

Missions Emploi Ressources Humaines des CCI de Midi-Pyrénées

Octobre 2012

Actualité Juridique Sociale

Charges sociales aides et exonération

Régime fiscal de l'indemnité de rupture conventionnelle homologuée : l'âge du salarié s'apprécie à la date de rupture effective du contrat de travail prévue dans la convention

Le Bulletin Officiel des Finances Publiques-Impôts précise le régime fiscal des sommes perçues lors de la rupture du contrat de travail.

La nouvelle circulaire n'apporte pas de modification sur les dispositions précédentes, mais précise les modalités de prise en compte de l'âge du salarié, lors du versement de l'indemnité de rupture conventionnelle homologuée.

Rappel : Si le salarié peut bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légal obligatoire, l'indemnité de rupture homologuée est intégralement soumise à l'impôt sur le revenu. Dans le cas contraire, si le salarié n'est pas en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légal obligatoire, le régime fiscal de cette indemnité doit s'aligner sur celui de l'indemnité de licenciement.

Le bulletin officiel appuie sur le fait que cette condition d'âge s'apprécie le jour de la rupture effective du contrat de travail, "c'est-à-dire la date prévue dans la convention de rupture. Selon la circulaire, "dès lors qu'elle est postérieure à la date de rupture effective du contrat de travail, la circonstance que l'ouverture du droit à pension intervient au cours de la même année n'est pas de nature à remettre en cause l'exonération".

Bulletin Officiel des finances Publiques-Impôts, 03 Octobre 2012

Réduction Fillon : modification seuil d'effectif

A partir du 1^{er} janvier 2013, le décret confirme que le coefficient majoré concernera les entreprises de moins de 20 salariés. Il actualise les textes relatifs à la réduction Fillon afin de tenir compte des incidences de la loi de finances rectificative du 16 août 2012.

La première loi de finances rectificative pour 2012 qui instaurait la TVA sociale ainsi que son décret d'application du 4 mai 2012 prévoyaient également une modification du mode de calcul de la réduction générale des cotisations patronales ainsi que des coefficients maximums. Ces modifications n'entrant pas en vigueur, un décret du 21 septembre rétablit à l'identique la formule de calcul et les coefficients maximums déjà appliqués.

Cependant, au 1^{er} janvier 2013, l'ajustement du seuil d'effectifs déterminant le bénéfice de cette réduction Fillon majorée, qui lui n'a pas été abrogé, entrera en vigueur. Aujourd'hui, la formule de calcul du coefficient avec 0,281 comme maximum concerne les employeurs ayant entre 1 et 19 salariés. **A compter du 1^{er} janvier prochain, la formule de calcul du coefficient la plus favorable s'adressera aux employeurs de moins de 20 salariés. En revanche, le décompte de l'effectif reste inchangé.**

Par ailleurs, le décret actualise l'alinéa 10 de l'article D. 241-7 du code de la sécurité sociale, afin de tenir compte de la suppression de l'article 81 quater du code général des impôts par la loi de finances rectificative du 16 août 2012. **Désormais, le montant annuel du SMIC retenu dans la formule de calcul de la réduction Fillon doit prendre en compte les heures supplémentaires au sens de l'article L. 241-18 du code de la sécurité sociale, et les heures complémentaires au sens des articles L. 3123-17 et L. 3123-18 du code du travail.**

De plus ce décret confirme que le taux de la cotisation d'allocation familiale reste inchangé à un taux de 5,40%.

Emplois d'avenir : mode d'emploi

Adoption du projet de loi créant des emplois d'avenir

Le projet de loi créant les emplois d'avenir a été définitivement adopté par le Parlement. Le texte entrera en vigueur dès le 1^{er} novembre prochain, sous réserve de sa validation par le Conseil constitutionnel. Les décrets d'application devraient être rapidement publiés afin de pouvoir signer les premiers contrats début novembre.

Objectif général de ces contrats : permettre aux jeunes d'avoir une première expérience professionnelle réussie dans des activités porteuses d'avenir et dont l'utilité sociale est avérée.

Pourront bénéficier d'un emploi d'avenir **les jeunes remplissant les critères suivants** :

- être âgés de 16 à 25 ans au moment de la signature du contrat de travail ou de moins de 30 ans s'ils bénéficient de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
- être peu ou pas qualifiés niveau 6 à 4
- rencontrer des difficultés avérées d'accès à l'emploi

De plus, les jeunes habitant certains territoires seront considérés comme prioritaires pour bénéficier des emplois d'avenir. Sont visés ceux résidant dans une zone urbaine sensible (ZUS) ou une zone de revitalisation rurale (ZRR), ainsi que les jeunes résidant dans les territoires dans lesquels ils connaissent des difficultés particulières d'accès à l'emploi. Les autres publics éligibles seront les jeunes de moins de 30 ans ayant une Reconnaissance de la Qualité Travailleur Handicapé (RQTH), peu qualifiés et présentant des difficultés d'accès à l'emploi

Employeurs éligibles :

Bien que le dispositif soit axé en priorité sur le secteur non marchand, **certains employeurs du secteur marchand** pourront y avoir accès, notamment les secteurs suivants : aides aux personnes en situation de handicap, économie sociale et solidaire, développement durable sous certaines conditions.

A noter par ailleurs que pour être éligible à l'aide financière versée par l'État, l'employeur devra pouvoir justifier de sa capacité, notamment financière, à maintenir l'emploi au moins le temps de son versement.

Type du contrat de travail :

Le contrat de travail du titulaire de l'emploi d'avenir pourra être à durée indéterminée (CDI) ou à durée déterminée (CDD). S'il s'agit d'un CDD, la durée sera de 36 mois. En cas de circonstances particulières liées soit à la situation ou au parcours du bénéficiaire, soit au projet associé à l'emploi, le CDD pourra être conclu initialement pour une durée inférieure, de 12 mois minimum. Le contrat de travail sera à temps plein sauf dérogation.

Aide versée à l'employeur :

L'aide relative à l'emploi d'avenir sera accordée pour une **durée minimale de 12 mois et pour une durée maximale de 36 mois**.

Le montant de l'aide sera fixé par la voie réglementaire. L'étude d'impact annexée au projet de loi précise qu'il devrait s'élever à 35 % de la rémunération brute au niveau du Smic pour les employeurs du secteur marchand.

L'aide sera attribuée au vu des engagements de l'employeur sur différents points :

- le contenu du poste proposé et sa position dans l'organisation de la structure d'accueil
- les conditions d'encadrement et de tutorat
- la qualification ou les compétences dont l'acquisition est visée pendant la période en emploi d'avenir.

Ces engagements porteront obligatoirement sur les actions de formation, réalisées prioritairement pendant le temps de travail, ou en dehors de celui-ci, qui concourent à l'acquisition de cette qualification ou de ces compétences et les moyens à mobiliser pour y parvenir. Ils préciseront les modalités d'organisation du temps de travail envisagées afin de permettre la réalisation des actions de formation. Ces actions de formation privilégieront l'acquisition de compétences de base et de compétences transférables permettant au bénéficiaire de l'emploi d'avenir d'accéder à un niveau de qualification supérieur. L'aide sera également attribuée au vu des engagements de l'employeur sur les possibilités de pérennisation des activités et les dispositions de nature à assurer la professionnalisation des emplois.

Projet de loi sénat n° 8,9 oct. 2012

Renégociation des accords seniors

Les entreprises couvertes par un accord ou un plan d'action "seniors" au 4 septembre 2012 ne sont pas tenues de le renégocier. Elles peuvent attendre l'entrée en vigueur du dispositif "contrat de génération" sans être redevables de la pénalité de 1 %.

Objet de la circulaire interministérielle n° 2012/17 du 2 octobre 2012 : jusqu'à la date limite des négociations des accords "contrat de génération" qui sera fixée par les dispositions de la future loi, les entreprises couvertes à la date du 4 septembre 2012 par un accord de branche, un accord d'entreprise ou un plan d'action sur l'emploi des seniors sont considérées comme respectant leur obligation au regard de la pénalité de 1 %. Sont également considérées comme respectant cette obligation les entreprises "qui entreraient, à partir du 4 septembre 2012, dans le champ d'application des dispositions relatives aux accords sur l'emploi des seniors, notamment par le franchissement des seuils.

En conséquence, ces entreprises n'ont ni à déclarer ni à verser de pénalité au titre de la période transitoire comprise entre le 4 septembre 2012 et la date limite des négociations qui seront fixées par le calendrier de mise en oeuvre des dispositions relatives au contrat de génération. **Elles ne peuvent donc faire l'objet d'un redressement par les Urssaf pour défaut de couverture par un accord ou un plan d'actions seniors pendant cette période.**

Cette tolérance administrative vaut donc pour toutes les entreprises employant au moins 50 salariés (celles soumises à l'obligation de négocier sur l'emploi des seniors), y compris donc pour celles de moins de 300 salariés. Or, il résulte, pour l'heure, du document d'orientation du gouvernement, que la conclusion d'un accord "contrat de génération" ne s'imposerait que dans les entreprises employant au moins 300 salariés.

En revanche, les entreprises qui ne seraient pas couvertes, au 4 septembre 2012, par un tel accord ou plan d'action, restent soumises à la pénalité de 1 %.

Pendant la période transitoire, les entreprises ne seront plus soumises aux obligations inhérentes à leur accord ou plan d'action seniors lorsque celui-ci arrivera à expiration.

Toutefois, la circulaire précise que les Direccte sont, pendant cette période, invitées à inciter les entreprises à poursuivre leurs engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés. Elles ont en effet la possibilité de continuer à décliner les actions prévues dans les accords ou plans d'action et elles peuvent, si elles le souhaitent, les proroger.

Par ailleurs, les Direccte inviteront les entreprises à préparer les futures négociations sur le contrat de génération en établissant, pendant cette période, un bilan des premiers accords ou plans d'action afin de leur permettre d'engager dans de bonnes conditions une réflexion interne, en lien avec les partenaires sociaux, sur les problématiques d'emploi des jeunes et des seniors, de transfert de compétences, et plus généralement de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences.

Circ. DSS/DGT/DGEFP/SASFL n°2012/17, 2 oct. 2012

Jurisprudence

Rappel : pas de renouvellement de la période d'essai sans autorisation de la convention collective

Si l'employeur estime que la période d'essai a été trop courte pour évaluer un salarié, il lui est possible de la renouveler une fois. Sous réserve que cela soit prévu par un accord de branche étendu (C. trav., art. L.1221-21).

Si la convention collective n'autorise pas un tel renouvellement, le contrat de travail ne peut pas le prévoir à lui seul. Une telle clause est nulle. Dès lors, la rupture du contrat de travail pendant la période de renouvellement de l'essai ainsi conclue s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Elle est en effet postérieure à la période d'essai initiale.

C'est le principe que la Cour de Cassation vient de rappeler dans un arrêt du 26 septembre 2012 et qui confirme une décision antérieure (Cass. soc, 2 juill. 2008, n°07-40.132)

Cass. soc., 26 sept. 2012, n° 11-11.444



Les forfaits-jours ne sont pas corvéables à souhait

C'est l'accord collectif qui garantit une amplitude et une charge de travail raisonnables : il doit prévoir des mesures pour garantir le respect des durées maximales de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires. C'est ce que rappelle la Cour de cassation dans le droit fil de sa jurisprudence (Cass. soc, 31 janv. 2012, n°10-19.807 ; Cass. soc., 13 juin 2012, n°11-10.854) qui se repose sur le droit constitutionnel à la santé et au repos et sur l'interdiction, résultant des directives européennes, de déroger aux dispositions relatives à la durée du temps de travail.

Si les mécanismes de contrôle mis en place par l'accord collectif ne sont pas suffisants pour garantir les durées maximales de travail et des temps de repos, les conventions de forfait sont sans effet. En l'espèce, un salarié en forfait jours était présent dans l'entreprise entre 7h15 et 20h ainsi que certains week-ends et jours fériés. Il a présenté une demande d'indemnités pour non-respect du forfait jours. La cour d'appel le déboute au motif que le temps passé au travail n'était pas lié à une surcharge de travail résultant d'un sous-effectif mais d'une impossibilité du salarié de faire la coupure avec son travail lequel lui tenait à cœur.

L'argument a été rejeté par la Cour de cassation. En effet, s'agissant de l'amplitude et de la charge de travail, les dispositions conventionnelles applicables se limitaient à prévoir un entretien annuel avec le supérieur hiérarchique ainsi qu'un examen trimestriel avec la direction. Pour la Cour de cassation, ce mécanisme de contrôle n'est pas de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et assurent une bonne répartition dans le temps du travail de l'intéressé et donc, à assurer la protection de sa sécurité et de sa santé. La convention de forfait est alors sans effet.

Le dispositif du forfait jours ne sera validé que s'il respecte le droit au repos du salarié et les durées maximales du travail. Mais c'est à l'accord collectif instaurant le forfait jours de garantir ce droit en mettant en place des mécanismes de contrôle de l'amplitude et de la charge de travail fiables et précis. Ensuite, c'est à l'employeur de respecter les dispositions conventionnelles et d'assurer le suivi régulier de l'organisation du travail du salarié. Ce sont deux conditions cumulatives. Ainsi, si l'employeur ne met pas en place les mécanismes conventionnels de contrôle, la convention de forfait est également sans effet et le salarié peut demander le paiement d'heures supplémentaires (Cass. soc, 29 juin 2011, n° 09-71.107).

Cass. soc., 26 sept. 2012, n°11-14.540

L'indemnité de congés payés doit inclure la prime d'ancienneté

C'est ce qu'indique la Cour de cassation dans sa dernière décision. En l'espèce, un salarié a réclamé un rappel de salaire à son employeur, au motif que sa prime d'ancienneté aurait dû être incluse dans son indemnité de congés payés. Sa demande a été rejetée par les juges d'appel qui estiment que les périodes de congés payés ne sont assimilés à du travail effectif que pour la détermination de la durée du congé et non pas pour l'ouverture d'un droit, en l'espèce, pour le calcul de la prime d'ancienneté. La Cour de cassation n'est pas de cet avis : elle considère que la rémunération à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité de congés payés est la rémunération totale du salarié incluant les primes et les indemnités versées en complément du salaire si elle sont versées en contre partie du travail, ce qui inclut les primes d'ancienneté. Par le passé, la Cour de cassation avait décidé le contraire, ces changements de position illustrent la complexité de l'articulation entre l'indemnité de congés payés et la prime d'ancienneté.

Cass. soc., 13 juin 2012, n°10-30.590

Agenda

- **Le vendredi 23 novembre 2012 à la CCI du Gers « Conférence-rencontre départementale des entreprises, des collectivités et des SIAE » : faire émerger une dynamique pour développer des partenariats entre le secteur économique et le secteur de l'IAE, Insertion par l'Activité Economique**

Renseignements et inscription – Evelyne Debent . Tél : 05 62 61 62 50 - Mel : e.debent@gers.cci.fr

• **Du 26 au 30 novembre 2012 à la CCI du Gers, Journées Portes Ouvertes des Entreprises Gersoises.**

Ces journées sont consacrées à la valorisation des entreprises, de leurs métiers et permettent de présenter l'activité et le savoir-faire des entreprises gersoises à un public varié de scolaires, étudiants et demandeurs d'emploi ainsi qu'aux institutionnels et à la presse.

La CCI du Gers se charge d'organiser et de coordonner ces visites d'entreprises sur l'ensemble du département. Sont également organisées 2 conférences métiers à la CCI à Auch :

- conférence sur les métiers de l'industrie métallurgie, dont la sous traitance aéronautique, animée par l'UIMM : le mardi 27 novembre de 14 h 30 à 17 h
- conférence sur les métiers de l'hôtellerie, restauration, tourisme, thermalisme animée par l'IRTH : le jeudi 29 novembre 2012 de 14 h 30 à 17 h

Renseignements et inscription – Evelyne Debent . Tél : 05 62 61 62 50 - Mel : e.debent@gers.cci.fr

• **Le mercredi 28 novembre 2012 au Lycée Pardailhan à Auch, réunion « Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes : un enjeu économique et social pour le territoire » : au-delà du rappel des obligations légales, quels sont les enjeux pur le territoire : témoignages, accompagnements des entreprises, bonnes pratiques.**

Renseignements et inscription – Evelyne Debent . Tél : 05 62 61 62 50 - Mel : e.debent@gers.cci.fr