

Point de vue d'experts

LETTRE SOCIALE

N°38 - MARS 2015



BAKER TILLY
FRANCE

Membre indépendant de Baker Tilly International

Sommaire

- **Temps partiel** : 3 nouveaux cas de dérogation supplémentaires
- **Contrat de génération** : accord dans les entreprises de 50 à 299 salariés avant le 31 mars 2015
- **Mise en conformité portant sur les contrats de mutuelle dits « responsables et solidaires »** : précision sur la définition du renouvellement
- **Obligation de mise en place d'une couverture mutuelle** : rappel échéance au 1^{er} janvier 2016
- **Les nouvelles modalités du CSP**
- **Le Compte de Prévention de Pénibilité**
- **Emploi et gratification de stage** : suite de la saga...
- **La base de données économiques et sociales (BADES)** : à mettre en place avant le 16 juin 2015
- **La déclaration sociale nominative (DSN) pratique**

En bref, l'actualité sociale

- **Travail dissimulé** : sanctions renforcées à partir du 1^{er} janvier 2015
- **Indemnité de requalification du CDD en CDI**
- **Licenciement économique** : les offres de reclassement doivent être fermes et automatiques
- **Impossibilité de remplacer un avantage conventionnel par un avantage individuel**
- **Rupture conventionnelle et licenciement disciplinaire** (les arrêts du 3 mars 2015)
- **Alcool au travail et lien avec l'affichage du RI**

L'Agenda du social : les points importants à retenir

- Attestation de salaire à la suite d'un AT/MP (rappel)

Bonne lecture !

Le Groupe de Travail Social

Temps partiel | 3 nouveaux cas de dérogation supplémentaires aux 24 heures

Une ordonnance du 29 janvier 2015, publiée au JO, est venue compléter les nombreux textes parus sur ce sujet, en venant ajouter à la liste actuelle 3 nouveaux cas permettant de déroger à l'obligation de 24 heures minimales par semaine :

- **Les CDD de remplacement**
- **Les CDD d'une durée de 7 jours et moins**
- **Le salarié qui désirera travailler 24 heures après avoir demandé dans un premier temps une dérogation** ne bénéficiera que d'une priorité d'emploi

Application aux contrats en cours

L'ordonnance a supprimé la période transitoire issue de la loi du 14 juin 2013 qui prévoyait que, s'agissant des contrats de travail en cours au 1er janvier 2014 et jusqu'au 1er janvier 2016, la durée minimale pouvait être appliquée au salarié qui en faisait la demande, sauf refus de l'employeur justifié par l'impossibilité d'y faire droit compte tenu de l'activité économique de l'entreprise.

Dès lors, les salariés en poste avant le 1er janvier 2014 (et ceux recrutés entre le 22 janvier et le 30 juin 2014 qui entraient aussi dans le régime de la période transitoire) qui demanderont à travailler 24 heures pendant la période transitoire, mais aussi au-delà de la période transitoire, bénéficieront seulement d'une priorité d'emploi.

Rappel

Contrat de génération | Accord ou Plan d'action à mettre en place dans les entreprises de 50 à 299 salariés avant le 31 mars 2015

Rappel | Le contrat génération mis en place en 2013 est un dispositif qui se décompose en deux volets :

- **Aide financière** : les entreprises de moins de 300 salariés qui recrutent un jeune ET maintiennent l'emploi d'un salarié âgé, peuvent bénéficier d'une aide annuelle de 4000 euros, versée par Pôle emploi, pendant une durée maximale de 3 ans, soit 12 000 € au total ;
- **Négociation** : négociation d'accords collectifs (si présence d'un délégué syndical) ou élaboration de plan d'action établi unilatéralement par l'employeur (si pas de délégué syndical) dans les entreprises de plus de 50 salariés.

A l'origine, la loi sur le contrat génération du 1er mars 2013 prévoyait que les entreprises ayant un effectif compris entre 50 et 300 salariés (ou appartenant à un groupe de cette taille) **n'avaient pas l'obligation de négocier** un accord collectif, ni d'élaborer un plan d'action ou d'être couvertes par un accord de branche (Convention Collective), sur le sujet, sauf si elles souhaitaient bénéficier de l'aide de l'état. Mais **la loi sur la formation professionnelle du 5 mars 2015 est venue modifier ces dispositions.**

Rappel Contrat de génération | Accord ou Plan d'action à mettre en place dans les entreprises de 50 à 299 salariés avant le 31 mars 2015 (suite)

👉 Obligation de négocier avant le 31 mars 2015

La loi du 5 mars 2014 est venue modifier le texte initial de 2013 en rendant obligatoire pour les entreprises et les groupes de plus de 50 salariés, la négociation d'un accord collectif ou la conclusion d'un plan d'action sur le contrat génération.

Désormais, le bénéfice de l'aide est dissocié de la conclusion d'un accord : ainsi, une société ne souhaitant pas demander à bénéficier de l'aide doit désormais être couverte par un accord ou un Plan d'action.

Selon l'article L 5121-8 alinéa 2 du code du travail, les entreprises de 50 salariés ou plus appartenant à un groupe de cette taille ont l'obligation d'être couvertes le

31 mars au plus tard par :

- un accord collectif d'entreprise ou de groupe,
- ou à défaut d'accord collectif d'entreprise, par un plan d'action.

Cette obligation s'applique aux entreprises qui ne sont pas couvertes par un accord de branche étendu (Convention Collective) sur le sujet.

La liste des accords de branche étendus sur le contrat génération est consultable sur le site internet suivant :

<http://travail-emploi.gouv.fr/contrat-de-generation,2232/accords-de-branches,2266/>

On y trouve notamment de grands secteurs tels que BTP, la Métallurgie, les Assurances, la Vente à distance, etc.

👉 Assouplissements des relations avec l'administration (décret 2015-249 du 3 mars 2015, JO du 5)

Les entreprises couvertes par un accord de branche (Convention Collective) sur le sujet, n'ont plus à établir un diagnostic à la DIRECCTE sur la situation de l'emploi des jeunes et des salariés âgés. Le diagnostic est en effet déjà effectué au niveau de la branche.

Pour les entreprises de 50 à moins de 300 salariés, l'absence de décision expresse, dans un délai de 3 ou 6 semaines, par la DIRECCTE compétente, pour apprécier la conformité des accords ou plans d'action portant sur le contrat de génération vaut désormais décision tacite de validation.

👉 Pénalité applicable en l'absence de négociation (Accord ou Plan d'action) au plus tard au 31 mars 2015.

A défaut d'accord, les entreprises ou groupe employant entre 50 et 300 salariés encourrent une pénalité de 1% des rémunérations versées aux salariés pendant la période non couverte par un accord collectif (ou plan d'actions), ou si le montant est plus élevé, de 10% du montant de la réduction Fillon.

Le décret du 5 mars 2015 ne fixe pas la date à laquelle la pénalité va s'appliquer. Cependant,

les entreprises ayant jusqu'au 31 mars 2015 pour déposer leur accord (ou plan) auprès de la DIRECCTE, c'est à partir de cette date, que l'inspecteur du travail pourra les mettre en demeure de régulariser la situation. Elles disposeront alors d'un délai de 6 mois pour s'exécuter.

Modalités d'application au contrat à durée indéterminée d'apprentissage

L'aide financière au contrat génération est attribuée à l'entreprise qui recrute un jeune en CDI.

Or, depuis la loi du 5 mars 2014, le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée indéterminée. En conséquence, l'entreprise qui embauche un jeune apprenti en CDI peut bénéficier de l'aide au contrat génération, si cette embauche est liée au maintien dans l'emploi ou au recrutement d'un senior.

A noter : La notion d'appartenance de l'entreprise à un groupe

Le groupe se définit par référence aux dispositions de l'article L 2331 – 1 du code du travail relatives au comité de groupe.

On considère cependant, qu'une entreprise appartient à un groupe, **même s'il n'existe pas de comité de groupe, dès lors que les conditions légales, sont remplies.**

Le groupe est constitué d'une entreprise dominante dont le siège social est situé sur le territoire français et les entreprises qu'elle contrôle (au sens du code du commerce) **ou** sur lesquelles elle exerce une influence dominante.

Une entreprise est dominante vis-à-vis d'une autre :

- lorsqu'elle détient plus de la moitié de son capital social
- lorsqu'elle détient directement ou indirectement une fraction de capital lui conférant la majorité des droits de vote dans les assemblées générales de cette société
- lorsqu'elle dispose seule de la majorité des droits de vote dans cette société en vertu d'un accord conclu avec d'autres associés ou actionnaires et qui n'est pas contraire à l'intérêt de la société
- lorsqu'elle détermine en fait, par les droits de vote dont elle dispose, les décisions dans les assemblées générales de cette société

- lorsqu'elle est associée ou actionnaire de cette société et dispose du pouvoir de nommer ou de révoquer la majorité des membres des organes d'administration, de direction ou de surveillance de cette société
- lorsqu'elle dispose, directement ou indirectement, d'une fraction des droits de vote supérieure à 40% et qu'aucun autre associé ou actionnaire ne détient directement ou indirectement une fraction supérieure à la sienne

Est également considérée comme entreprise dominante, une entreprise exerçant une influence dominante sur une autre entreprise dont elle détient au moins 10% du capital, lorsque la permanence et l'importance des relations de ces entreprises établissent l'appartenance de l'une et de l'autre à un même ensemble économique.

L'existence d'une influence dominante est présumée établie, sans préjudice de la preuve contraire lorsqu'une entreprise, directement ou indirectement :

- peut nommer plus de la moitié des membres des organes d'administration, de direction d'une autre entreprise
- ou dispose de la majorité des voix attachées aux parts émises par une autre entreprise
- ou détient la majorité du capital souscrit d'une autre entreprise.

Rappel

Mise en conformité des contrats de mutuelle dits « responsables et solidaires » | Précision sur la définition du renouvellement) dès 1^{er} avril 2015

Créé en 2006, le label « **contrat responsable** » désigne les contrats complémentaires santé qui « *encouragent à la juste dépense et non à la consommation inutile* » afin :

- d'assurer un **bon niveau de remboursement sur des prestations importantes** (consultations, médicaments, analyses médicales, etc.) ;
- de **favoriser le respect du parcours de soins** (à savoir, la consultation préalable du médecin traitant), en limitant notamment le remboursement des dépassements d'honoraires.

Les contrats dits « non responsables » sont des contrats dont les conditions de remboursements sont plus larges (prise en charge du dépassement d'honoraires, franchises médicales, etc.). Ils sont en principe plus chers et exclus des avantages sociaux et fiscaux.

Les contrats de mutuelle doivent donc répondre aux nouvelles conditions pour continuer à bénéficier des exonérations de cotisations sociales sur la part patronale de ces régimes ainsi que de la déductibilité de la taxe sur les assurances réduite à 13 % au lieu de 20 % ; les compagnies d'assurance augmenteraient leurs taux pour compenser la non déductibilité de la taxe sur les assurances.

Mise en conformité des contrats responsables

| Type de contrat | Date d'application du nouveau cahier des charges | |
|---|---|--|
| | Nouveaux contrats | Contrats déjà souscrits |
| Contrat individuel | Tous les nouveaux contrats souscrits à compter du 1 ^{er} avril 2015 doivent être en conformité dès la souscription | Mise en conformité au 1 ^{er} renouvellement qui suit le 1 ^{er} avril 2015 = 1 ^{er} janvier 2016 (sauf renouvellement à date anniversaire) |
| Contrat collectif facultatif et contrat Madelin (TNS) | | |
| Contrat collectif obligatoire | Tous les régimes mis en place à compter du 1 ^{er} avril 2015 doivent être en conformité dès la souscription | Mise en conformité au 1 ^{er} renouvellement qui suit la modification de l'acte juridique et au plus tard au 31 décembre 2017 |

Rappel

Obligation de mise en place d'une couverture *frais de santé* (mutuelle) | Au 1^{er} janvier 2016 pour les sociétés encore non pourvues

Toutes les entreprises sont concernées par l'existence d'une mutuelle pour les salariés. La date d'échéance de la mise en place de cette complémentaire santé est fixée au 1er janvier 2016

→ **Au-delà de cette date, une entreprise ne proposant pas de mutuelle collective à ses salariés sera en infraction et risquera des poursuites.**

La loi encadre la couverture minimale obligatoire de cette couverture frais de santé (mutuelle).

En effet, cette complémentaire frais de santé souscrite de manière collective par l'entreprise doit au minimum couvrir :

- 100 % du ticket modérateur
- 100 % du forfait journalier d'hospitalisation
- 125 % de la base des remboursements de prothèses dentaires
- 100 €/an de forfait optique correction simple/150 € pour une correction mixte/200 € pour une correction complexe.

L'entreprise devra alors obligatoirement mettre en place, au plus tard le 1er janvier 2016, si ce n'est pas déjà fait, une couverture santé pour l'ensemble de son personnel (cadre-non-cadre-CCD-CDI), cofinancée à 50/50 par l'employeur et les salariés.

La loi n'ayant fixé que des minimi, il est tout à fait possible de proposer une couverture de meilleure qualité. Afin de vous aider dans cette démarche, vous pouvez solliciter l'avis de vos salariés à l'aide d'un questionnaire pour connaître leur besoin et ainsi servir de base de négociation avec votre assureur.

C'est au choix de l'employeur en fonction des possibilités et des enjeux que cela représente pour l'entreprise. A défaut d'accord de branche (Convention collective) sur le sujet ou d'accord d'entreprise (si présence de délégués syndicaux), la mise en place de la couverture santé obligatoire se fera via une décision unilatérale de l'employeur.

Sont ainsi concernées :

- les entreprises dont les salariés ne bénéficient pas d'une couverture santé ;
- les entreprises qui disposent d'une couverture santé moins favorable que la couverture minimale ou un contrat non obligatoire.

Il appartient à l'employeur d'informer ses salariés de cette décision ainsi que des cas de dispenses d'adhésion qui auront été prévus dans la décision unilatérale.

Licenciement économique | Nouvelles modalités financières du Contrat de Sécurisation Professionnelle (CSP)

Les partenaires sociaux ont signé le 26 janvier 2015, la nouvelle convention relative au contrat de sécurisation professionnelle (CSP). Elle est applicable aux **procédures de licenciements engagées à compter du 1^{er} février 2015 et jusqu'au 31 décembre 2016.**

Le CSP est un dispositif d'accompagnement de 12 mois destinés aux salariés licenciés pour motif économique. Les salariés concernés doivent avoir travaillé au moins 4 mois au cours des 28 derniers mois pour pouvoir en bénéficier.

Modification du montant de l'allocation de sécurisation de l'emploi. La nouvelle convention CSP prévoit que :

- Les salariés ayant 2 ans d'ancienneté lors de leur licenciement économique ont droit à une allocation égale à **75%** de leur salaire journalier de référence (ce qui, compte tenu du différentiel de charges sociales entre l'allocation CSP et le salaire, correspond à 94% du salaire net)
- Ceux ayant entre un an et 2 ans d'ancienneté pourront bénéficier d'une ASP calculée comme pour ceux ayant deux ans d'ancienneté (*L'Etat s'est engagé à prendre en charge pour ces salariés, le surcoût du montant de l'ASP par rapport à celui de l'ARE*)
- Ceux ayant moins d'un an d'ancienneté ont droit à une ASP égale à l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE)

Ainsi le dispositif est identique pour tous les salariés licenciés pour motif économique à partir d'un an d'ancienneté. Seuls les salariés ayant une ancienneté inférieure bénéficient d'un régime différent et moins favorable en termes d'indemnisation.

Financement du CSP

L'employeur finance le CSP en s'acquittant auprès de pôle emploi d'une somme correspondant à l'indemnité de préavis que le salarié aurait dû percevoir s'il n'avait pas bénéficié du dispositif. Le versement comprend l'ensemble des charges patronales et salariales. Si l'indemnité de préavis due au salarié est supérieure à 3 mois de salaire,

l'employeur verse la fraction excédentaire à l'intéressé dès la rupture du contrat de travail. Pour les salariés qui ont une faible ancienneté et qui auraient bénéficié d'une indemnité de préavis s'ils n'avaient pas adhéré au CSP, l'employeur leur en verse le montant dès la rupture de leur contrat de travail (la somme n'est donc pas versée au pôle emploi).

Pas de financement au titre du CPF (ayant succédé au DIF)

La nouvelle convention relative au CSP n'impose pas à l'employeur un versement lié aux droits du salarié sur le compte personnel de formation, comme c'était le cas pour le DIF.

Incitations à retrouver un emploi : instauration d'une prime de reprise d'emploi.

En cas de reprise d'un emploi en CDI ou CDD de plus de 6 mois **ET** si le retour s'effectue avant la fin du 10^{ème} mois de chômage :

- **Versement d'une prime égale à 50% du reliquat des droits** du bénéficiaire dans la limite d'un montant équivalent à 3 mois d'allocation. Cette prime est versée en deux temps : à la signature du contrat et à l'issue du 3^{ème} mois d'emploi si la personne est toujours en poste.

En cas de reprise d'un emploi, pour la même durée de travail à l'emploi précédent mais avec un salaire au moins 15% inférieur au précédent emploi :

- **Versement d'une indemnité mensuelle différentielle** d'une durée de 12 mois maximum. Son montant est plafonné à 50 % des droits résiduels de l'allocation chômage.

Des droits à formation renforcés

Accès de droit à toutes les **formations éligibles au compte personnel de formation (CPF)**, dès lors que la formation correspondra à son **projet professionnel**. Les formations seront **cofinancées** par le FPSP (fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels) et les OPCA. **L'employeur pourra abonder** le CPF des salariés éligibles au CSP.

Procédure en 2 temps pour l'employeur

Les conditions de transmission du dossier CSP par l'employeur ont été revues. L'employeur doit dorénavant procéder en deux temps.

1^{er} envoi : Dès l'acceptation du CSP par le salarié, l'employeur transmet au pôle emploi dans le ressort duquel est domicilié le salarié, **le bulletin d'acceptation complété** par l'employeur et le salarié et la pièce d'identité de ce dernier.

2nd envoi : Au plus tard à la date de rupture du contrat, l'employeur complète son envoi par les **pièces complémentaires du dossier**, destinées à déclencher l'indemnisation de l'intéressé à adresser.

Le Compte de Prévention de Pénibilité (C3P) | Depuis le 1^{er} janvier 2015

Evoqué dans notre dernière lettre sociale de décembre 2014, depuis le 1^{er} janvier 2015, tous les salariés exposés à des facteurs de pénibilité (répertoriés par les partenaires sociaux en 2008) bénéficient d'un compte personnel de prévention de la pénibilité. On estime que 20% des salariés seront concernés.

Petit rappel : qu'est-ce que le Compte de prévention de pénibilité ?

Le dispositif est rentré en vigueur au 1^{er} Janvier 2015 pour les **4 facteurs de risques professionnels suivants** :

- Travail de nuit (120 nuits par an)
- Travail en équipes successives alternantes (50 nuits par an)
- Travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une 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 (990 heures par an)
- Activités exercées en milieu hyperbare (60 interventions par an)

(A savoir : 6 autres facteurs de risques professionnels se rajouteront en 2016)

👉 L'Information du salarié

L'employeur est tenu de remettre, aux salariés exposés à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels au-delà des seuils fixés par la loi, **à la fin de chaque année civile** (et au plus tard le 31 janvier de l'année suivante), **sa fiche individuelle de prévention des expositions** et la tenir à tout moment à la disposition du salarié. Le salarié peut demander la rectification du contenu de la fiche. Ce droit doit être précisé de manière claire et apparente dans la fiche.

L'employeur doit, par ailleurs, remettre au salarié une copie de sa fiche dans les cas suivants :

- arrêt de travail d'au moins 30 jours consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle
- arrêt de travail d'au moins 3 mois dans les autres cas
- déclaration de maladie professionnelle
- **départ de l'établissement**

Gratification des stagiaires | Suite de la saga : complexification supplémentaire...

Après de longues semaines de confusion quant à l'ouverture du droit à gratification du stagiaire et aux modalités de calcul de cette gratification, les différentes administrations concernées ont enfin arrêté une position commune.

La loi du 10 juillet 2014 comportait une série de mesures visant à mieux encadrer les stages et à améliorer le statut des stagiaires. Était notamment prévu une augmentation du montant minimal de la gratification versée pour les **stages de plus de 2 mois consécutifs** (ou de 2 mois consécutifs ou non, au cours d'une même année scolaire ou universitaire).

👉 1^{ère} conséquence : sur le calcul du temps de travail pour un stagiaire recevant une gratification

La durée de 2 mois nécessaire pour que le stagiaire obtienne une gratification se décline désormais en **temps de présence effective et non plus en rémunération forfaitaire**. A la suite de cette nouvelle modalité de calcul du temps de travail d'un stagiaire, les informations ministérielles les plus diverses ont alors circulé.

Les différentes administrations concernées ont enfin tranché et convenu d'un certain nombre de règles.

Celles-ci n'ont malheureusement pas fait l'objet de circulaires mais sont synthétisées sur le site vosdroits.service-public.fr, fiche Gratification minimale d'un stagiaire, et sur le site www.urssaf.fr, dossiers réglementaires, du 18 février 2015.

Calcul de la présence du stagiaire ouvrant droit à la gratification

Selon le nouvel article D. 124-8 du code de l'éducation :

- chaque période au moins égale à 7 heures de présence, consécutives ou non, est considérée comme équivalente à un jour
- et chaque période au moins égale à 22 jours de présence, consécutifs ou non, est considérée comme équivalente à un mois

Un mois pour un stagiaire de plus de 2 mois correspond donc désormais à 154 heures de présence (22 jours x 7 heures) et non pas à 151,67 heures comme pour les salariés travaillant 35 h par semaine).

En d'autres termes, la gratification est désormais obligatoire dès lors que le stagiaire effectue au moins 309 heures (= 154 heures x 2 mois + 1 heure), même de façon non continue, sur une même année scolaire ou universitaire.

Exemple

Un stagiaire présent toute la période de janvier et de février 2015 ne pourra pas prétendre à une gratification fin février car il ne totalisera pas ces 309 heures de présence, mais seulement 308 heures.

Pour les atteindre il devra rester en stage jusqu'au jeudi 5 mars 2015 inclus (janvier 21 jours soit 147h. + février 20 jours soit 140 h. + mars /28 h.) ou revenir ultérieurement pour effectuer son reliquat d'heures !

A noter : les jours de congés et d'autorisations d'absence en cas de grossesse, de paternité ou d'adoption, ainsi que les congés et autorisations d'absence prévus dans la convention de stage, sont comptabilisés dans la durée totale du stage.

2^{de} conséquence : sur le calcul du montant de la gratification

En conséquence de la clarification de la méthode de calcul du temps de travail, une 2^{de} clarification est intervenue.

Pour toutes les conventions signées depuis le 1er décembre 2014, le calcul du montant de la gratification mensuelle du stagiaire s'effectue également en fonction des heures réellement effectuées (et non plus sur la base de 151,67 heures mensuelles comme cela était le cas auparavant ou de 154 heures comme cela avait pu être annoncé plus récemment).

➔ Concrètement, le stagiaire se voit donc attribuer une gratification différente selon les mois en fonction de son temps de travail réel.

Pour remédier à ce problème, l'entreprise peut toutefois choisir :

- soit de verser chaque mois la gratification correspondant au nombre d'heures réellement effectuées par le stagiaire
- soit de réaliser un "lissage" des sommes qui seront dues sur la totalité de la durée du stage, afin de verser chaque mois le même montant au stagiaire.

Exemple

Pour un stage à temps plein (7 heures/jour) du 1er janvier au 30 avril 2015, soit 4 mois calendaires, 588 heures effectuées : janvier (21 jours x 7 heures = 147 heures), février (20 jours x 7 heures = 140 heures), mars (22 jours x 7 heures = 154 heures), avril (21 jours x 7 heures = 147 heures), la gratification totale due = 588 heures x 3,30 €/heure = 1 940,40 €.

Option 1 (versement chaque mois du réel effectué en fonction du temps de travail du stagiaire)

| | | | |
|--------------------|--------------------|-----------------|------------------|
| janvier = 485,10 € | février = 462,00 € | mars = 508,20 € | avril = 485,10 € |
|--------------------|--------------------|-----------------|------------------|

Option 2 (lissage sur la totalité de la durée de stage) = 1 940,40 € / 4 mois = versement chaque mois de 485,10 €.

A noter : tout stage interrompu temporairement donne lieu à un réajustement du montant de la gratification sur la base du nombre réel d'heures effectuées. Tout stage définitivement interrompu fait l'objet d'une régularisation globale selon le nombre d'heures effectuées.

3ème conséquence : sur le calcul de la franchise de charges sociales

Pour les conventions conclues à compter du 1er décembre 2014 (jusqu'au 1er septembre 2015), le calcul de la gratification "en fonction des heures réellement effectuées" vaut également pour les sommes versées aux stagiaires qui ne donnent pas lieu à cotisations dans la limite de 13,75% du plafond horaire de la Sécurité sociale par heure de stage effectuée.

Pour les conventions de stages conclues avant le 1er décembre 2014, la limite de la franchise est fixée à 12,50% du plafond horaire de la Sécurité sociale par heure de stage effectuée précise l'Urssaf qui a modifié récemment les informations publiées sur son site en rappelant les modalités d'application de la franchise.

A noter : pendant un congé de grossesse, de paternité ou d'adoption, ou autres autorisations d'absence, prévus à la convention, le maintien de la gratification n'est pas obligatoire, puisque celle-ci est calculée sur le nombre d'heures de présence effective du stagiaire. Mais elle reste possible. Cependant, si l'entreprise verse une gratification pendant ce congé, celle-ci est exclue de la franchise de cotisations sociales (donc est soumise à cotisations sociales).

A noter également : le décret qui devait préciser les quotas maximum de stagiaires par entreprise n'est toujours pas paru.

Rappel

La Base de données économiques et sociales (BADES) | Echéance du 14 juin 2015 pour les sociétés de 50 à 299 salariés

Qu'est-ce que la BADES ?

La loi 2013-504 du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi a renforcé l'information et la consultation du Comité d'Entreprise (CE) sur un domaine sensible : les orientations stratégiques de l'entreprise et elle est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2014 et a ajouté au Code du travail de nouveaux articles : L.2323-6 à L.2323-7-3 et R 2323-1-2 à R 2323-1-10.

La BADES a pour but ainsi favoriser une vision d'ensemble de la répartition de la valeur générée par l'activité de l'entreprise et de la formation mise en place au bénéfice des salariés et sont compilées au sein d'un même document et elle est tenue à la disposition des membres du CE sur support papier ou informatique.

Quel est le contenu de la BADES ?

Les informations portent sur les thèmes suivants :

- Situation de l'emploi, évolution et répartition des contrats précaires, des stages et des emplois à temps partiel, formation professionnelle et conditions de travail, investissement matériel et immatériel
- Fonds propres et endettement
- Ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants
- Activités sociales et culturelles
- Rémunération des financeurs
- Flux financiers à destination de l'entreprise, notamment aides publiques et crédits d'impôts
- Sous-traitance
- Le cas échéant, transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe.

Ces informations portent sur les deux années précédentes et l'année en cours et intègrent des perspectives sur les trois années suivantes.

A noter : Un régime spécifique pour la 1^{ère} année de mise en place

Par dérogation, les entreprises de moins de 300 salariés, soumises à l'obligation au titre de 2015, ne sont pas tenues d'intégrer dans la base de données les informations relatives aux 2 années précédentes. Ces informations devront être complétées, au plus le 31 décembre 2016, par celles transmises de manière récurrente au comité d'entreprise.

Comment se fait le décompte d'effectif quand il y a plusieurs sociétés et/ou établissements?

Dans le cas d'une entreprise à établissements multiples, les effectifs sont calculés au niveau global de l'entreprise, et non par établissement. La BADES comprend alors toutes les données collectées au niveau de l'entreprise, et non par établissement.

Dans le cas de groupes d'entreprises, ils ne sont pas tenus de créer une BADES unique spécifique au groupe. Mais s'ils en créent une, cette base s'ajoute alors aux bases de données propres à chacune des entreprises constituant le groupe.

Les sanctions en cas de non mise en place ou de mauvaise mise en place ?

- En cas de non mise en place, l'employeur se rend coupable de délit d'entrave passible d'1 an de prison et d'une amende de 3 750 €.
- En cas de BADES incomplète ou non mise à jour, le CE peut saisir le tribunal de grande instance pour qu'il ordonne la communication par l'employeur des éléments manquants.

La Déclaration Sociale Nominative (DSN) | En pratique

La DSN, tout le monde en parle... mais savez-vous réellement quelles sont les incidences pour votre entreprise ?

Qu'est-ce la DSN ?

Instituée par la loi de simplification du 22 mars 2012, la Déclaration Sociale Nominative (DSN) a pour vocation de remplacer toutes les déclarations sociales. Elle repose sur le principe de transmission unique, mensuelle et dématérialisée des données issues de la paie et la transmission dématérialisée de signalements d'événements.

Les éléments sont nominatifs et individuels. Les données sont désormais liées au contrat de travail.

Ainsi, en sus de la déclaration mensuelle relative à la paie (selon la taille de l'entreprise envoyée le 5 ou 15 du mois suivant), des DSN devront être réalisées en cours de mois au fur et à mesure de la survenance d'événements nominatifs (fin du contrat de travail, arrêt maladie, congé maternité, congé paternité mais aussi reprise suite à un arrêt de travail...).

Le délai maximum de signalement de ces événements par l'entreprise est fixé à 5 jours ouvrés.

Il existe des exceptions à ce délai de 5 jours, l'évènement pouvant alors être envoyé au plus tard avec la DSN mensuelle consécutive :

- lorsqu'il n'y a pas d'impact financier pour le salarié (subrogation des IJSS par l'entreprise dans le cadre d'un arrêt maladie par exemple)
- dans le cas du signalement de fin de contrat de travail, une dérogation est accordée (CDD d'usage, CDD saisonniers ...) sauf si le salarié demande expressément qu'il soit fait application du délai de 5 jour

A noter : si le délai imparti pour effectuer la DSN expire un jour férié ou non ouvré, il est prorogé jusqu'au jour ouvrable suivant.

L'entreprise passe d'une logique de déclarations ponctuelles à une logique de déclaration permanente, « au fil de l'eau ».

Par ailleurs, le niveau d'exigence sur la qualité des données transmises est accru. Il est notamment important que les renseignements d'identification des salariés soient corrects et mis à jour, sauf à s'exposer à un rejet de la DSN.

Mise en place progressive en 3 phases :

Afin de se préparer et de faciliter la reprise d'historique (12 mois de salaires sont nécessaires pour l'attestation Pôle Emploi et 3 mois pour la déclaration des Indemnités Journalières de la Sécurité Sociale), des entreprises ont pu choisir de mettre en place la DSN en **phase 1**.

1. La phase 1 consistait au remplacement de 4 déclarations :

- les attestations employeurs destinées à Pôle Emploi,
- les attestations de salaire pour le versement des indemnités journalières,
- le formulaire de radiation à destination des institutions de prévoyance, mutuelles,
- la déclaration et enquête de mouvements de main d'œuvre destinées au ministère du Travail.

2. Le décret du 17 novembre 2014 est venu ajouter de nouvelles déclarations auxquelles la DSN se substitue en **phase 2 à compter de février 2015 (et septembre 2015 au plus tard) :**

- les déclarations mensuelles de cotisations URSSAF (pour autant la DSN ne modifie pas la périodicité de leur paiement par l'entreprise) ;
- les attestations de salaires pour le versement des indemnités journalières dues au titre des accidents et des maladies d'origine professionnelle (la phase 1 ne visait que les attestations de salaire pour le versement des IJSS maladie non professionnelle, maternité et paternité) ;
- le tableau récapitulatif annuel URSSAF ;
- la déclaration des effectifs prévue au code de la sécurité sociale s'il a été effectué chaque mois de l'année civile une DSN.

3. La norme DSN phase 3 sera mise en production à compter de février 2016 sur la paie de janvier. Elle correspond à la généralisation obligatoire du dispositif à l'ensemble des entreprises du secteur privé. Elle prend notamment en compte l'élargissement de la DSN à toutes les DUCS et à la DADS-U.

Obligations à remplir à deux dates différentes selon la taille de l'entreprise:

➔ **au 1er janvier 2016, la DSN sera rendue obligatoire pour tous les employeurs** et pour l'ensemble des déclarations substituées.

➔ **au 1^{er} avril 2015, obligation anticipée pour les grandes entreprises :** transmission de la DSN mensuelle à compter de la paie d'avril et des signalements d'événements, hors les cas exclus, dès que les historiques nécessaires sont atteints.

Sont concernés par cette obligation anticipée :

- les employeurs qui ont acquitté un montant égal ou supérieur à **2 millions d'euros de cotisations sociales au titre de l'année 2013**
- les employeurs ayant versé au titre de l'année 2013 un montant égal ou supérieur à **1 million d'euros de cotisations sociales**, s'ils ont recours à **un tiers-déclarant dont la somme totale des cotisations sociales dues pour l'ensemble de ses clients est égale ou supérieure à 10 millions d'euros** au titre de la même année de référence

Les cotisations sociales à prendre en compte pour le calcul du seuil sont les suivantes :

- cotisations de sécurité sociale,
- CSG-CRDS,
- FNAL,
- versement Transport,
- chômage et AGS,
- forfait social

A noter : l'entreprise concernée par cette obligation intermédiaire pourra tout de même choisir de rentrer soit en phase 1 soit en phase 2 (les deux phases cohabitent jusqu'à fin août). A partir de septembre 2015, les déclarations de la phase 2 seront obligatoirement transmises via la DSN.

➤ **Pénalité pour les employeurs qui n'utiliseront pas la DSN**

Faute de respecter cette obligation, et même si les déclarations sont effectuées par un autre moyen que la DSN, **les entreprises s'exposeront à une pénalité de 7,50 € pour chaque salarié** (article R. 243-16 du code de la sécurité sociale).

La même pénalité de 7,50 € est également encourue pour chaque inexactitude de

montant, de rémunération, d'omission de salarié.

Le total des pénalités ne peut toutefois excéder 750 euros par déclaration. Si le retard excède un mois, une pénalité identique est appliquée pour chaque mois ou fraction de mois de retard.

➤ **Avec l'aide de votre expert-comptable, comment préparer l'entrée dans la DSN ?**

- Les **procédures actuellement en place dans votre entreprise** (procédure d'embauche, de cessation du contrat de travail, de remontée d'information auprès de votre gestionnaire paie ou de votre expert-comptable) **sont-elles compatibles avec la fiabilité et le délai requis** pour la transmission des informations ?
- Si vous réalisez vous-mêmes vos bulletins de salaire : **votre logiciel est-il prêt ?** votre organisation est-elle compatible ?
- Lors de votre entrée dans le dispositif DSN, vous aurez l'obligation, en tant qu'employeur, d'en **informer vos salariés**. Cette information devra notamment préciser :
 - les données à caractère personnel contenues dans la DSN ;
NB : Les informations contenues dans la DSN étant transmises directement à la CPAM ou à la MSA de rattachement du salarié, il est important que le salarié effectue bien ses démarches d'identification (déménagement, changement de situation familiale, etc.) auprès de son employeur mais également auprès de la CPAM
 - les modalités d'exercice des droits d'accès à ces données et de rectification de celles-ci tel que prévu par la loi.

En bref

L'actualité diverse

Travail dissimulé | Sanctions renforcées depuis le 1er janvier 2015

Depuis le 1^{er} janvier 2015, le travail dissimulé concernant plusieurs salariés ou un salarié vulnérable ou dépendant est sanctionné de :

- **5 ans d'emprisonnement** (contre 3 ans auparavant), et
- **75 000 € d'amende** (contre 45 000 € auparavant)

L'**annulation des exonérations et réductions de cotisations** est étendue aux

exonérations et réductions accordées après une DPAE (contrats aidés, aide aux chômeurs créateurs d'entreprise).

Auparavant, l'employeur perdait seulement les exonérations et réductions de cotisations sociales qui n'étaient pas subordonnées à une demande préalable de l'employeur.

Pour rappel, si une DPAE n'est pas faite dans les règles, cela est alors considéré comme du travail dissimulé.

L'indemnité de requalification du CDD en CDI

Prononcée par le juge prud'homal, **elle est égale au minimum à un mois de salaire.**

La requalification donne droit à une indemnité unique, même lorsque le juge requalifie une succession de CDD. Celle-ci est cumulable, le cas échéant, avec les indemnités dues par l'employeur au salarié (compensatrice de préavis et de licenciement, dommages et intérêts pour rupture injustifiée...).

Licenciement économique | Les offres de reclassement doivent être fermes et automatiques

Les offres de reclassement doivent être fermes et garantir le reclassement effectif du salarié dans l'entreprise.

L'employeur est tenu d'une obligation de reclassement qu'il doit mettre en œuvre avant tout licenciement pour motif économique. Cette obligation lui impose de rechercher, et de proposer au salarié concerné les emplois disponibles de même catégorie ou à défaut de catégorie inférieure (C. trav., art. L. 1233-4). Il doit, pour ce faire, effectuer une recherche active en formulant des offres de reclassement qui soient précises, concrètes et personnalisées (Cass. soc., 13 juill. 2010, no 09-42-839).

Dans un arrêt du 28 janvier dernier, la Cour de cassation précise que ces offres doivent également être fermes c'est-à-dire qu'elles

doivent offrir des garanties quant au reclassement effectif du salarié.

Tel n'est pas le cas, lorsque les offres de reclassement adressées au salarié précisent que le recrutement doit être validé par le responsable du recrutement et par un manager.

L'employeur doit donc s'assurer que l'offre proposée permet un reclassement sans condition du salarié. A défaut, il manque à son obligation de recherche de reclassement et le licenciement économique prononcé est sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 28 janv. 2015, no 13-23.440).

Impossibilité pour l'employeur de remplacer un avantage conventionnel par un avantage individuel

Un employeur avait été condamné au paiement d'une somme au titre de l'indemnité conventionnelle de repas. Il avait en effet remplacé cette indemnité par une participation aux titres-restaurant et par le versement d'une « prime de panier » (allocation forfaitaire versée au titre des frais professionnels).

L'employeur contestait cette condamnation faisant valoir qu'en cas de conflit de normes c'est la plus favorable aux salariés qui doit s'appliquer. Or, selon lui, les titres-restaurant associés à une prime de panier avaient le même objet qu'une indemnité conventionnelle de repas, de sorte qu'ils ne pouvaient pas se cumuler. L'employeur avait donc choisi de conserver les titres restaurants et la prime de panier.

La cour d'appel l'avait condamné, estimant qu'il existait une différence de nature entre les avantages instaurés par l'engagement unilatéral de l'employeur et la convention collective.

La Cour de cassation (Cass. soc. 4 février 2015, n° 13-28034 FSPB) suit la cour d'appel, et souligne que si l'employeur peut, par un engagement unilatéral, accorder des avantages supplémentaires à ceux résultant d'une convention ou d'un accord collectif de travail, **il ne peut substituer à ces avantages conventionnels des avantages différents**. Or les titres-restaurants, qui permettent à un salarié d'acquitter en tout ou partie le prix d'un repas (c. trav. art. L.3262-1), ne peuvent pas être assimilés à l'indemnité de repas prévue par le protocole du 30 avril 1974 relatif aux frais de déplacement des ouvriers annexé à la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires de transport du 21 décembre 1950, laquelle a pour objet, par l'octroi d'une somme forfaitaire, de compenser le surcoût du repas consécutif à un déplacement.

L'employeur ne pouvait donc pas substituer au versement de l'indemnité conventionnelle de repas à laquelle il est tenu l'octroi de titres-restaurants dont bénéficiaient tous les autres salariés de l'entreprise et d'une prime de panier.

Rupture conventionnelle et licenciement disciplinaire (3 arrêts du 3 mars 2015) | Les subtilités de l'articulation entre rupture conventionnelle et licenciement disciplinaire

Rupture conventionnelle : en cas de rétractation du salarié, l'employeur peut engager ou réengager une procédure de licenciement, mais il doit le faire vite !

Par 3 arrêts du 3 mars 2015, la Cour de cassation délimite les cas de succession possible de ces deux modes de rupture du contrat et répond aux questions suivantes :

1 - Lorsque l'employeur a déjà notifié un licenciement au salarié, les parties peuvent-elles renoncer à ce licenciement en signant une rupture conventionnelle ?

La Cour répond par l'affirmative : « lorsque le contrat de travail a été rompu par l'exercice de l'une ou l'autre des parties de son droit de résiliation unilatérale, la signature postérieure d'une rupture conventionnelle vaut renonciation commune à la rupture précédemment intervenue ».

Dans cette affaire, les parties au contrat avaient conclu une rupture conventionnelle 1 mois après la notification d'un licenciement avec dispense d'exécution d'un préavis de 3 mois. Le salarié avait ultérieurement saisi le Conseil de Prud'hommes estimant que la

rupture conventionnelle ne pouvait valablement être signée après la rupture déjà intervenue de son contrat.

La Cour de cassation valide pourtant la possibilité pour l'employeur et le salarié de remettre en cause la rupture unilatérale du contrat de travail (qu'il s'agisse dès lors d'un licenciement ou d'une démission) par la volonté partagée des parties. La signature d'une rupture conventionnelle conduit à retirer tout

effet au licenciement ou à la démission antérieure.

Attention : le principe « rupture sur rupture ne vaut » subsiste quant à lui pour les cas de successions de rupture unilatérale du contrat (licenciement suivie d'une démission ; démission suivie d'un licenciement ; prise d'acte suivie d'un licenciement ; licenciement suivi d'une prise d'acte).

2 - Lorsque l'employeur conclut une rupture conventionnelle avec un salarié, après l'engagement d'une procédure disciplinaire de licenciement à son encontre, peut-il le licencier en définitive si le salarié exerce son droit de rétractation de la rupture conventionnelle ?

La Cour de Cassation répond également par l'affirmative : « la signature par les parties au contrat de travail d'une rupture conventionnelle, après l'engagement d'une procédure disciplinaire de licenciement, n'emporte pas renonciation par l'employeur à l'exercice de son pouvoir disciplinaire ».

Dans cette affaire, le salarié avait été convoqué à un entretien préalable à son éventuel licenciement, mais avait finalement conclu avec son employeur, lors de cet

entretien, une rupture conventionnelle... à laquelle il avait renoncé en usant de son droit de rétractation dans le délai de 15 jours calendaires. L'employeur l'ayant convoqué à nouveau à un entretien préalable et l'ayant licencié pour faute grave, le salarié avait contesté son licenciement en considérant que le choix de la rupture conventionnelle interdisait à son employeur d'engager, pour les mêmes faits, une procédure disciplinaire.

La Cour de cassation affirme le droit pour l'employeur de reprendre et de mener à son terme la procédure disciplinaire, dans le respect des dispositions de l'article L 1332-4 du Code du travail. Il appartient alors à **l'employeur de respecter le délai de prescription des faits fautifs en matière disciplinaire (à savoir 2 mois suivant la date de convocation au premier entretien) et de convoquer à nouveau le salarié à un entretien préalable dans ce délai.**

3 - Lorsque l'employeur conclut avec un salarié, auquel il reproche par ailleurs un comportement fautif, une rupture conventionnelle donnant lieu ensuite à rétractation du salarié, peut-il engager une procédure de licenciement à l'encontre de ce dernier ? En d'autres termes, la signature d'une rupture conventionnelle interrompt-elle le délai de prescription de deux mois des faits fautifs ?

Aux termes de son troisième arrêt, la Cour de cassation répond par la négative : « la signature par les parties d'une rupture conventionnelle ne constitue pas un acte interruptif de la prescription ».

Dans cette affaire, les parties avaient signé le 28/10/2010, une convention de rupture conventionnelle, sans que l'employeur n'ait

engagé au préalable une procédure disciplinaire à l'encontre du salarié auquel il reprochait pourtant une absence injustifiée du 11/09/2010. Le salarié avait exercé son droit de rétractation le 05/11 suivant. L'employeur l'avait alors convoqué à un entretien préalable à son licenciement le 16/11 seulement, puis licencié le 6 décembre. Selon la Cour de cassation, l'employeur a

tardé à agir, la signature de la rupture conventionnelle n'ayant pas eu pour effet de suspendre le délai de prescription de 2 mois, la procédure disciplinaire aurait dû être engagée avant le 11/11/2010, soit dans les 2 mois de la connaissance par l'employeur des faits fautifs.

Les employeurs confrontés, pour un même salarié, à une succession possible des deux modes de rupture que sont le licenciement disciplinaire et la rupture conventionnelle sont donc invités à la plus grande prudence...

L'Alcool au travail | Affichage du Règlement Intérieur (RI)

Le recours à l'alcootest n'est possible que si ces deux conditions sont réunies :

- 1) **réservé aux salariés effectuant des travaux dangereux** (conduite de véhicule, produits dangereux, utilisation d'engins dangereux, etc.) ;
- 2) **présence de garanties pour le salarié** (témoins, possibilité d'une prise de sang, etc.)

Limiter le contrôle aux seuls salariés à priori en état d'alcoolémie n'est pas une condition de licéité du contrôle, mais doit être respecté si cela est prévu.

Il est conseillé de recueillir des témoignages écrits attestant que le salarié contrôlé avait une démarche mal assurée, une élocution difficile, des yeux brillants, etc.

Il est indispensable de respecter méticuleusement les conditions du recours à l'alcootest, sous peine de nullité du contrôle (prévu par le règlement intérieur, présence d'un témoin, etc.).

Attention | Les sanctions pouvant être prises par l'employeur :

- en cas d'absence de précision dans le règlement intérieur (RI), il faut que la sanction soit proportionnelle à la faute (poste du salarié, récidive ou non, etc.)
- si prévu par le RI, le licenciement est souvent jugé justifié par les juges

L'agenda du Social

Les nouveaux chiffres et taux de 2015

➤ Depuis le 1^{er} janvier 2015 : Attestation de salaire suite à un Accident du Travail (AT)/Maladie Professionnelle (MP)

Suite à la parution du décret du 20 août 2014, les indemnités journalières AT/MP sont désormais calculées sur la base d'un **taux forfaitaire unique de cotisations sociales de 21 %**.

Par conséquent, le montant à saisir dans la rubrique "Part salariale à déduire du montant brut" doit correspondre à 21 % du "montant brut" soumis à cotisations.

Ces dispositions s'appliquent **pour tous les arrêts de travail ayant commencé le 1^{er} janvier 2015**.

Pour rappel, ces mesures de simplification s'appliquent également dans le cadre du calcul des indemnités journalières maternité/paternité depuis le 1^{er} juillet 2013.



BAKER TILLY FRANCE

Membre indépendant de Baker Tilly International

76, avenue des Champs-Élysées
75008 PARIS

Tél : +33 (0)1 42 89 44 43

Fax : +33 (0)1 42 89 44 99

E-mail : contact@bakertillyfrance.com

www.bakertillyfrance.com