

# LETTRE SOCIALE

N°32 – DECEMBRE 2013



BAKER TILLY  
FRANCE

Membre indépendant de Baker Tilly International

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

- La mise en conformité des régimes de protection sociale : ce qu'il faut faire avant le 1<sup>er</sup> juillet 2014
- La fiscalisation des parts patronales de mutuelle
- La portabilité des droits à la prévoyance et mutuelle
- Le temps partiel
- La modification des règles de validation d'un trimestre de retraite
- Les emplois francs
- Les jeunes dans l'entreprise : Travaux interdits ou réglementés

#### EN BREF ...

L'actualité sociale diverse relative :

- au test salivaire pour dépistage de cannabis
- à la rupture conventionnelle
- à la période d'essai du CDI faisant suite à des CDD
- aux sanctions
- au licenciement pour inaptitude et droit individuel à la formation

et à la mise à jour des données sociales pour 2014

Toute l'équipe vous souhaite d'agréables fêtes de fin d'année.

Bonne lecture.

# La mise en conformité des régimes de prévoyance, mutuelle et article 83 : ce qu'il faut faire avant le 1er juillet 2014

S'il existe dans votre entreprise un dispositif de protection sociale complémentaire (prévoyance, complémentaire santé ou retraite supplémentaire), **les contributions patronales qui le financent ne sont pas intégrées dans l'assiette des cotisations sociales sous réserve de respecter certaines conditions.**

Ces conditions ont été modifiées et il convient de vérifier que le dispositif en place est conforme. A défaut, au 1<sup>er</sup> juillet 2014, des cotisations sociales seront dues sur la contribution de l'employeur.

## □ Les principales modifications

Le dispositif mis en place doit être collectif et obligatoire ; c'est principalement sur ces deux points que les règles ont été modifiées.

Voici quelques exemples de changements :

- il n'est plus possible d'avoir un dispositif réservé aux cadres dirigeants ;
- il est possible d'avoir des régimes différents pour les cadres et les non cadres, sous certaines conditions ;
- pour que le mandataire social sans contrat de travail en bénéficie, il faut être en mesure de présenter les documents exigés en cas de contrôle ;
- pour que les salariés soient dispensés d'adhérer à la couverture sociale complémentaire, il faut que ce soit prévu par l'acte juridique ayant mis en place le contrat (décision unilatérale), que le salarié fasse une demande de dispense, et que l'employeur puisse présenter des justificatifs en cas de contrôle de l'Administration.

Dans tous les cas de figure, il faut avoir un certain nombre de documents à tenir à disposition du contrôleur URSSAF.

## □ Les conséquences pour l'entreprise

Les modifications apportées aux dispositifs de protection sociale complémentaire sont telles qu'il faut impérativement traiter ce dossier dans les plus brefs délais. Plusieurs mois seront en effet nécessaires pour procéder aux adaptations. A défaut, à partir de juillet 2014, les cotisations à la charge des employeurs augmenteront.

*Il est important de vérifier que le régime de protection sociale complémentaire existant dans l'entreprise respecte les conditions posées par les textes.*

*Au plus près de l'actualité, notre service Social est plus que jamais à votre écoute pour vous proposer des prestations d'accompagnement dans la mise en conformité de vos régimes.*

*Aussi, nous vous invitons à vous rapprocher de votre interlocuteur au sein du cabinet dans les plus brefs délais.*

# La fiscalisation des parts patronales de mutuelle

Le projet de loi de finances pour 2014 prévoit d'intégrer au revenu imposable la part patronale des cotisations finançant les contrats frais de santé dès le 1<sup>er</sup> euro.

Les autres contributions, à savoir les part salariale et part patronale finançant la prévoyance et la part salariale finançant les contrats frais de santé restent déductibles.

La mesure n'impactera pas les employeurs mais se traduira pour les salariés par une hausse de leur impôt sur le revenu **dès 2013 : cette mesure applicable en 2014 concernerait la déclaration 2013.**

**Si cette disposition est définitivement adoptée, la loi sera publiée dans les tous derniers jours de décembre, ce qui posera certains problèmes pratiques aux services paies puisque la plupart des rémunérations seront versées avant la publication de la loi de finances, selon les anciennes règles toujours en vigueur.**

Il conviendra alors de tenir compte de la réforme pour la rubrique relative au net imposable de la N4DS que l'employeur doit déclarer avant le 31 janvier 2014. En revanche le cumul net imposable des salariés mentionné sur leur bulletin de paie de décembre risque d'être erroné par rapport à la nouvelle législation.

## La portabilité des droits aux régimes de prévoyance et santé

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, publiée au Journal officiel du 16 juin 2013, relative à la sécurisation de l'emploi, issue de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013, complète les dispositions relatives à la portabilité des droits santé et prévoyance instaurées par l'ANI du 11 janvier 2008.

*NB : La portabilité des garanties santé et prévoyance font l'objet d'un article L.911-8 nouveau du Code de la Sécurité Sociale.*

**Toutes les entreprises du secteur privé** (ce qui n'était pas le cas jusqu'à ce texte, des secteurs échappaient en effet à l'application de la portabilité).

Les salariés bénéficiaires sont :

- les **salariés en place garantis collectivement**, dans les conditions prévus à l'article L.911-1 du CSS, contre le risque décès, les frais de santé, les risques liés à la maternité, les risques incapacité de travail ou d'invalidité ;
- les salariés ayant quitté la société, pour des **motifs autre que la faute lourde ou démission non légitime**, ouvrant droit à la prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Cette portabilité est aussi étendue aux ayants droit du salarié qui bénéficie effectivement des garanties à la date de la cessation du contrat de travail.

☞ **La durée de cette portabilité est définie comme suit :**

- Le point de départ du maintien des garanties est la date de cessation du contrat de travail.
- Elle est égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur
- avec **un plafond de 12 mois.**

*NB : Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur.*

**Les dates de mise en œuvre de ces nouveaux mécanismes :**

Cela va se faire en trois temps (de 2014 à 2016).

- 1) Portabilité **mutualisée\* et gratuite** applicable à compter du **1<sup>er</sup> juin 2014 pour la mutuelle** (frais médicaux, maternité) ;
- 2) Portabilité **mutualisée\* et gratuite** applicable à compter du **1<sup>er</sup> juin 2015 pour la prévoyance** (décès, incapacité de travail, invalidité) ;

*\*Rappel : Qu'est-ce que la mutualisation ? C'est le fait que la portabilité soit financée par des contributions prélevées sur les rémunérations des salariés et non plus par l'employeur et le salarié quittant l'entreprise.*

*Nota : jusqu'à ce nouveau texte, la mutualisation ne constituait qu'une des options offertes aux partenaires sociaux, l'autre étant le financement conjoint par l'ancien employeur et l'ancien salarié (cofinancement). Avec ce texte, elle devient la règle.*

**Attention** : jusqu'à ces dates, l'article 14 de l'ANI du 11 janvier 2008 continue de s'appliquer. Mais à compter de ces 2 dates, il cessera de s'appliquer et donc aucun précompte ne pourra plus être calculé au moment du départ du salarié. Le délai de renonciation, qui est actuellement de 10 jours à partir de la date de rupture du contrat de travail, n'existera plus, le maintien étant mutualisé.

- 3) Comme certaines branches professionnelles n'assuraient pas à leurs salariés une couverture collective concernant les frais de santé, l'accord a rectifié cette situation **en rendant obligatoire, au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2016, une couverture complémentaire santé collective minimale et la prise en charge par l'employeur la moitié de ces frais.**

*NB: Dans les entreprises qui ne bénéficieront d'une couverture complémentaire de remboursements de frais de santé que le 1<sup>er</sup> janvier 2016, la portabilité n'entrera en vigueur effectivement qu'à cette date.*

## Comment va se décider cette généralisation de la couverture complémentaire santé ?

Il y a 3 options possibles :

- **Entre le 1<sup>er</sup> avril 2013 et le 1<sup>er</sup> juillet 2014, les branches professionnelles devront ouvrir des négociations sur la complémentaire santé.**

En cas d'accord au niveau des branches professionnelles, les entreprises pourront retenir le ou les organismes assureurs de leur choix, sachant que les partenaires sociaux pourront effectuer des recommandations en faveur d'un ou plusieurs organismes assureurs. Elles auront alors un délai de 18 mois pour appliquer ce nouveau régime conventionnel.

Il va donc falloir être attentif à ces négociations.

☞ **Attention :** ces « recommandations d'organisme assureur » (et non plus de désignation comme c'est le cas dans des CCN) ne sont pas sans conséquences financières.

En effet, bien qu'elles soient qualifiées de « recommandations », si l'entreprise ne les suit pas, elle cessera de bénéficier du taux réduit du forfait social sur les contributions patronales de prévoyance complémentaires de 8% pour s'acquitter d'un **forfait social à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015**, de :

- 20% (au lieu de 8%) si elles ont 10 salariés et plus ;
- 8% (au lieu de 0) pour celles de moins de 10 salariés.

- **A défaut d'un tel accord de branche signé avant le 1er juillet 2014**, les entreprises devront prendre le relais des branches dans le cadre de l'obligation annuelle de négocier la prévoyance.
- **En cas d'échec de cette négociation annuelle dans l'entreprise, cette dernière devra instaurer au plus tard le 1er janvier 2016, un régime de santé cofinancé pour moitié par l'employeur et pour moitié par le salarié**, et prenant en charge le panier de soins suivant :
  - 100 % de la base de remboursement des consultations, actes techniques et pharmacie en ville et à l'hôpital
  - le forfait journalier hospitalier
  - 125 % de la base de remboursement des prothèses dentaires
  - forfait optique de 100 euros par an

Nous vous rappelons qu'à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, l'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur des conditions prévues pour la portabilité.

L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

# Le temps partiel

La loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 apporte d'importantes modifications à la réglementation du travail à temps partiel, applicables dès le 1<sup>er</sup> janvier 2014.

Afin d'améliorer le statut des salariés à temps partiel, cette loi a instauré une durée minimale d'activité, une rémunération des heures complémentaires dès la première heure, et la possibilité d'augmentation temporairement la durée du travail.

## ❑ La création d'une durée minimale d'activité

**A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014 pour les nouveaux contrats, la durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à 24 heures par semaine** ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée, ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif.

Deux dérogations à cette durée minimale sont prévues par la loi :

- A la **demande du salarié (demande écrite, manuscrite et motivée)**
  - soit pour lui permettre de faire face à des **contraintes personnelles** ;
  - soit pour lui permettre de **cumuler plusieurs activités** afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à 24 heures.
- Par convention ou un accord de branche étendu : il doit comporter des garanties assurant au salarié, des horaires réguliers ou lui permettant de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale 24 heures.

Il ne peut être dérogé à la durée minimale de travail qu'à la condition de regrouper les horaires de travail du salarié sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes. Un accord de branche étendu ou d'entreprise peut déterminer les modalités selon lesquelles s'opère ce regroupement.

Ne sont pas concernés par cette mesure :

- les jeunes de moins de 26 ans poursuivant leurs études
- les salariés dont le parcours d'insertion le justifie
- les salariés des particuliers employeurs

## ❑ Les contrats en cours

Pour les contrats de travail en cours à cette date et jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2016, sauf convention ou accord de branche conclu, la durée minimale de 24 heures est applicable au salarié qui en fait la demande, sauf refus de l'employeur justifié par l'impossibilité d'y faire droit compte tenu de l'activité économique de l'entreprise



### ❑ Les heures complémentaires

Actuellement, les dispositions du Code du travail prévoient que seules les heures complémentaires accomplies au-delà du 1/10<sup>ème</sup> de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail du salarié ouvrent droit à une majoration de salaire à hauteur de 25%.

**A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014, chacune des heures complémentaires donne lieu à une majoration de salaire de 10 %.**

Une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir un taux de majoration différent, qui ne peut être, dans tous les cas, inférieur à 10 %.

### ❑ Augmentation temporaire de la durée du travail d'un temps partiel

Une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir la possibilité, par un avenant au contrat de travail, d'augmenter temporairement la durée du travail prévue par le contrat. Ces heures seront payées sans majoration sauf si l'accord le prévoit.

Par dérogation, les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant donnent lieu à une majoration de salaire qui ne peut être inférieure à 25 %.

## **Retraite : Modification des règles de validation d'un trimestre**

Actuellement il faut avoir perçu un salaire équivalent à 200 fois le SMIC horaire pour valider un trimestre.

Le SMIC étant à 9,43 € en 2013, un revenu de 7 544 euros bruts permet de valider quatre trimestres.

**La nouvelle réforme prévoit d'abaisser cette exigence à 150 SMIC horaire.**

Cette mesure serait applicable en 2014 selon la date de publication des textes. Elle permettra d'améliorer la situation des personnes qui travaillent sur de petits temps partiels. En revanche afin d'éviter les effets d'aubaine, seules les cotisations portant sur un revenu inférieur à 1,5 SMIC seraient prises en compte.

# Emplois francs

Depuis le 29 juin 2013, et à titre expérimental, les employeurs du secteur marchand peuvent bénéficier d'une aide de 5 000 € en contrepartie de l'embauche de demandeurs d'emploi résidents dans des Zones Urbaines Sensibles (ZUS).

L'employeur doit remplir certaines conditions (être à jour de ses obligations et ne pas avoir procédé à un licenciement économique) et ne peut cumuler avec d'autres aides (sauf contrat de professionnalisation).

Le contrat doit être un CDI à temps complet.

Le salarié doit être demandeur d'emploi de plus de 12 mois au cours des 18 derniers mois, ne pas avoir appartenu aux effectifs de l'employeur sur les 6 mois précédents, être âgé de moins de 30 ans et résider depuis au moins 6 mois consécutifs dans une ZUS.

Les ZUS ont été fixées par arrêtés des 26 juin 2013 et 31 octobre 2013 (cf. site du Ministère délégué à la Ville).

L'aide est de 5 000 €, versés en 2 fois : la moitié au terme de la période d'essai et l'autre moitié au terme du 10<sup>ème</sup> mois d'exécution du CDI.

La demande d'aide, sur formulaire annexé au Décret ou [www.ville-gouv.fr](http://www.ville-gouv.fr), est déposée auprès de Pôle Emploi au plus tard dans le mois qui suit l'embauche.

Le silence de Pôle Emploi vaut REJET après un mois.

## Jeunes dans l'entreprise : Travaux interdits ou réglementés

**Suite à deux décrets du 11 octobre 2013 relatif aux travaux interdits ou réglementés, une nouvelle procédure de dérogation sur les travaux dangereux pouvant être réalisés par des jeunes de 15 à 18 ans a été mise en place et a transformée le principe de dérogation individuelle en dérogation collective.**

### Principe

S'il n'est pas possible de faire réaliser n'importe quels travaux aux jeunes de 15 à 18 ans, particulièrement les travaux dangereux, des dérogations sont toutefois possibles lorsque cela s'avère nécessaire : apprentis, contrat de professionnalisation des jeunes et stagiaires de la formation professionnelle.

### Dérogation collective et non plus individuelle

Les dérogations visent l'entreprise dans sa globalité et non plus chacun des jeunes concernés.

Elles peuvent être accordées à un ou plusieurs établissements, à un atelier ou à un chantier. Elle doit être faite par l'employeur et par le chef d'établissement chacun en ce qui le concerne. Le chef d'établissement devra s'assurer que l'employeur qui accueille des élèves en stage a bien obtenu l'autorisation de dérogation et qu'elle est bien visée dans la convention de stage.



## ❑ Obligations préalables en matière de sécurité

Avant de demander une dérogation, l'employeur doit s'assurer qu'il a rempli ses **obligations en matière de sécurité** (évaluation des risques professionnels ; actions de prévention ; obligations en matière de santé et sécurité au travail).

Il doit aussi **assurer l'encadrement du jeune en formation par une personne compétente** durant l'exécution de ces travaux.

L'employeur doit ensuite justifier sa demande de dérogation en fournissant des informations sur les jeunes concernés (identité, nature de la formation, avis médical...)

L'employeur et le chef d'établissement doivent s'assurer que le jeune s'est bien vu délivrer un **avis médical préalable** assurant que son **état de santé est compatible avec les travaux nécessaires à sa formation professionnelle**. En l'absence de cet avis, leur responsabilité pourrait être engagée. L'avis médical doit être renouvelé chaque année.

## ❑ Décision de l'inspecteur du travail

L'inspecteur du travail doit **se prononcer dans un délai de 2 mois** à compter de la réception de la demande complète à partir des informations qu'il dispose. Il vérifie que les travaux pour lesquels l'autorisation de dérogation est demandée sont nécessaires à la formation. Il doit indiquer dans sa décision avec précision les travaux, équipements de travail et lieux de formation pour lesquels la dérogation est accordée. Son silence passé ce délai vaut acceptation.

L'employeur ou le chef d'établissement peuvent **contester la décision de l'inspecteur du travail dans un délai d'un mois** à compter de la réception de la décision de l'inspecteur du travail.

## ❑ Renouvellement de la dérogation

Les dérogations qui étaient annuelles sont désormais de 3 ans.

La procédure de renouvellement de la demande de dérogation suit les mêmes règles que la demande initiale et doit **intervenir 3 mois avant l'expiration de l'autorisation de dérogation** en cours de validité.

Concernant les **dérogations permanentes individuelles** pour les jeunes travailleurs titulaires d'un diplôme ou d'un titre professionnel correspondant à l'activité qu'ils exercent (opérations sur des installations électriques, conduite de certains équipements de travail), il s'agit d'une autorisation de droit qui reste individuelle et valable jusqu'à leur échéance. Aucune demande d'autorisation de dérogation n'est à formuler auprès de l'inspecteur du travail.

S'agissant des autres dérogations individuelles, elles restent valables jusqu'à leur échéance. Les demandes de dérogation reçues avant le 14 octobre 2013 (date d'entrée en vigueur du décret du 11 octobre 2013) qui n'ont pas fait l'objet d'une décision expresse ou tacite seront instruites selon la nouvelle procédure. Ainsi si des éléments nouveaux ne figurent pas dans le dossier de l'employeur, l'administration devra les lui demander et le délai de 2 mois commencera à courir à réception du dossier complet.

## EN BREF...

### L'ACTUALITE DIVERSE

#### Rupture conventionnelle : elle demeure possible même en cas de différend entre les parties

La Cour de cassation confirme que l'existence d'un différend entre les parties n'affecte pas par elle-même la validité de la rupture conventionnelle, dans une affaire où le salarié était en arrêt maladie depuis presque 9 mois.

Le 23 mai dernier, la Cour de cassation ôtait une épine du pied en affirmant que signer une rupture conventionnelle quand un différend existe entre le salarié et l'employeur est possible ; cela n'entache pas la validité de **la rupture**. Elle confirme sa solution dans un nouvel arrêt du 30 septembre 2013.

Dans l'affaire, le salarié, en arrêt maladie depuis près de 9 mois à la suite d'une dépression, signe, à son initiative, une rupture conventionnelle avec son entreprise homologuée par l'administration. Puis il saisit les juges pour remettre en cause cette rupture, estimant avoir été victime d'actes de harcèlement qui auraient selon lui été à l'origine de son arrêt maladie et de la signature de la rupture conventionnelle.

Sur ce point, la cour d'appel ne relève aucun agissement laissant présumer un quelconque harcèlement moral. La Cour valide de ce fait implicitement la **possibilité de conclure une rupture conventionnelle avec un salarié en arrêt maladie, dès lors que la cause de suspension du contrat de travail n'est pas d'origine professionnelle**, conformément à la position retenue par l'administration dans sa circulaire du 17 mars 2009 : « dans les **cas de suspension du contrat ne bénéficiant pas d'une protection particulière** (congé parental, sabbatique, sans soldes, etc.), aucune disposition n'interdit aux parties de conclure une rupture conventionnelle ».

#### Cannabis : Un employeur peut-il soumettre ses salariés à un test salivaire ?

Le Conseil de Prud'hommes de Grenoble rappelle que le test salivaire servant au dépistage de l'usage de drogues doit, pour être licite, être prévu par le règlement intérieur et être réservé aux salariés occupant un poste à risque.

Dans cette affaire, un salarié a été surpris par son supérieur en train de fumer du cannabis. Ce dernier lui impose alors un test salivaire de dépistage de la consommation de drogue. Ce dernier se révélant positif, le salarié est licencié pour faute grave.

Le juge rappelle qu'aucun texte n'autorisait l'utilisation par l'employeur d'un test salivaire. Ce dernier ne pouvait y recourir, pour détecter l'usage de produits stupéfiants, qu'à la condition que cette possibilité figure au règlement intérieur, que le salarié ait été informé de ce dépistage et que celui-ci s'adresse aux salariés pour lesquels l'usage de la drogue présente un risque pour leur propre sécurité ou la sécurité d'autres salariés.

Notamment, l'employeur ne pouvait se référer aux dispositions du règlement intérieur en matière d'alcootest pour justifier de la validité du recours au test salivaire, non spécifiquement prévu par le règlement intérieur. Les conditions dans lesquelles se sont déroulées ces opérations de contrôle sont donc jugées illicites par le juge.

*(CPH Grenoble 20 septembre 2013, n° F13/01736)*

## Période d'essai du CDI faisant suite à des CDD

En cas d'embauche sous contrat à durée indéterminée (CDI) faisant suite à des contrats à durée déterminée (CDD) successifs, la durée de l'ensemble des CDD doit être déduite de la durée de la période d'essai du CDI.

En application de l'article L.1243-11 du Code du travail, lorsque la relation contractuelle se poursuit après l'échéance du terme du CDD, la durée du CDD doit être déduite de la période d'essai du CDI.

La question restait de savoir si seule la durée du dernier CDD précédant le CDI devait être déduite ou s'il convenait de **prendre en considération la durée globale de tous les CDD successifs antérieurs à l'embauche en CDI**. C'est donc en faveur de cette deuxième hypothèse que se prononce la Cour de cassation.

Elle a rendu cette décision dans une affaire où les CDD antérieurs n'étaient pas à proprement parlé successifs mais entrecoupés d'une interruption de 3 jours ouvrables.

Rappelons que l'imputation de la durée du CDD sur la période d'essai du CDI ne joue que si l'embauche en CDI porte **sur le même emploi ou sur un emploi similaire requérant les mêmes aptitudes et compétences** (circ. DRT du 29 août 1992, n° 92-14).

*(Cass. soc. 9 octobre 2013, n° 12-12113)*

## Sanctions : nécessité de sanctionner en une seule fois l'ensemble des faits fautifs connus par l'employeur

En droit pénal, la formule latine « *non bis in idem* » exprime le principe selon lequel une personne déjà jugée pour un fait délictueux, ne peut être poursuivie à nouveau pour le même fait. En droit du travail, sur le fondement de ce principe, à défaut de grief nouveau, des **faits déjà sanctionnés ne peuvent faire l'objet d'une nouvelle sanction disciplinaire** puisque l'employeur a alors épuisé son pouvoir comme en témoigne la jurisprudence récente rendue par la chambre sociale de la Cour de cassation dans un arrêt en date du 25 septembre 2013.

L'employeur ne peut pas sanctionner différents faits fautifs par des sanctions disciplinaires distinctes **dès lors qu'il avait connaissance de tous les faits fautifs en cause antérieurement au prononcé de la première sanction disciplinaire.**

Un employeur procède à la mise à pied disciplinaire d'un salarié engagé en qualité d'employé commercial pour « non mise en place de la marchandise promo ». Quelques semaines plus tard, il lui notifie son licenciement pour faute grave fondé sur « la présence en rayon de produits périmés ». Or, l'employeur avait eu connaissance de ces deux faits fautifs distincts avant le prononcé de la mise à pied.

La Cour de cassation considère que l'employeur avait choisi de notifier une mise à pied disciplinaire pour certains faits dont il avait connaissance. Ainsi, « il avait épuisé son pouvoir disciplinaire et ne pouvait plus prononcer un licenciement pour sanctionner tout ou partie des autres faits antérieurs à cette date, dont il avait connaissance ».

*(Cass. soc. 25 septembre 2013, n° 12-12976)*

## Licenciement pour inaptitude et DIF

La Cour de cassation juge que le fait de ne pas informer le salarié licencié pour inaptitude de sa faculté de bénéficier du droit individuel à formation (DIF) lui cause nécessairement un préjudice lui ouvrant droit à dommages-intérêts.

En effet, l'employeur doit, dans la lettre de licenciement, et **sauf faute lourde, informer le salarié de la possibilité qu'il a de demander, jusqu'à l'expiration du préavis, que celui-ci soit ou non exécuté**, ou pendant une période égale à celle du préavis qui aurait été applicable, à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

Le juge rappelle que ce principe est également applicable en cas de licenciement pour inaptitude. Ainsi, l'oubli de l'employeur dans la lettre de licenciement cause nécessairement un préjudice, évalué par le juge en l'espèce à plus de 1 000 € de dommages-intérêts.

*(Cass. soc. 25 septembre 2013, n° 12-20310)*

# Chiffres clés et mises à jour 2014

## ☐ Revalorisation du SMIC horaire

En application des mécanismes légaux de revalorisation, le taux horaire du SMIC sera porté, **au premier janvier prochain, à 9,53 € bruts** contre 9,43 € depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2013, soit **1 445,38 € bruts mensuels** sur la base de la durée légale de 35 heures hebdomadaires.

Le **minimum garanti sera** quant à lui relevé de 0,6 % au titre de l'inflation et s'établira donc **à 3,51 € au 1<sup>er</sup> janvier 2014**.

## ☐ Revalorisation du plafond de la sécurité sociale

Les plafonds de la sécurité sociale sont ainsi modifiés pour 2014 :

- Horaire : 23 €
- Mensuel : **3 129 €**
- Trimestriel : 9 387 €
- Annuel : 37 548 €

## ☐ Augmentation de la cotisation d'assurance vieillesse

Au 1<sup>er</sup> janvier 2014, la cotisation plafonnée augmente une nouvelle fois, 0,05 point pour les salariés et 0,05 pour les entreprises. La cotisation plafonnée sera de :

- 8,45 % à la charge de l'employeur ;
- 6,80 % à la charge du salarié.

Dans l'attente de la nouvelle réforme des retraites, une hausse progressive des cotisations de retraite complémentaire de 0,1 point est déjà prévue au 1<sup>er</sup> janvier 2014 et au 1<sup>er</sup> janvier 2015 (ANI du 13 mars 2013 sur les retraites complémentaires). Les cotisations sont ainsi augmentées en 2014 :

### Taux et répartition des cotisations ARRCO

Nature du taux	Tranche des rémunérations	Part patronale	Part salariale	Taux global
Taux d'appel	Tranche 1	4,58 %	3,05 %	7,63 %
Taux d'appel	Tranche 2	12,08 %	8,05 %	20,13 %

### Taux et répartitions des cotisations AGIRC (pour la tranche B)

Nature du taux	Part patronale	Part salariale	Taux global
Taux d'appel	12,68 %	7,75 %	20,43 %

Pour la Tranche C :

- Jusqu'à 20% : répartition fixée par accord d'entreprise ;
- Sur la fraction de la cotisation dépassant 20% : 0,14 point à la charge de l'employeur et 0,29 point à la charge du salarié.



# 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](mailto:contact@bakertillyfrance.com)

[WWW.BAKERTILLYFRANCE.COM](http://WWW.BAKERTILLYFRANCE.COM)