

LETTRE SOCIALE

N°34 - AVRIL 2014



BAKER TILLY
FRANCE

Membre indépendant de Baker Tilly International

Vous trouverez dans ce numéro l'actualité sociale relative aux thèmes suivants :

- **Mise en conformité des régimes collectifs** : dernières précisions et rappel
- **Réforme du temps partiel**
- **Réforme des régimes de retraite** :
 - Validation des trimestres
 - Cumul emploi retraite
 - Création du Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité
- **Elections professionnelles** : nouveauté sur l'invitation des organisations syndicales
- **Stage « étudiant »** : des changements en projet

EN BREF ...

L'actualité jurisprudentielle diverse relative :

- au versement transport
- à la rupture conventionnelle

Bonne lecture !

Le pôle social

La mise en conformité des régimes collectifs : dernières précisions et rappel

L'ACOSS vient de diffuser une lettre circulaire « questions-réponses » en date du 4 février 2014 relative aux contributions des employeurs destinées au financement des prestations complémentaires de prévoyance et de retraite supplémentaire.

Elle apporte ainsi des précisions sur le décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 et la circulaire ministérielle du 25 septembre 2013 et devrait ainsi permettre d'**aider les entreprises à mettre leur régime en**

conformité avec ces dispositions avant le 30 juin 2014.

Rappelons que les régimes qui bénéficiaient au 11 janvier 2012 de l'exclusion d'assiette des cotisations en application des anciennes dispositions ne devaient initialement rester exonérés que jusqu'au 31 décembre 2013. Ce délai a finalement été prorogé jusqu'au 30 juin 2014, laissant ainsi aux employeurs concernés un délai supplémentaire pour mettre leur régime en conformité avec les nouveaux critères, le cas échéant.

Elle reprend, sous forme de questions/réponses (QR), les modalités d'appréciation des caractères collectif et obligatoire des garanties complémentaires, permettant d'exclure de l'assiette de cotisations, les contributions des employeurs destinées au financement de prestations de retraite supplémentaire et de prévoyance complémentaire. L'ACOSS a notamment validé les points suivants :



Respect du caractère collectif

1. Les « Catégories objectives » (QR 1 à 17)

Pour rappel, les 5 catégories objectives distinguées dans le décret du 9 janvier 2012 sont :

- **Critère 1** : l'appartenance aux catégories de cadres et de non-cadres définies par référence aux articles 4, 4 bis et 36 de la Convention collective nationale AGIRC du 14 mars 1947
- **Critère 2** : la référence aux tranches de rémunération ARRCO-AGIRC (1 et 2 ou A, B, C)
- **Critère 3** : l'appartenance aux catégories de salariés définies par les conventions de branche, ou les accords professionnels ou interprofessionnels
- **Critère n°4** : les sous-catégories fixées par les conventions ou les accords professionnels ou interprofessionnels et définies par référence à un niveau de responsabilité, type de fonctions ou degré d'autonomie dans le travail des salariés.
- **Critère n°5** : l'appartenance aux catégories définies clairement et de manière non restrictive à partir des usages constants, généraux et fixes en vigueur dans la profession.

Nous vous présentons quelques exemples de questions-réponses (QR) intéressants.

En théorie, il ne devrait pas y avoir de redressement si pour le critère 1, au lieu de faire référence à la convention AGIRC de 1947, il est mentionné l'appartenance aux catégories de cadres et de non cadres. Mais attention car cette situation peut être ambiguë pour certains salariés qui sont affiliés à l'AGIRC mais cotisent comme des non cadres au régime de protection sociale, et inversement (Q/R 1) – exemple des articles 36.

Pour apprécier la rémunération au sens du critère n° 2 «tranches de rémunération», **il doit être pris en compte l'ensemble des éléments soumis à cotisations** et pas la seule part fixe du salaire. Toutefois, lorsque le texte instituant le régime le prévoit, il est possible de retenir comme base

de référence le salaire de l'année N-1 (QR 2).

Le critère 5, c'est-à-dire, catégories issues d'usages constants, généraux et fixes en vigueur dans la profession, n'inclut pas les **salariés bénéficiant d'une déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels**. Ces salariés ne constituent donc pas une catégorie objective (QR 11), **à l'inverse des VRP** (QR 10).

L'interdiction de prendre en compte l'ancienneté ne concerne que le critère n°5. A l'inverse, les critères 3 et surtout 4, peuvent faire référence de manière indirecte à l'ancienneté au regard de définitions conventionnelles. Cette référence « indirecte est admise » (QR 13).

2. Contribution de l'employeur (QR 18 à 21)

La question du bénéfice de l'exemption d'assiette des cotisations en cas de prise en charge de cotisations par le comité d'entreprise est également détaillée. Ainsi, la participation du comité d'entreprise au financement des cotisations salariales peut être exonérée sous réserve que le régime soit collectif et obligatoire. Le calcul du plafond d'exemption implique par ailleurs de faire masse de la cotisation

de l'employeur et de la participation du comité d'entreprise (QR n° 19).

Les taux (ou montants) de contribution employeur peuvent être différant pour des salariés appartenant à des catégories différentes, sauf pour le critère 2 où il ne peut y avoir que 2 taux (ou montants) différents (QR 20)

3. Respect du caractère obligatoire : les dispenses d'adhésion (QR 22 à 31)

Les **dispenses d'affiliation** ne remettant pas en cause le caractère obligatoire du régime, sont envisageables pour les seuls salariés présents dans l'entreprise lors de la mise en œuvre des garanties par accord collectif (QR 23).

Toutefois, en cas de décision unilatérale de l'employeur (DUE), la dispense d'adhésion n'est valable que lors de l'institution du régime ou lorsqu'une nouvelle DUE vient mettre à la charge du salarié une partie de la cotisation initialement à la charge intégrale de l'employeur (QR 24).

Lorsque les garanties ont été mises en place par décision unilatérale, l'ACOSS affirme que les cas de dispense prévus au 2° de l'article R242-1-6 du code de sécurité sociale (CSS) peuvent être prévus dès à présent par la décision unilatérale de l'employeur (QR 25).

Pour rappel, les dispenses d'adhésion prévues au 2° de l'article R242-1-6 du CSS sont :

- a) Les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat d'une durée au moins égale à douze mois à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
- b) Les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat d'une durée inférieure à douze mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
- c) Les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;

En revanche, le salarié qui cesse d'être bénéficiaire de l'ACS/CMU-C en cours d'année doit directement être affilié au régime de l'entreprise (QR 27).

Réforme du temps partiel

La loi du 5 mars 2014 sur la formation professionnelle, l'emploi et le dialogue social prévoit le report de la durée minimale de 24 heures pour les contrats de travail à temps partiel, réformée par la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013.

La loi de sécurisation de l'emploi prévoyait l'instauration d'une durée minimale de travail de 24 heures pour les contrats de travail à temps partiel conclus à compter du 1^{er} janvier 2014, sauf accord de branche dérogatoire.

Quelques dérogations individuelles étaient prévues par la loi, et notamment la demande du salarié motivée par le cumul d'emploi ou des contraintes personnelles.

Pour permettre aux branches professionnelles de négocier sur la durée du travail des salariés à temps partiel, et notamment pour prévoir les cas dans lesquels il sera possible de déroger à la durée minimale de 24 heures hebdomadaires, la loi suspend l'application des dispositions de la loi de sécurisation de l'emploi pour les contrats conclus entre le 22 janvier et le 30 juin 2014.

Les situations possibles sont :

- **Contrats en cours au 1^{er} janvier 2014** : pour les contrats à temps partiel qui étaient déjà en cours au 1^{er} janvier 2014, la loi du 5 mars 2014 suspend la possibilité pour le salarié de demander l'application de la durée minimale de 24 heures par semaine jusqu'au 30 juin 2014.
A partir du 1^{er} juillet 2014, et jusqu'au 1^{er} janvier 2016, l'employeur ne pourra s'opposer à la demande d'un salarié que s'il justifie d'une impossibilité liée à l'activité économique de l'entreprise.

- **Contrats conclus entre le 1^{er} janvier et le 21 janvier 2014 (date de la présentation au Conseil des Ministres de la loi finalement votée le 5 mars 2014)** : ces contrats restent tenus par l'obligation de prévoir une durée minimale de 24 heures, sauf dérogations mentionnées ci-dessus.
- **Contrats conclus entre le 22 janvier et le 30 juin 2014** : ces contrats échappent à l'obligation de durée minimale de 24 heures, cette règle étant "suspendue" pendant toute cette période. L'employeur peut conclure des contrats de travail à temps partiel avec une durée moindre.

Reste une interrogation pour ces contrats après le 30 juin : seront-ils couverts par la période transitoire qui concerne - initialement - les contrats en cours au 1^{er} janvier 2014 et qui prend fin le 1^{er} janvier 2016 ?
 Cette période transitoire devrait en toute logique s'étendre aux contrats conclus pendant la période de suspension, mais certains auteurs s'interrogent.
- **Contrats conclus à partir du 1^{er} juillet 2014** : à partir du 1^{er} juillet 2014, la loi du 14 juin 2013 reprend ses droits ; les employeurs doivent proposer une durée minimale de 24 heures sauf demande contraire du salarié pour des raisons personnelles, dérogations prévues par la loi ou accord de branche étendu.

Réforme de la retraite

1) Validation des trimestres : précisions

Dans notre précédente lettre sociale, nous vous informions que la réforme des retraites 2013 prévoyait des mesures facilitant les conditions de validation d'un trimestre de retraite.

Pour mémoire, jusqu'au 31 décembre 2013, les salariés devaient cotiser sur au moins l'équivalent de 200 heures payées au SMIC pour valider un trimestre de cotisation vieillesse.

Les Pouvoirs Publics ont décidé d'instaurer, dans le cadre de la réforme des retraites 2013, une mesure pour que les salariés travaillant à temps partiel puissent valider un trimestre dès qu'ils auront cotisé sur au moins l'équivalent de 150 heures de travail payées au SMIC.

Cette disposition devrait être particulièrement bénéfique pour les

femmes qui sont plus nombreuses à accepter les postes à temps partiel afin de pouvoir s'occuper de leurs enfants. Elles pourront ainsi valider plus de trimestres pour améliorer leurs conditions de départ à la retraite et le montant de leur pension.

Exemple : un salarié à temps partiel, occupé selon un horaire hebdomadaire de 14 heures et rémunéré au SMIC, avec un salaire annuel brut de 6 865 € en 2013, ne pouvait valider que trois trimestres dans l'année car il n'atteignait pas les 7 544 € requis (200×4 trimestres $\times 9,43$ Euros) pour en valider quatre.

En revanche, en 2014, pour une rémunération identique, le salarié validera ses quatre trimestres, puisque 5 718 € ($9,53 \times 150 \times 4$ trimestres) gagnés dans l'année suffiront.

Cette modification de seuil s'applique dès 2014.

Mais certains assouplissements et tempéraments à cette règle sont apportés par cette réforme.

➤ Possibilité de report des cotisations d'une année à l'autre :

Une autre disposition de la réforme permet dorénavant aux salariés dont le volume des activités peut varier de reporter leurs cotisations d'une année à l'autre, lorsqu'ils ne parviennent pas à valider quatre trimestres sur deux années successives.

Les versements effectués et non utilisés pour valider un trimestre pourront servir pour l'année précédente ou pour la suivante qui compte moins de quatre trimestres de cotisation.

➤ Plafonnement du salaire pris en compte pour la validation des trimestres :

En application du principe « *cotisations sur l'équivalent de 200 fois le SMIC = 1 trimestre validé* », un salarié ayant perçu une rémunération importante sur deux ou trois mois, pouvait, jusqu'au 31 décembre dernier, aisément valider quatre trimestres.

Avec l'abaissement du seuil à 150 fois le SMIC à compter du 1^{er} Janvier 2014, pour limiter l'effet d'aubaine, **les revenus des assurés qui toucheront un salaire supérieur ou égal au plafond fixé par la Sécurité sociale ne seront pris en compte que dans la limite de 1,5 SMIC pour la validation des trimestres.**

Exemple : un salarié qui percevrait sur un mois un salaire brut de 10 000 € ne pourrait acquérir 4 trimestres sur l'année en une fois, car seule la rémunération à hauteur de 1,5 SMIC entrerait en compte pour la validation des trimestres, soit 2 168,07 € en 2014. Par conséquent, même en gagnant beaucoup, il faudrait a priori toujours

travailler environ 2 mois et 3 semaines au moins pour valider ses 4 trimestres.

Ces deux mesures, qui sont entrées en application dès 2014, devraient prochainement faire l'objet de précisions par décret.

2) Liquidation de la retraite et cumul emploi-retraite des salariés

Pour bénéficier d'une pension de vieillesse du régime général de la sécurité sociale, l'assuré doit cesser son activité salariée.

Depuis le 1^{er} octobre 2009, la règle de cessation d'activité est la même pour les retraites complémentaires que pour le régime général. Cependant, le principe de cessation d'activité n'est pas absolu. Le salarié peut cumuler un emploi et sa pension de retraite :

- soit en poursuivant une activité autorisée par la loi ou par l'administration ;
- soit en reprenant une activité après être parti en retraite.

Un retraité peut reprendre une activité professionnelle et cumuler sa pension de vieillesse avec les revenus de cette activité. En fonction de sa situation au regard du régime de retraite légal et complémentaire, il pourra les cumuler avec ou sans restriction.

La loi portant réforme des retraites adoptée le 18 décembre 2013 clarifie les règles de cumuls emploi retraite : **à partir du 1^{er} janvier 2015, la liquidation d'une pension dans un régime supposera de mettre fin à l'ensemble des activités.**

Pour les pensions prenant effet à partir de 2015, la reprise d'activité dans un nouveau régime ne permettra plus au salarié d'obtenir des droits supplémentaires à retraite. **L'intéressé cotisera donc à fonds perdus, quel que soit le régime et quel que soit l'âge auquel il a liquidé ses pensions.**

Pour avoir accès au cumul emploi-retraite libéralisé (cumuler sans restriction emploi et pension de vieillesse de base), l'assuré doit avoir liquidé l'ensemble de ses retraites de base et complémentaires. Dans un souci de simplification, une exception est introduite pour le retraité cadre qui ne sera plus obligé de liquider sa retraite AGIRC tranche C. Cela permet à des retraités ouvrant droit à une retraite à taux plein de passer en cumul libéralisé sans liquider immédiatement leur retraite AGIRC tranche C, pour qu'elle ne soit pas diminuée.

En cas de cumul emploi-retraite plafonné, si l'assuré a dépassé la limite de 1,6 SMIC, les pensions de retraite ne seront plus suspendues, mais simplement écartées à concurrence du dépassement.

3) Le compte personnel de prévention de la pénibilité

Une des mesures « phare » de la réforme des retraites est la création d'un compte personnel de prévention de la pénibilité qui lie prévention et réparation. Son objectif est de sortir les personnes d'un travail pénible par le biais de formation, de la mise en place d'un temps partiel et de la possibilité de partir en retraite plus tôt. Ce compte repose sur l'attribution de points en cas d'exposition du salarié à au moins un facteur de pénibilité.

Le compte personnel de prévention de la pénibilité sera mis en place le 1^{er} janvier 2015.

Les salariés des employeurs de droit privé ainsi que le personnel des entreprises publiques employé dans les conditions du droit privé sont concernés par le compte personnel de prévention de la pénibilité (exclusion des salariés affiliés à des régimes spéciaux de retraite comportant un dispositif spécifique, fixés par décret).

Le compte personnel de prévention est ouvert à chaque travailleur exposé, au-delà de certains seuils, après application

des mesures de protection collective et individuelle, à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels.

L'exposition du salarié est consignée dans la fiche de prévention des expositions. Elle ouvre droit à l'attribution de points sur le compte personnel de prévention de la pénibilité.

Les droits constitués sur le compte restent acquis au salarié jusqu'à la liquidation ou à son admission à la retraite.

Une copie de la fiche sera transmise chaque année par l'employeur au salarié et à la caisse chargée des prestations d'assurance vieillesse (date d'application fixée par décret et au plus tard dans 5 ans).

Le salarié pourra utiliser toute ou partie des points disponibles sur son compte personnel de prévention afin de financer :

- **une action de formation professionnelle continue** dans la perspective d'accéder à un emploi non exposé ou moins exposé à des facteurs de pénibilité. Cette demande peut intervenir même si le titulaire est demandeur d'emploi ;
- **la mise en place d'une réduction de sa durée de travail** (complément de sa rémunération et les cotisations et contributions sociales). La demande du salarié peut intervenir à tout moment de la carrière du titulaire du compte ;
- **une majoration de durée d'assurance vieillesse et d'un départ en retraite avant l'âge légal de droit commun**. La liquidation des points acquis peut intervenir à partir de 55 ans, sous réserve d'un nombre suffisant.

Un décret fixera les modalités suivant lesquelles le salarié est informé des possibilités d'utilisation du

compte ; les conditions d'utilisation des points ; le barème de points spécifique à chaque utilisation du compte. Un décret précisera également les conditions et limites dans lesquelles les points acquis ne peuvent être affectés qu'à l'utilisation d'une action de formation.

A noter : Pour les personnes âgées d'au moins 52 ans au 1^{er} janvier 2015, le barème d'acquisition des points portés au compte personnel de prévention de la pénibilité et les conditions d'utilisation des points acquis peuvent être aménagés par décret.

Les points sont convertis en heures de formation pour abonder le compte personnel de formation créé par la loi de sécurisation de l'emploi.

Le salarié a droit à une réduction de sa durée de travail (passage à temps partiel). L'employeur peut refuser sa demande. Attention, ce refus doit être justifié par une impossibilité due à l'activité économique de l'entreprise.

Les salariés peuvent bénéficier d'une majoration de durée d'assurance (accordée par le régime général de

Sécurité sociale). L'âge de départ légal à la retraite est abaissé à due concurrence du nombre de trimestres de majoration de durée d'assurance (conditions et limites fixées par décret).

Un service d'information en ligne permettra au travailleur de connaître le nombre de points acquis, disponibles, utilisés, etc.

Par ailleurs, il est créé un fonds en charge du financement des droits. Les recettes de ce système sont constituées par :

- une cotisation due par l'ensemble des entreprises (salariés entrant dans le champ d'application du compte) sur les rémunérations ou gains des salariés (pourcentage qui sera fixé par décret dans la limite de 0,2 %) ;
- une cotisation additionnelle due par les employeurs dont au moins un de leurs salariés est exposé à la pénibilité. Pourcentage qui sera fixé par décret sur les rémunérations et gains perçus par les salariés exposés (entre 0,3 et 0,8 %). Un taux spécifique peut être appliqué au titre des salariés ayant été exposés simultanément à plusieurs facteurs de pénibilité (entre 0,6 et 1,6 %).

Elections professionnelles

La Loi 2014-288 du 5 mars 2014 art. 30, I et II est venue modifier les délais d'organisation des élections des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

L'objectif étant clairement de limiter le plus possible les cas de carence constatée des organisations syndicales, phénomène mis en évidence depuis l'entrée en vigueur de la loi de 2008, et qui tient vraisemblablement surtout à l'insuffisance du délai qui est imparti aux organisations pour réagir et préparer les échéances électorales dans l'entreprise.

 **Les syndicats doivent être invités à négocier le protocole 15 jours avant la première réunion**

Jusqu'à présent, aucun texte ne précisait le délai (nombre de jours) à respecter entre l'invitation par l'employeur et la date de réunion de négociation du protocole préélectoral, adressée aux syndicats intéressés ; il n'était question que de « délai suffisant ».

Désormais, cette invitation à négocier doit parvenir aux syndicats au plus tard 15 jours avant la première réunion (C. trav. art. L 2314-3 al. 4 nouveau et L 2324-4 al. 4 nouveau).

En pratique, l'employeur doit donc, dans la lettre d'invitation envoyée à chaque syndicat concerné, proposer une date de première réunion suffisamment éloignée dans le temps pour que le délai entre la date à laquelle les syndicats seront supposés recevoir la lettre et la date proposée pour cette réunion soit d'au moins 15 jours.

Au cas où un syndicat ne recevrait pas l'invitation en temps utile, ce qui pourra être vérifié par l'envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception, l'employeur aura tout intérêt à déplacer la date de première réunion.

Les syndicats invités à négocier le protocole préélectoral 2 mois avant la fin des mandats lors de renouvellement des institutions

Le délai entre l'invitation à négocier le protocole préélectoral et la fin des mandats en cours est doublé, passant à 2 mois, au lieu de 1 mois antérieurement (C. trav. art. L 2314-3 al. 3 modifié et L 2324-4 al. 3 modifié) en cas de renouvellement des institutions.

Rappelons que la date d'invitation est celle de la réception des lettres d'invitation.

Stage « étudiant » : des changements en projet

Une proposition de loi vise à renforcer l'encadrement des stages et l'amélioration du statut des stagiaires. Elle a été adoptée en première lecture le 24 février 2014 et doit être examinée par le Sénat fin avril.

Quota maximum

Le nombre de stagiaires présents dans l'entreprise serait limité par décret sur la base d'un **quota qui pourrait être de 10% de l'effectif**.

Pour rappel : l'entreprise d'accueil doit respecter un délai de carence entre deux conventions de stages sur un même poste, égal au tiers de la durée du stage précédent. Cette règle n'est pas modifiée par la proposition de loi.

Interdiction des stages « post diplôme »

La proposition de loi rappelle que seuls les stages intégrés dans un cursus pédagogique sont autorisés. La convention tripartite (employeur, établissement, stagiaire) reste obligatoire. L'établissement scolaire ou d'enseignement supérieur doit y indiquer en quoi le stage s'inscrit dans le cursus de la formation. Il est également rappelé qu'un stage n'est pas un emploi.

Fin des stages de plus de 6 mois

D'ici deux ans plus aucune dérogation ne permettrait d'aller au-delà de la durée maximale des stages fixée à six mois.

Titres restaurant et frais de transport domicile travail

Certains droits qui étaient réservés aux salariés seraient étendus aux stagiaires dont notamment les titres restaurant et les frais de transport domicile travail pour les stages de plus de deux mois.

Gratification

La gratification versée obligatoirement pour les stages d'au moins deux mois est due à compter du premier jour du premier mois de la période de stage.

La gratification resterait fixée à 12,50 % du plafond horaire de la sécurité sociale par heure soit 436,05 € en 2014 (pour 35 heures).

Responsabilité accrue en cas d'accident du travail

Jusqu'à présent en cas d'accident du travail c'est l'organisme de formation qui devait supporter la réparation du préjudice subi par le stagiaire. L'établissement d'enseignement pourra se retourner contre l'entreprise en cas de faute inexcusable de l'employeur.

Inscription des stagiaires sur le registre unique du personnel

L'entreprise d'accueil devra inscrire les stagiaires sur le registre unique du personnel dans une section spécifique dédiée. Cela doit permettre d'identifier clairement les stagiaires et de les distinguer des salariés, afin de faciliter les contrôles de l'inspection du travail sur le respect des seuils, de la durée de présence ou de l'effectivité du tutorat.

EN BREF...

L'ACTUALITE DIVERSE

Précisions sur le versement transport

La contribution au versement de transport est due par les toutes les personnes physiques ou morales, publiques ou privées, à l'exception des fondations et associations reconnues d'utilité publique à but non lucratif dont l'activité est de caractère social, **dès lors qu'elles emploient plus de 9 salariés dans la région Ile-de-France ou dans le périmètre des transports urbains d'une autorité organisatrice ayant institué le versement de transport.**

Toutefois, il existe un dispositif d'assujettissement progressif pour les entreprises qui atteignent ou dépassent l'effectif de 10 salariés. Elles sont totalement dispensées de la contribution pendant 3 ans, puis elles bénéficient d'un abattement dégressif les 3 années suivantes (le versement est réduit de 75 % la 4^{ème} année, de 50 % la 5^{ème} année et de 25 % la 6^{ème} année).

La Cour de Cassation vient d'apporter une nouvelle précision : **une période de non assujettissement à la contribution au versement de transport ne suspend pas l'application du dispositif progressif d'assujettissement.**

En l'espèce, un employeur était assujetti à la contribution au versement de transport à partir de l'année 2002. En 2003 et en 2004, il n'employait pas un nombre de salariés suffisant pour le rendre redevable de la contribution. Par contre, il était à nouveau assujetti à cette redevance au titre des années 2005 et 2006. Selon lui, les années de non-assujettissement (2003 et 2004) suspendaient le dispositif d'assujettissement progressif, qui ne recommençait à courir qu'une fois le seuil repassé au-dessus de 9 salariés.

Ainsi, le lissage sur 6 ans se serait appliqué en 2002 (1^{ère} année de dispense), puis pendant 5 ans à partir de 2005 (2 années de dispense et 3 années de taux réduit).

Telle n'est pas l'interprétation de la Cour de cassation. **Le fait que l'employeur redescende en dessous du seuil d'assujettissement pendant la période de lissage n'en suspend pas le cours** (en clair, les 6 années se décomptent d'affilée). Si la première année de dispense au titre du mécanisme d'assujettissement progressif est N + 1, l'employeur assujetti au versement au titre de l'année N + 4 en est redevable après abattement de 75 % (4e année de lissage), même s'il n'était pas assujetti au versement de transport en N + 2 et N + 3 du fait de son effectif. L'année N + 4 ne peut pas être considérée comme une 2e année de lissage, avec dispense totale de versement de transport.

Rupture conventionnelle

Contexte conflictuel

Conclure une rupture conventionnelle dans un contexte conflictuel est désormais permis par la cour de Cassation (Cass. Soc. du 15 janvier 2014 n° 12-23942).

La cour de cassation autorise la rupture conventionnelle en cas de conflit mais l'interdit dans un contexte de harcèlement moral. Des limites parfois difficiles à percevoir au moment de signer la rupture conventionnelle ...

L'existence d'un conflit entre les deux parties lors de la conclusion d'une rupture conventionnelle, n'affecte pas nécessairement sa validité. Toutefois, le vice du consentement est retenu en cas de menace ou pression envers le salarié.

Conséquences de la mauvaise mention du délai de rétractation

Une erreur de mention dans la date du délai de rétractation sur le formulaire de rupture ne remet pas en cause la validité de la rupture conventionnelle (Cass. soc. du 15 janvier 2014 n° 12-24539).

Point de départ du délai de renonciation à une clause de non concurrence

Le délai de renonciation à une clause de non concurrence court à compter de la date de rupture fixée dans la convention de rupture conventionnelle (Cass. Soc. du 29 janvier 2014 n° 12-22116).

Conséquences du défaut d'information sur la possibilité de se faire assister

Le fait de ne pas informer le salarié qu'il peut se faire assister lors de l'entretien de rupture conventionnelle ne remet pas en cause la validité de la rupture (Cass. soc. du 29 janvier 2014 n° 12-27594).

Conséquences du défaut d'information sur la possibilité de prendre contact avec Pôle emploi

Le fait de ne pas informer le salarié qu'il a la possibilité de prendre contact avec Pôle emploi en vue d'envisager la suite de son parcours professionnel ne remet pas en cause la validité de la rupture conventionnelle. En effet, ce seul oubli ne justifie pas une annulation pour la Cour de Cassation (Cass. soc. 29 janvier 2014, n° 12-25591).

Un paragraphe de la convention spécifiera que le salarié a droit au bénéfice des allocations de l'assurance chômage (l'information émanant de l'employeur se réduit à cela).

La validité de la rupture ne pourrait être remise en cause que si le salarié arrive à prouver que du coup son consentement n'était pas libre et éclairé. En l'espèce, cela n'a pas été retenu pour un salarié ayant déjà pu mener un projet de création d'entreprise.



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