRC-ARRCO DRJ 2014-8 du 30 juin 2014

## **1. 3. DADS-U : principales évolutions de la norme 4DS 2015 (salaires 2014)**

Le site Internet officiel [www.e-ventail.fr](http://www.e-ventail.fr) de la Caisse nationale d'assurance vieillesse a diffusé les principales nouveautés de la DADS-U norme 4DS relative aux salaires 2014 à souscrire, en principe, pour le 31 janvier 2015.

Pour le secteur privé, elles tiennent en particulier aux éléments suivants :

- suppression de deux rubriques en lien avec la loi TEPA ;

- mise à jour des tranches de taxe sur les salaires ;
- modification des rubriques relatives à la taxe d'apprentissage, compte tenu de la fusion de la taxe proprement dite et de la contribution additionnelle ;
- création d'un nouveau code au sein de la rubrique des bases plafonnées exceptionnelles, pour permettre à la sécurité sociale de calculer les droits à retraite des apprentis sur la base du salaire réel (loi portant réforme des retraites) ;
- traitement en deux rubriques du SMIC retenu pour le calcul du CICE et de la réduction Fillon, alors qu'il n'existait qu'une rubrique pour la DADS validité 2013 ;
- création de nouveaux codes types de contrat de travail (CDI intérimaire, CDI apprentissage, contrat d'apprentissage intérimaire) ;
- prise en compte de la réforme des conditions d'ouverture de droit aux prestations des assurances maladie, maternité, invalidité et décès (décret 2013-1260 du 27 décembre 2013).

En lien avec le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P), on notera qu'une nouvelle rubrique est créée, pour renseigner l'exposition à la pénibilité (S65.G.40.00.01). Liée à l'entrée en vigueur du C3P (2015 pour 4 risques, sous réserve de la parution des décrets en ce sens), cette rubrique ne devra en aucun cas être utilisée pour des expositions constatées en 2014.

Elle est uniquement destinée aux entreprises cessant leur activité en 2015 et utilisant cette norme pour leur DADS relative aux salaires 2015, afin de leur permettre de déclarer les expositions constatées en 2015.



Sur le site Internet e-ventail, sont disponibles :

- une fiche synthétique des principales nouveautés : <https://www.e-ventail.fr/ss/Satellite/e-ventail/entreprise/nouveautes-rappels-reglementaires-entreprise.html> ;
- le cahier technique de la DADS-U validité 2014 (version V01X09) : <https://www.e-ventail.fr/ss/Satellite/e-ventail/actualites/actu/nouv-regl-CT.html> .

#### **1. 4. Déclaration sociale nominative**

Le GIP-MDS dévoile le contenu du projet de décret sur la phase intermédiaire de déploiement obligatoire : La loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2014 a prévu que pour les entreprises dépassant un certain palier de cotisations sociales, la bascule vers la déclaration sociale nominative (DSN) sera obligatoire à une date fixée par décret, le 1er juillet 2015 « au plus tard » (loi 2013-1203 du 23 décembre 2013, art. 27-I).

*Le GIP-Modernisation des déclarations sociales vient de diffuser une information sur le site <http://www.dsn-info.fr> à propos du projet de décret relatif à cette phase intermédiaire, qui vient d'être transmis pour avis aux caisses nationales concernés. Ce projet de texte est donc encore susceptible d'évolution.*

*La phase intermédiaire concernerait les employeurs ayant versé en 2013 plus de 2 millions d'euros de cotisations et contributions sociales auprès de l'URSSAF/CGSS ou de la caisse MSA.*

*Pour les employeurs déclarant par l'intermédiaire d'un tiers, seuls seraient concernés ceux dont le montant des cotisations et contributions sociales dues au titre de 2013 excède 1 million d'euros, et dès lors que le tiers auquel ils ont recours a déclaré, au titre de l'année 2013, pour le compte de l'ensemble de ses clients, plus de 10 millions d'euros de cotisations et contributions sociales.*

***Le projet de texte prévoit, à ce stade, que l'obligation prendrait effet à partir de la DSN correspondant à la paie d'avril 2015, à transmettre le 5 (ou le 15) mai, soit à compter de mai 2015.***

*On notera que les seuils envisagés sont très éloignés de celui qui avait été évoqué lors des débats parlementaires relatifs à la LFSS 2014 (plus de 50 000 €).*



<http://www.dsn-info.fr/documentation/projet-decret-dsn.pdf> (information du 7 juillet 2014)

### ***1. 5. Apprentis, épargne salariale et prévoyance : précisions sur la CSG, la CRDS et le forfait social***

*Dans une circulaire du 18 août 2014 diffusant les assiettes forfaitaires de cotisations des apprentis pour 2014, l'ACOSS remet en lumière quelques solutions particulières concernant la CSG, la CRDS et le forfait social.*

*Si la rémunération des apprentis est exclue de l'assiette de la CSG et de la CRDS (c. séc. soc. art. L. 136-2, III, 5°), cette exclusion est limitée aux seuls salaires et ne s'étend pas aux sommes versées au titre de l'épargne salariale (intéressement, participation, abondements aux plans d'épargne salariale) ni à la prime « dividendes ». Ainsi, sur ces éléments, la CSG (7,50 %) et la CRDS (0,50 %) doivent être calculées sans abattement d'assiette (sauf pour la prime « dividendes », qui entre dans le champ de l'abattement de 1,75 %). Les juges avaient déjà retenu une solution en ce sens (cass. soc. 26 avril 2001, n° 99-18773, BC V n° 135). Par ailleurs, les employeurs sont redevables du forfait social au taux de 20 % dès lors que ces sommes sont exclues de l'assiette des cotisations et soumises à CSG et CRDS.*

*Quant aux contributions patronales destinées à financer des avantages de prévoyance complémentaire au bénéfice des apprentis, elles restent, à titre de simplification, exonérées de CSG/CRDS, comme cela avait déjà été admis il y a plus de 14 ans (lettre-circ. ACOSS 97-7 du 17 janvier 1997).*

En revanche, depuis le 1er janvier 2012, le forfait social est dû au taux de 8 % sur les contributions patronales de prévoyance versées au bénéfice des apprentis, par les employeurs de 10 salariés et plus, sous réserve que ces contributions respectent l'ensemble des conditions relatives à la protection sociale complémentaire collective et obligatoire et soient exclues de l'assiette des cotisations de sécurité sociale. L'ACOSS reprend ici une solution déjà diffusée durant l'été 2012 par l'administration (circ. DSS/5B 2012-319 du 18 août 2012, question/réponse 14).



Lettre-circ. ACOSS 2014-32 du 18 août 2014

## 2. A NOTER

### 2.1. 14 Juillet, 15 août : avez-vous fait le bon décompte ?

Le décompte des congés payés peut vite devenir un véritable casse-tête, notamment lorsque des jours fériés s'insèrent dans une période de congés. Avec le 14 Juillet et le 15 août tombant en semaine en 2014, voici un rappel sur vos décomptes.

#### 2.1.1. Méthode de décompte

**Calcul en jours ouvrables** : Le décompte des congés payés (CP) se fait en principe sur 6 jours ouvrables. En pratique, l'employeur décompte les jours normalement travaillés et le second jour de repos hebdomadaire (souvent le samedi ou le lundi) (cass. soc. 18 janvier 2006, n° 04-41746, BC V n° 19).

**Calcul en jours ouvrés** : Les jours de congés payés peuvent être décomptés en jours ouvrés si ce régime n'est pas moins favorable que le décompte en jours ouvrables (cass. soc. 27 mai 1992, n° 91-40423, BC V n° 354).

**Décompter à partir du premier jour « travaillé »** : L'employeur décompte les congés payés à partir du premier jour de la période de congés qui aurait dû être travaillé par le salarié.

**Temps partiel** : Le calcul est le même que pour les temps pleins. L'employeur décompte :

- comme premier jour de congé, du fait du temps partiel, celui où le salarié aurait dû travailler compte tenu de son horaire de travail ;
- les autres jours non travaillés par le salarié, qui sont des jours ouvrables ou ouvrés dans l'entreprise.

#### 2.1.2. Décompte avec jours fériés

**14 Juillet et 15 août chômés** : Les jours fériés chômés dans l'entreprise ne sont pas décomptés comme congés payés lorsqu'ils sont compris dans une période de congés. Les CP doivent donc être prolongés de un jour quand

*un jour férié coïncide avec un jour ouvrable, même chômé dans l'entreprise (cass. ass. plén. 21 mars 1997, n° 92-44778, BC V n° 4).*

*Exemple : En 2014, le 14 Juillet tombe un lundi. Un salarié qui prend cette semaine en CP et qui travaille habituellement du lundi au vendredi voit ses congés payés prolongés de un jour, le lundi férié chômé n'étant pas décompté.*

*En pratique, les jours fériés chômés compris dans une période de congés ne doivent pas être décomptés. Par ailleurs, si le 14 Juillet chômé coïncide avec le second jour de repos hebdomadaire, l'employeur ne doit pas décompter cette journée comme CP. Par exemple, le salarié en congés cette semaine se voit décompter 5 jours ouvrables du mardi au samedi et non 6 comme l'employeur l'aurait fait du lundi au samedi en l'absence d'un lundi férié chômé. Un décompte en jours ouvrés conduirait l'employeur à décompter 5 jours également (du mardi au samedi). En cas de calcul en jours ouvrés, l'employeur devra accorder une journée de congé supplémentaire pour ne pas défavoriser le salarié et lui assurer le « gain » du jour férié (cass. soc. 7 janvier 1988, n° 85-42353 D).*

**14 Juillet et 15 août travaillés :** *Si le 14 Juillet ou le 15 août 2014 sont travaillés par tous les salariés qui ne sont pas en congés, il s'agit d'un jour ouvrable ou ouvré que l'employeur doit décompter comme jour de congé pour le salarié en vacances durant cette période.*

*Si la convention collective précise que le jour férié peut être travaillé par des salariés dans l'entreprise mais qu'il est alors récupéré, le jour férié est considéré comme chômé et payé et non décompté comme congé payé (cass. soc. 26 janvier 2011, n° 09-68309, BC V n° 39).*



## **2. 2. Salariés détachés en France : déclaration préalable et désignation d'un représentant**

*La nouvelle loi « visant à lutter contre la concurrence sociale déloyale » contient un volet relatif aux salariés détachés en France. Celui-ci comporte des obligations interférant avec la paye, dont voici les principales. L'employeur établi hors de France qui détache un ou plusieurs salariés en France doit adresser une déclaration préalable à l'inspection du travail du lieu de la prestation (c. trav. art. L. 1262-4-1, I nouveau). En elle-même, cette obligation n'est pas nouvelle, puisqu'elle était déjà prévue par la partie réglementaire du code du travail (c. trav. art. R. 1263-3).*

*L'employeur doit en plus, désormais, désigner un représentant sur le territoire Français, chargé d'assurer la liaison avec les agents de contrôle du travail illégal (c. trav. art. L. 1262-4-1, II nouveau).*

De son côté, l'entreprise qui passe un contrat avec un prestataire de services qui détache des salariés doit vérifier, avant le début du détachement, que l'entreprise étrangère a effectivement adressé à l'inspection du travail cette déclaration préalable et désigné son représentant (c. trav. art. L. 1262-4-1 nouveau). À défaut d'une telle vérification, l'entreprise s'expose à une amende d'au plus 2 000 € par salarié détaché. Cette amende s'applique aussi à l'entreprise étrangère (c. trav. art. L. 1262-4-2 et art. L. 1262-4-3 nouveaux). Par ailleurs, l'entreprise qui accueille en France des travailleurs détachés doit annexer la déclaration préalable de détachement au registre du personnel (c. trav. art. L. 1221-15-1 nouveau).



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

#### 3. 1. Le Conseil constitutionnel censure la réduction de cotisations salariales prévue par le pacte de responsabilité

Le Conseil constitutionnel a censuré l'article 1er de la loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2014, qui prévoyait la création d'une nouvelle réduction dégressive de cotisations salariales d'assurances sociales sur les rémunérations inférieures à 1,3 SMIC. Les sages ont estimé que ce mécanisme de cotisations violait le principe d'égalité, dans la mesure où près d'un tiers des assurés n'aurait pas payé la totalité des cotisations salariales, tout en bénéficiant des mêmes prestations que les assurés cotisant normalement. Par cette décision, le Conseil constitutionnel déséquilibre le « pacte de responsabilité » voulu par l'exécutif. En effet, la réduction de cotisations salariales disparaît, mais les avantages consentis aux entreprises (réduction de la cotisation patronale d'allocations familiales et renforcement de la réduction Fillon) sont maintenus. Le gouvernement explorerait d'autres pistes pour compenser la suppression du mécanisme de réduction de cotisations salariales.

Le Conseil constitutionnel a également censuré la disposition qui portait à 1,50 € de l'heure, au lieu de 0,75 €, la déduction forfaitaire en faveur des particuliers employeurs, lorsque le salarié était employé pour des services destinés à la garde d'enfants, aux personnes âgées dépendantes et aux personnes handicapées (loi art. 2-I, 4° et 2-VI, C). Pour les sages, cette mesure avait été introduite en fin de procédure parlementaire et n'était pas en relation directe avec une disposition restant en discussion.



Signalons enfin la suppression d'une mesure qui complétait la liste des thèmes à examiner par les partenaires sociaux dans le cadre de la négociation annuelle de branche sur les salaires, cette disposition n'ayant pas sa place dans une loi de financement de la sécurité sociale (loi art. 2-V).



Conseil constitutionnel, décision 2014-698 DC du 6 août 2014

## 4. QUELQUES JURISPRUDENCES

### 4. 1. Subvention de fonctionnement du CE : même assiette que celle des activités sociales et culturelles

La Cour de cassation a déjà précisé que le calcul de la masse salariale servant à la détermination de la contribution de l'employeur aux activités sociales et culturelles (c. trav. art. L. 2323-86) devait être effectué, sauf engagement plus favorable, à partir de la masse salariale brute correspondant au compte 641 du Plan comptable général, à l'exception (cass. soc. 20 mai 2014, n° 12-29142 FSPB) :

- 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.

Concernant cette dernière catégorie, les juges ont indiqué que les indemnités légales et conventionnelles de licenciement, de retraite et de préavis doivent être retenues dans l'assiette de ce calcul (cass. soc. 20 mai 2014, n° 12-29142 FSPB).

C'est ce même mode de calcul que les juges consacrent à propos de la subvention de l'employeur au fonctionnement du comité d'entreprise (c. trav. art. L. 2325-43). Le calcul est donc facilité puisque les deux subventions sont calculées à l'identique.

Cass. soc. 9 juillet 2014, n° 13-17470 FSPB

### 4. 2. La protection de la maternité s'applique même si la salariée tombe enceinte après son licenciement

Le licenciement d'une salariée intervenu alors que son employeur ignorait son état de grossesse peut être annulé, à condition que la salariée informe celui-ci de sa grossesse dans les 15 jours suivant la notification du licenciement (c. trav. art. L. 1225-5 et R. 1225-2). Dans ce cas, la salariée doit être réintégrée dans son emploi.

*Une affaire jugée le 2 juillet 2014 par la Cour de cassation donne à voir une situation singulière. En l'occurrence, le licenciement d'une salariée était intervenu un 15 octobre et le certificat médical adressé par la salariée à son employeur le 30 octobre suivant indiquait que, à la date du 30 octobre, sa grossesse avait débuté depuis 10 à 15 jours environ, soit, dans le cas le plus favorable à la salariée, le 16 octobre. La salariée s'était donc retrouvée enceinte postérieurement à la notification de son licenciement.*

*Une cour d'appel avait estimé que cette circonstance devait empêcher la salariée de bénéficier de la protection contre le licenciement. Mais pour la Cour de cassation, la loi exige uniquement que, dans un délai de 15 jours à compter de la notification du licenciement, la salariée envoie à son employeur un certificat médical justifiant qu'elle est enceinte. Dès lors, peu importe que la salariée se soit retrouvée enceinte après le licenciement, elle pouvait bénéficier de la protection.*

*Cass. soc. 2 juillet 2014, n° 13-12496 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>*