

SOMMAIRE

SOCIAL

- Réforme de la formation professionnelle **p.1**
- Nouvel accord interprofessionnel sur l'indemnisation chômage **p.2**
- Les stages : une loi d'ici la fin du printemps ? **p.3**

FISCAL

- Taxe sur les salaires : rectification sur le montant de l'abattement **p.2**

Réforme de la formation professionnelle

La loi réformant la formation professionnelle a été promulguée en date du 5 mars dernier. Elle permet une orientation des financements vers les salariés qui en ont le plus besoin. Le grand axe de cette réforme est de placer les employeurs dans une obligation de former plutôt que de payer, en d'autres termes sensibiliser les entreprises à la formation de leur salarié, les pousser à solliciter des fonds formation pour adapter les compétences de leurs salariés aux évolutions du secteur et de ses activités.

Cette loi introduit plusieurs nouveautés :
- Création du CPF (compte personnel de formation), qui remplacera le DIF. Il va permettre aux salariés d'acquérir tout au long de leur vie professionnelle 24 heures de formation par an jusqu'à 120 heures, puis 12h par an jusqu'à un plafond de 150 heures. Les formations suivies dans le cadre du CPF devront être à certifiante, qualifiante et / ou diplômante. Ces formations devront apparaître sur une liste établie par la commission paritaire nationale emploi formation de la branche professionnelle. Le CPF est alimenté par une contribution employeur, et peut être complété par le salarié, les conseils régionaux, Pôle Emploi, et l'Agefiph.

- Les règles de contribution sont fixées à 0.55% pour les entreprises de moins de 10 salariés, et 1% pour les entreprises de 10 salariés et plus. Des négociations de branche pourront établir des cotisations supplémentaires.

- L'entretien professionnel devient obligatoire tous les deux ans, afin d'obliger l'employeur à réaliser des évaluations périodiques des besoins de formation.

D'autres éléments complètent cette loi, comme la création d'un nouvel organe de gouvernance pour la formation professionnelle, le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle, qui aura des déclinaisons régionales. L'une des autres évolutions concerne la possibilité d'embaucher en CDI, dès leurs recrutements, les contrats d'apprentissage.

 [Voir la loi](#)

Emploi d'avenir : un décret assouplit les critères d'éligibilité

Face à un chômage qui ne faiblit pas, et à des secteurs professionnels qui mobilisent peu les contrats d'insertion, le gouvernement a décidé d'assouplir les conditions d'accès à un emploi d'avenir. Ils ont choisi d'alléger la partie qui concerne la durée effective de recherche d'emploi, en permettant d'avoir accès à ce type d'emploi si le constat est fait que la personne « rencontre des difficultés sociales importantes ». Cette modification des critères va laisser une liberté plus grande aux employeurs d'apprécier l'éligibilité des jeunes diplômés.

 [Voir le décret](#)

Nouveau barème des indemnités kilométriques 2013

Le nouveau barème des indemnités kilométriques est publié depuis le 27 mars dernier, vous pouvez le consulter sur le site de l'URSSAF.

 [Voir le nouveau barème](#)

Nouvel accord interprofessionnel sur l'indemnisation chômage

En date du 22 mars 2014, les partenaires sociaux ont conclu un nouvel accord pour les règles d'indemnisation du chômage. Ce nouvel accord va générer 800 millions d'euros d'économie, et opérer de nombreuses modifications, notamment sur les temps d'indemnisation. Il devrait entrer en vigueur au 1er juillet 2014 au plus tard, la convention du 6 mai 2011 étant prorogée jusqu'au 30 juin 2014.

Les principaux points de cet accord :

- Création des droits rechargeables : la volonté clairement affichée est ici de permettre le principe, plus une personne travaille, plus elle compile des droits à l'assurance chômage. Chaque demandeur d'emploi ouvrira un capital de droit, où lui sera communiqué son montant et sa durée d'indemnisation. Si le salarié effectue des activités salariées en cours d'indemnisation, il pourra bénéficier d'un rechargement de ses droits, et donc capitaliser de nouveaux droits. A l'épuisement des droits, une nouvelle durée d'indemnisation pourra être ouverte si le demandeur d'emploi arrive à compiler au minimum 150 heures de travail.

- Réforme de l'activité réduite : jusqu'ici les demandeurs d'emplois pouvaient cumuler des allocations chômage avec des revenus tirés d'une activité si la rémunération ne dépassait pas 70% de l'ancienne rémunération, si l'activité n'excédait pas 110 heures par mois, et si le cumul ne dépassait pas 15 mois. Aujourd'hui ces trois plafonds disparaissent, le calcul de l'indemnité différentielle se fera comme suit : allocation mensuelle sans activité – 70% du revenu de l'activité réduite. Un nombre de jour non indemnisé est alors déterminé, le calcul entre le revenu d'activité et les allocations ne pouvant pas dépasser le montant du salaire de référence. Le cumul sera possible pendant toute la période d'indemnisation.

- Les différés d'indemnisation modifiés : en cas de licenciement, les demandeurs d'emploi ayant reçu une indemnité

supérieure au montant légal, se voyait appliquer un différé d'ouverture de droit à l'indemnisation plafonné jusqu'ici à 75 jours, il est porté à 180 jours. Ce différé étant calculé en divisant le montant de l'indemnité supralégale par le SJR (salaire journalier de référence). En cas de licenciement pour raison économique, le différé reste plafonné à 75 jours.

- Les salariés multi-employeurs pourront dorénavant bénéficier, en cas de perte de leur activité conservée, d'une prise en compte de celle-ci pour le calcul de l'indemnisation.

- Contribution sénior : jusqu'à aujourd'hui les salariés de 65 ans et plus ne contribuaient pas à l'assurance chômage. Afin d'être en cohérence avec l'aménagement de l'indemnisation pour les séniors (voir condition dans l'accord), une contribution de solidarité sera prélevée sur les salariés de 65 ans et plus. Cette contribution s'aligne sur le droit commun soit 6.4% (4% part employeur, et 2.4% part salariale).

Côté annexe 8 et 10, les signataires de l'accord ont demandé à l'Etat d'ouvrir une concertation avant la fin de l'année 2014 pour lutter durablement contre la précarité des secteurs professionnels appliquant ces annexes.

Les modifications portent sur :

- La hausse des contributions pour les employeurs de CDD-U avec des cotisations passant de 10.80% à 12.80% (8% part patronale, 4.80% part salariale). Cette hausse de deux points pourrait contribuer pour les salariés à une légère baisse du salaire net.

- La baisse du plafond du cumul indemnité chômage et revenu d'activité à 175% du plafond de la sécurité sociale soit 5475.75 euros brut.

- Introduction d'un différé d'indemnisation calculé de la manière suivante : (salaire de la période référence – nombre d'heures travaillées dans la période X 1.5 smic horaire) / salaire journalier moyen. La prise en charge sera effective suite à l'expiration du nombre de jour de différé calculé.

Enfin cet accord prévoit la mise en place d'une concertation d'ici le 30 juin 2014 sur l'instauration d'une affiliation obligatoire à l'assurance chômage des employeurs publics pour leurs salariés

non statutaires ou non titulaires avec la possibilité d'adhérer au régime de manière révoicable ou irrévocable.

 [Voir l'accord](#)

Agirc / Arrco, fixation des salaires de référence et cotisation GMP au 1er avril

A compter du 1er avril 2014, les salaires de référence pour les deux régimes, Agirc et Arrco, augmentent de la manière suivante :

- 0,20% à Arrco, passant à 15,2589 €, au lieu de 15,2284

- de 0,13 % à l'Agirc, passant à 5,3075 €, au lieu de 5,3006.

Comme le salaire de référence de l'Agirc augmente, la GMP (garantie minimum de point), permettant aux cadres dont le salaire est inférieur ou légèrement supérieur au plafond de la sécurité sociale d'acquiescer un nombre minimal de points de retraite, augmente elle-aussi. La cotisation GMP passe à 796,08 € par an, ou 66,34€ par mois (41,17 € part patronale et 25,17 € part salariale). Cette cotisation se déclenche si le salarié cadre se retrouve en dessous d'un salaire charnière fixe pour 2014 à 41 444,64 € annuel ou 3 453.72 € mensuel.

Il est important de noter que le point de retraite Agirc et Arrco a été gelé pour 2014.

 [Voir la circulaire](#)

Taxe sur les salaires : rectification sur le montant de l'abattement

L'administration fiscale a apporté, en date du 25 mars dernier, une rectification sur le montant d'abattement auquel les associations employeuses de moins de 30 salariés ont droit concernant la taxe sur les salaires. Elle avait mentionné jusqu'ici un abattement de 20 000€ le montant est finalement fixé à 20 161€ pour 2014. L'administration a également apporté des modifications au barème de calcul de la taxe, avec de légères augmentations du niveau de certains paliers.

 [Voir bulletin officiel du 25 mars 2014](#)

Les stages : une loi d'ici la fin du printemps ?

Promesse de campagne de François Hollande, la loi sur les stages, visant à mieux les encadrer, devrait être validée par les parlementaires, après examen par le Sénat. Cette loi souhaite en premier lieu mettre à plat la définition d'un stage en soulignant les points suivants : un stage doit être effectué dans un cadre universitaire ; il ne doit pas avoir pour objet l'exécution d'une tâche régulière qui pourrait s'apparenter à un travail permanent de l'entreprise ; il ne doit en aucun cas pallier à un accroissement d'activités, ou occuper un emploi saisonnier, ou remplacer un salarié absent.

L'autre volet fort de la loi repose sur la limitation dans le temps de la durée des stages : la durée sera limitée à 6 mois, sans dérogation possible. Il est important de rappeler que la loi sur l'enseignement supérieur et la recherche votée en juillet 2013, limitait déjà la durée des stages à six mois. Elle laissait une possibilité d'y déroger par un décret, qui n'est à ce jour jamais paru. Le délai de 6 mois est donc en vigueur, et la nouvelle loi vient affirmer la volonté des parlementaires de ne pas pouvoir y déroger.

Dans ce nouveau projet de loi, un temps d'adaptation de deux ans sera laissé à certaines formations (préciser par décret) pour qu'elles puissent adapter leurs formations.

L'autre limitation concerne le nombre de stagiaire par structure, le chiffre sera établi par décret.

L'employeur devra mentionner les stagiaires dans une partie spécifique du registre du personnel, un pas de plus dans leur prise en compte comme membre à part entière du personnel.

Les stagiaires devront être soumis au même régime que les autres salariés de l'entreprise en ce qui concerne :

- la durée du travail dont travail de nuit, durée maximale, temps de repos, etc
- les autorisations d'absences, pour congé maternité, congé paternité, ou congé d'adoption dans les mêmes durées que les autres salariés. Les congés payés avaient également été évoqués comme

d'autres congés possibles à ouvrir aux stagiaires, ils ont finalement été retirés du projet de loi.

 [Voir le projet de loi](#)

Création du portail Vae.gouv.fr

Le Ministère du travail a créé un portail dédié à la VAE (validation des acquis et de l'expérience) afin d'apporter toutes les ressources utiles aux salariés et aux employeurs sur les conditions de mise en œuvre de ce dispositif. Un nouvel outil qui permettra de mieux se repérer dans cette démarche, afin d'en faire profiter un plus grand nombre de salarié chaque année. Rappelons que la VAE permet à son bénéficiaire d'accéder à une certification.

 [Voir le site](#)

Nouveau dispositif de l'ANACT

L'ANACT, agence Rhône-Alpes pour la valorisation de l'innovation sociale lance un nouveau dispositif financé par la Région Rhône-Alpes, de soutien à des projets socialement innovants en entreprise. Destiné à des PME, des associations ou des collectifs d'entreprises, ce financement a pour objectif d'appuyer des projets économiques à forte dimension sociale, ou des projets sociaux uniquement dont la démarche est de favoriser la RSE (responsabilité sociale des entreprises), le dialogue social, et d'améliorer de manière globale la qualité de vie au travail. Le dispositif permettra aux structures soutenues d'accéder jusqu'à 5 jours d'appui conseil notamment dans l'élaboration d'un cahier des charges, 15 jours d'appui à la mise en œuvre du projet d'innovation sociale sur une durée totale de 18 mois, et à une prise en charge financière de 80% du dispositif. En terme d'exemple, les projets déjà financés portaient sur une meilleure articulation entre vie au travail et vie hors travail, des mutualisations de ressources humaines, la responsabilisation des pratiques d'achats, etc.

 [Plus d'information sur ce dispositif](#)

Conseil d'Etat : des préconisations pour développer le rescrit social et en droit du travail

Dans le cadre du chantier de simplification du droit et des démarches administratives, l'ex Premier ministre, Jean-Marc Eyrault, avait consulté le Conseil d'Etat sur des préconisations d'adaptation du droit et des procédures. Le Conseil a rendu une étude qui met en avant l'importance d'améliorer le rescrit social et d'en instaurer dans le champ du droit du travail.

Bien connu dans le champ fiscal, le rescrit permet aux entreprises d'obtenir par écrit une prise de position de l'administration, qui lui sera opposable sur l'application d'une réglementation dans le cadre d'une situation individuelle sans avoir recours à une décision administrative ultérieure. Le rescrit est un élément déterminant pour sécuriser le parcours des entreprises dans un contexte juridique qui se complexifie.

Côté social, l'URSSAF reste peu sollicitée sur sa procédure d'interrogation, dit rescrit social, et le Conseil d'Etat préconise des aménagements pour qu'elle se développe : renforcer la dématérialisation, en rendant opposable la réponse par mail ; alléger la procédure en limitant le nombre de pièces justificatives ; modifier la procédure d'envoi, en permettant aux entreprises de recevoir un accusé de réception de leur demande (le format électronique pourrait être envisagé) marquant le début du délai de réponse, contrairement à l'accord tacite actuel au delà des trois mois sans réponse ; enfin publier les rescrits, pour que les entreprises puissent s'y référer en cas de questionnement.

Dans le cadre du droit du travail, les entreprises pourraient se prémunir de sanctions administratives et financières en pouvant consulter l'administration sur la validité de l'accord ou plan d'action mis en œuvre sur les volets de l'égalité homme femme, ou sur la pénibilité. Cela leur permettrait de ne pas subir de sanctions administratives ultérieures à la validation par rescrit de l'administration.

Gestion du social : zoom sur les dernières jurisprudences

Heures complémentaires : pas de dépassement de la durée légale du travail, même sur une courte durée

En date du 12 mars 2014, la Cour de cassation a rendu un nouvel arrêt sur le dépassement de la durée légale du travail pour un salarié en contrat à temps partiel qui avait effectué des heures complémentaires au-delà du seuil légal. La Cour prouve ici une fois de plus, qu'elle souhaite faire preuve de la plus grande fermeté, face à un dépassement dont elle estime qu'il représente un véritable enjeu dans la gestion du social. En effet sa volonté est clairement de mettre les employeurs face à leur responsabilité sur la gestion des temps de travail, et sur ce qu'induit la contractualisation à temps partiel. Par cet arrêt, la Haute juridiction affirme que la requalification doit être automatique en cas de dépassement, même temporaire, (dans l'affaire jugée, le dépassement avait été réalisé uniquement sur un mois), et même si la situation est revenue à la normale. L'argumentaire de l'employeur, consistant à plaider le fait que le salarié était dans l'impossibilité de prévoir ce dépassement, ne tient pas. Pour la Cour l'employeur doit être en capacité de gérer le temps de travail de son salarié à temps partiel et d'en prévoir les augmentations horaires.

Cass. Soc 12 mars 2014, n°12-15.014

Forfait jour : les contrats signés avant 2008 doivent également bénéficier de l'entretien annuel

L'entretien annuel sur la charge de travail sur les salariés en forfait jour a été intégré au code du travail en date du 22 août 2008, dans le cadre de la loi portant sur la rénovation de la démocratie sociale et la réforme du temps de travail. Dans l'avis qu'elle a rendu le 12 mars dernier, la Cour de Cassation avait à juger un conflit concernant la non tenue d'un entretien annuel sur la charge de travail pour un salarié au forfait jour. L'employeur s'appuyait sur le fait que le contrat de travail du salarié, et notamment l'accord sur le forfait jour, avait été signé avant le 22 août 2008 et donc qu'il n'était pas dans l'obligation de réaliser cet entretien. Pour la Cour de Cassation il n'en est rien, l'entretien annuel doit bénéficier à l'ensemble des salariés en forfait jour, son application étant réalisable sur l'ensemble des contrats en cours d'exécution lors de l'entrée en vigueur de la loi. Dans cet arrêt du 12 mars, la Cour en a profité pour rappeler que les conventions individuelles devait mentionner un nombre exact de jour de travail, et non pas d'une fourchette pouvant faire fluctuer le nombre de jour d'une année sur l'autre.

Rappelons que lorsque l'employeur est jugé défaillant sur ces deux cas, le forfait jour est jugé caduque, avec donc un grand rappel d'heure à la clé.

Cass. Soc 12 mars 2014, n°12-29.141

Prochain groupe de travail métiers administrateurs :

Jeudi 15 mai, Locaux de la Compagnie Acte à Lyon (69) - Accueil des artistes étrangers

Prochains ateliers de la Nacre :

- Date à venir, à Lyon (Nacre) - Elaborez des outils de gestion du temps de travail

- Mardi 3 juin à 14h, Espace Rovaltain à Valence (26)

Mutualisez des emplois culturels : méthodologie, échanges d'expériences, accompagnement et financements possibles

Information et inscription sur www.la-nacre.org

Retrouvez tous les RDV de la Nacre en ligne ici