

Flash Expert Décembre 2013

La lettre mensuelle de veille

→ Future signature de l'ANI sur la formation professionnelle

Le 14 décembre, le patronat et les syndicats de salariés sont arrivés à un accord sur la formation professionnelle. Le futur ANI (accord national interprofessionnel) devrait modifier en profondeur l'accès à la formation professionnelle pour les salariés. Les deux points forts de cet accord repose à la fois sur le passage du DIF au compte personnel de formation, et sur un nouveau financement du système, avec la création d'une contribution unique.

Le compte personnel de formation (CPF) qui sera créé au 1^{er} janvier 2015, pourra être ouvert dès l'âge de 16 ans, et sera alimenté dès lors que le titulaire aura un statut de salarié. Ce compte ne pourra excéder 150 heures de formation en 9 ans avec la progression suivante : 20 heures par an pour les salariés à temps plein pendant les six premières années, puis 10 heures les trois années suivantes. Les heures du DIF non utilisées au 1^{er} janvier 2015 seront transférées sur le CPF.

Pour la contribution unique, la volonté est de changer en profondeur le mode de financement de la formation professionnelle. Calculée sur l'effectif de l'entreprise, cette contribution sera versée directement à l'OPCA. Le taux évoluera en fonction de l'effectif de l'entreprise : jusqu'à 9 salariés, son taux sera de 0.55%, à partir de 10 salariés le taux passera à 1%. Le taux pourra être abaissé à 0.8% pour les entreprises qui se seront engagées, par un accord d'entreprise, à consacrer directement 0.2% de sa masse salariale au CPF.

→ Ce qu'il faut retenir du projet de loi de finance pour la Sécurité sociale 2014 (PLFSS)

L'Etat poursuit sa volonté de réformer la protection sociale notamment sur le volet complémentaire santé et prévoyance. Même si la loi a été votée début décembre, il faut rester prudent quant à sa validation par le

Conseil constitutionnel. Rappelons qu'au printemps, le Conseil constitutionnel avait déclaré contraire à la constitution l'article de loi de sécurisation de l'emploi sur la désignation d'un organisme de complémentaire santé et prévoyance. Le gouvernement a donc proposé dans le projet de loi de finance de la Sécurité sociale 2014 (PLFSS) que le choix de cet organisme se transforme en recommandation associée à des avantages fiscaux. Concrètement, la loi propose que le forfait social puisse être modulé : pour les entreprises de moins de 10 salariés, qui choisiront l'organisme recommandé, le forfait social sera nul, pour celles de plus de 10 salariés il sera de 8%. Pour les entreprises de moins de 10 salariés qui choisiront un organisme non recommandé, le taux du forfait social passera à 8% et pour les entreprises de plus de 10 salariés à 20%. Une modulation qui devrait conforter les organismes recommandés.

Le PLFSS 2014 poursuit le chantier lancé sur la simplification dans la transmission des données sociales. La DSN (déclaration sociale nominative) sera généralisée au 1^{er} janvier 2016, certains employeurs (en fonction de la masse salariale, le chiffre sera prochainement fixé par décret), devront réaliser leurs déclarations via la DSN dès le 1^{er} janvier 2015. Les seuils de déclarations et de paiements des cotisations sociales seront à nouveau abaissés. La DPAE (déclaration préalable à l'embauche) électronique sera rendu obligatoire pour les entreprises effectuant plus de 100 déclarations en 2014 et 50 en 2015.

[Voir le PLFSS 2014](#)

→ La Cour des comptes s'interroge à nouveau sur le régime de l'intermittence

Le 26 novembre dernier, la Cour des comptes dans un référé sur le régime d'indemnisation des contrats précaires, questionne à nouveau le régime spécifique des intermittents du spectacle.

Ce n'est pas la première fois que la Cour des comptes épingle ainsi le statut intermittent, mais cette fois-ci, la Cour met en exergue le phénomène de permittance, et le questionne sous l'angle de la solidarité interprofessionnelle. Plusieurs documents chiffrés comparent le rapport entre allocations et cotisations à l'échelle des différentes annexes : 8, 10 et également 4 (annexe spécifique aux intérimaires), l'étude étant basée sur une analyse transversale. Même si l'étude rappelle que le ratio allocations / contributions a forcément augmenté sous l'effet de la crise économique (licenciement, succession de CDD, baisse du nombre de CDI), il est clairement identifié comme conjoncturel pour le régime général et l'annexe 4, alors que pour les annexes 8 et 10, malgré l'augmentation des cotisations depuis 2003, le ratio semble être structurel.

Ce référé formule deux propositions d'évolution, qui seront certainement débattues dans les prochains mois pour la renégociation des annexes :

- Augmenter les cotisations des employeurs et les rendre variables en fonction du recours au CDD-U. Le taux pourrait varier en fonction du nombre de CDD-U réalisé par l'employeur, cette variation ayant pour objectifs de contraindre les employeurs à basculer vers de l'emploi pérenne à partir d'un certain nombre d'heures d'intermittence utilisées.
- Poursuivre la démarche de différenciation entre techniciens et artistes, l'étude démontrant que la permittance est un phénomène touchant plus massivement l'annexe 8, et que le niveau d'indemnisation de cette annexe est plus élevé que l'annexe 10.

[Consulter le référé](#)

→ CCNEAC : extension de l'accord du 24 juillet 2012

Le 24 juillet 2012 les syndicats et le patronat s'étaient entendus sur la mise en place d'une cotisation obligatoire pour le financement d'un fond commun d'aide au paritarisme (FCAP). Ce fond a pour vocation de permettre aux organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ d'exercer leurs missions. La contribution est fixée au taux de 0.25% de la masse salariale annuelle et est exigible tous les trimestres.

Cet accord a été étendu en date 14 novembre 2013, date de publication au journal officiel, il est donc applicable à partir du 1^{er} décembre 2013, par l'ensemble des structures relevant de la CCNEAC.

[Voir l'accord](#)

Gestion du social : zoom sur les dernières jurisprudences

→ Entretien des tenues de travail, pas d'obligation de mention dans le règlement intérieur

Dans le numéro de novembre 2013 du Flash expert, nous faisons mention d'une jurisprudence concernant l'entretien des tenues de travail, avec l'impossibilité qu'une clause de contrat de travail puisse en imposer l'entretien aux salariés. Le Conseil d'Etat en date du 23 octobre revient sur la question de l'entretien des tenues de travail en rendant caduc la demande d'un inspecteur du travail. Ce dernier avait demandé à une entreprise de faire apparaître dans son règlement intérieur le fait que c'était l'entreprise qui prenait en charge l'entretien des tenues de travail. La Cour a estimé que ce type de mention ne relevait pas du règlement intérieur, car ne dépendant ni de mesures d'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité, ni sur des règles relatives à la discipline.

Cass. soc., 23 octobre 2013, n°356037

→ Requalification de CDD-U intermittent en CDI à temps plein

Les requalifications du CDD-U intermittent en CDI à temps plein se multiplient face à des litiges portant sur le manque de formalisme de certains contrats de travail. La Cour de cassation a rendu un arrêt en date du 23 octobre 2013, où elle précise les causes des requalifications.

Ces requalifications sont :

- dites « de droit » parce que les contrats de travail, CDD-U en cause ne mentionnaient pas de périodes travaillées et non travaillées. Dans ce type de cas, même si l'employeur amène la preuve contraire, la requalification aura lieu car c'est le contrat qui n'est pas conforme ;
- ou « liées à l'absence de preuve contraire » notamment en ce qui

concerne les mentions sur la durée annuelle du travail, ou la répartition des heures de travail sur les périodes travaillées. Si l'employeur n'est pas en capacité de prouver la durée minimale convenue, ou de démontrer que le salarié avait connaissance des jours et horaires auxquels il n'était pas à la disposition de l'employeur, le contrat de travail sera présumé à plein temps.

Cass.soc. 23 octobre 2013, n°10-21.589 F-D

→ CDD de remplacement

La Cour de cassation par son jugement du 23 octobre nous apporte des précisions quant aux mentions importantes d'un contrat de travail d'un CDD de remplacement.

Le CDD conclu doit mentionner avec précision le nom et la qualification professionnelle du salarié remplacé, sous peine d'une requalification en CDI. Dans l'affaire que la Cour de cassation a eu à juger, la qualification professionnelle s'était révélée trop imprécise. La Cour rappelant à ce titre qu'il est important de ne pas confondre emploi et qualification, d'autres arrêts antérieures l'ayant déjà souligné.

Cass.soc. 23 octobre 2013, n°12-15.482 f-D

→ Emploi franc : extension de la liste des communes éligibles

Le 26 juin 2013, le gouvernement lançait l'expérimentation des emplois francs sur trois ans. Visant à favoriser l'embauche de jeunes de moins de 30 ans en CDI à plein temps, résidant dans des zones urbaines qui rencontrent des difficultés d'accès à l'emploi, ce dispositif pouvait se mettre en œuvre sur une dizaine d'agglomérations à l'échelle nationale. Depuis le 31 octobre dernier, un décret permet l'extension de cette expérimentation à une trentaine d'agglomérations dont Lyon et plus d'une dizaine de communes de la périphérie.

Rappelons que l'emploi franc permet l'octroi d'une aide de 5000€ lors de la première année du contrat.

[Voir le décret du 26 juin 2013](#)

[Voir le décret du 31 octobre 2013 sur les nouvelles communes éligibles](#)

→ Taux réduit pour les droits d'auteurs en 2014 ?

La commission culture du Sénat a adopté fin novembre un amendement au projet de loi de finances (PLF) 2014 pour appliquer aux droits d'auteur le taux réduit de TVA. La commission a souhaité défendre un taux à 5.5% pour les droits d'auteurs, estimant que son passage au taux normal de 10% serait injustifié étant donné que la plupart des biens et services culturels étaient soumis au taux réduit de 5.5%.

Cet amendement va être examiné dans le cadre des débats pour la validation du projet de loi de finance 2014. La validation ou pas de l'amendement devrait être connu sous peu.

[Voir le communiqué de la commission culture](#)

→ Hausse du Smic au 1^{er} janvier 2014

Le smic devrait augmenter, uniquement sur la base du mécanisme légal de revalorisation, de 1.1% au 1^{er} janvier 2014. La base horaire brute passera de 9.43€ à 9.53€, et le mensuel à 1445.38€ brut.

→ Litige relatif à un licenciement : création d'une indemnité forfaitaire en cas de conciliation

Dans le cadre de la loi de sécurisation de l'emploi, le législateur a permis de rendre fin à un litige, relatif à un licenciement, grâce à un accord financier. Un décret a fixé début août 2013 le barème de cette indemnité forfaitaire qui tiendra compte de l'ancienneté du salarié.

Rappelons que cette indemnité n'est pas imposable et est exonérée de cotisation de Sécurité sociale, si lorsqu'elle est cumulée à l'indemnité de licenciement, elle ne dépasse pas deux fois le plafond annuel de la Sécurité sociale.

[Voir le décret](#)