

repères

Bulletin bimestriel de documentation juridique et syndicale FGTA-FO



Edito

Rester fidèles à nos principes

Ce numéro de Repères est principalement placé sous le signe du temps de travail.

Le travail tout au long de la vie, avec les nouvelles dispositions légales régissant le droit à la retraite; le travail après une naissance, avec les dispositions du congé parental d'éducation; le travail au cours du mois ou de la semaine, avec les nouvelles réglementations relatives au temps partiel et au travail dominical.

Alors que toutes ces questions génèrent des besoins sociaux importants et appellent des réponses juridiques adaptées, nous déplorons, une fois de plus, que le droit ne soit pas à la hauteur des attentes syndicales en la matière.

Sur le travail du dimanche par exemple, la Confédération FO a saisi le Bureau international du travail (BIT) pour non-respect d'une convention internationale sur le repos hebdomadaire. Pour la FGTA-FO, la fermeture le dimanche doit être la règle et l'ouverture l'exception.

Cela signifie qu'il faut définir précisément les zones touristiques, qu'il faut faire sauter les PUCE (Périmètres d'Usage de Consommation Exceptionnel), garantir le volontariat, payer double et prévoir du repos compensateur.

Quant à la réforme des retraites, l'augmentation de la durée de cotisation est inadmissible. Les créations d'emplois et les augmentations de salaires resteront toujours la meilleure réponse à la défense des systèmes de protection sociale hérités des combats de nos aînés.

Sur la réforme du temps partiel, le nouveau plancher horaire de 24 h fixé par la loi après la signature de l'A.N.I. est un plancher-passoire, puisque la durée minimum des contrats à temps partiels peut être modifiée par des accords de branches étendus ou à la demande écrite des salariés. De plus, cette durée minimum n'est pas applicable aux salariés du particulier employeur, aux assistants maternels ou aux salariés âgés de moins de 26 ans poursuivant leurs études. Tout cela, vous en conviendrez, reste encore trop peu pour une législation qui est présentée comme une avancée sociale.

Néanmoins, la FGTA-FO continuera à porter les revendications des salariés sur les questions de temps de travail dans le but de créer des droits nouveaux et de s'opposer au recul des acquis sociaux.

Dans un tel contexte, il nous faut plus que jamais réaffirmer nos revendications en matière de salaire, d'emploi, d'amélioration des conditions de travail et de protection sociale collective. Être indépendant c'est être fidèle à nos convictions, c'est savoir résister tout en recherchant par le dialogue social l'amélioration des droits des salariés.

Dans ce combat, les salariés savent qu'ils auront toujours la FGTA-FO à leur côté.

Fidèlement votre, Dejan TERGLAV, Secrétaire général de la FGTA-FO

Sommaire

Édito1
Dossier La loi portant réforme du régime de retraite3
Questions-Réponses Le congé parental d'éducation11
<mark>Jurisprudences</mark> Transfert légal d'entreprise : chaque salarié doit-il être informé individuellement en cas d'absence de représentants du personnel
Paiement du temps de réunion DP/CE coïncidant avec les congés payés d'un élu16
L'absence des horaires du scrutin sur le procès verbal annule les élections même en cas de régularisation17
Vote électronique : intervention du service informatique interne à l'entreprise lors des opérations de vote18
Éclairage Temps partiel : le délai de négociation est reporté19
Suspension par le Conseil d'État du décret autorisant la dérogation au repos dominical dans les magasins de bricolage
Décret n° 2013-1305 du 27 décembre 2013 relatif à la base de données économiques et sociales et aux délais de consultation du comité d'entreprise et d'expertise
Actualité Les principales mesures en matière sociale dans la loi de finances et de financement de la Sécurité sociale (LFSS) pour 201423
Chiffwaa wan àwaa

La loi portant réforme du régime de retraite

Un peu plus de trois ans après la précédente réforme des retraites, voici l'édition 2014 nommée « loi garantissant l'avenir et la justice du système de retraite ». Adopté de justesse à l'Assemblée Nationale le 18 décembre 2013 après deux rejets du Sénat, le texte promulgué au Journal officiel du 21 janvier 2014, sous le n° 2014-40 du 20 janvier 2014, a pour mesure centrale l'augmentation de la durée d'assurance pour une retraite à taux plein.

Allongement de la durée d'assurance nécessaire pour obtenir une retraite à taux plein

Pour obtenir une retraite à taux plein à l'âge légal de départ à la retraite (62 ans pour les générations nées à partir de 1955), il faut pouvoir justifier d'un certain nombre de trimestres d'assurance vieillesse validés par la caisse de retraite.

La durée d'assurance pour une retraite à taux plein dépend de l'année de naissance. Ces dernières années, elle a augmenté jusqu'à 41 ans et demi pour les personnes nées entre 1955 et 1957.

La nouvelle loi poursuit l'allongement de cette durée d'assurance pour les générations suivantes sans modifier l'âge légal de départ à la retraite.

Pour les personnes nées entre 1958 et 1973, la durée d'assurance varie toujours en fonction de l'année de naissance, mais augmente d'un trimestre tous les 3 ans.

La durée d'assurance nécessaire à la liquidation d'une pension sans décote n'est plus fixée annuellement par décret mais est définie par la loi qui prévoit un calendrier d'évolution.

Tous les régimes sont concernés : régime général, alignés (agricoles, artisans et commerçants), fonction publique, non salariés agricoles, professions libérales et avocats.

Mesures impactant le montant des retraites

Trois mesures de la loi visent directement les retraités et le montant de leurs pensions.

a) Report de la revalorisation annuelle

L'une des principales mesures de financement à court terme est le report de la revalorisation annuelle des retraites de base du 1^{er} avril au 1^{er} octobre.

Le coefficient annuel de revalorisation des pensions de vieillesse servies par le régime général et les régimes alignés était auparavant fixé au 1^{er} avril de chaque année, conformément à l'évolution prévisionnelle en moyenne annuelle des prix à la consommation hors tabac prévue pour l'année considérée, par une commission.

Les pensions de retraite de base sont désormais

revalorisées au 1er **octobre**. Cette mesure est effective dès cette année 2014 et les pensions de réversion sont également concernées.

A retenir 43 ans de cotisation en 2035

Assuré né	Atteignant 62 ans	Durée d'assurance requise pour le taux plein
Entre 1958 et 1960	Entre 2020 et 2022	41 ans et trois trimestres (167 trimestres)
Entre 1961 et 1963	Entre 2023 et 2025	42 ans (168 trimestres)
Entre 1964 et 1966	Entre 2026 et 2028	42 ans et un trimestre (169 trimestres)
Entre 1967 et 1969	Entre 2029 et 2031	42 ans et demi (170 trimestres)
Entre 1973 et 1972	Entre 2032 et 2034	42 ans et trois trimestres (171 trimestres)
A partir de 1973	A partir de 2035	43 ans (172 trimestres)

La durée requise de trimestres d'assurance pour obtenir une retraite à taux plein va accentuer le décalage entre l'âge légal et l'âge effectif de départ à la retraite.

Les retraites complémentaires, quant à elles, gérées par les partenaires sociaux, ne rentrent pas dans le champ de la loi. Les pensions de l'Arrco et de l'Agirc continueront donc d'être revalorisées au 1^{er} avril, sauf décision contraire du conseil d'administration.

Le gouvernement a également souhaité maintenir pour 2014, par le biais de la loi de financement de la Sécurité sociale, la revalorisation au 1^{er} avril de **l'allocation de solidarité pour les personnes âgées (Aspa)**, qui remplace depuis 2006 le minimum vieillesse, tout en y ajoutant une seconde revalorisation au 1^{er} octobre 2014,

permettant que cette allocation atteigne le seuil des 800 euros.

La revalorisation des pensions d'invalidité, de l'allocation supplémentaire vieillesse (Asi) et de l'allocation aux personnes âgées (Apa) est aussi maintenue au 1er avril.

b) Fiscalisation de la majoration de 10 %

Jusqu'à présent, la majoration de pension octroyée aux pères et aux mères ayant élevé au moins trois enfants n'était pas fiscalisée. La loi n° 2013-1278 du 29 décembre 2013 de finances pour 2014 en son article 5, abroge l'article 81 du Code des impôts qui prévoyait cette exonération.

Les retraités ayant encore des enfants à charge à la date de leur départ en retraite vont payer plus d'impôts en 2014.

Dès 2014, la fiscalisation va concerner les majorations versées par les régimes de base mais aussi complémentaires ainsi que celles octroyées dans le cadre de la pension de réversion.

c) Minimum contributif relevé

Un décret du 14 février 2014 relève le montant du plafond de ressources permettant aux retraités à faible pension de bénéficier du «minimum contributif».

Il s'agit d'une allocation différentielle, versée par le régime général des salariés (Cnav) et par les régimes dits «alignés» (MSA, régime social des indépendants et régime des cultes). Elle est destinée aux assurés qui liquident leurs droits à taux plein, mais dont le montant de la retraite se situe en dessous d'un plafond. Dans ce cas, leur pension est portée à hauteur de ce plafond, dit «minimum contributif».

Le montant maximum de l'allocation du minimum contributif ne peut excéder 628,99 euros par mois, soit 7.547,96 euros par an (depuis le 1er avril 2013). Ce montant peut être porté à 687,32 euros par mois - soit 8.247,85 euros par an - pour les assurés ayant cotisé au moins 120 trimestres. Le cumul de la pension en droits propres et du minimum contributif ne peut avoir pour effet de porter les ressources de l'intéressé au-delà du plafond évoqué ci-dessus.

Jusqu'à présent, ce plafond - en deçà duquel intervient le mécanisme du minimum contributif - était de 1.039 euros par mois.

Le décret du 14 février 2014 le porte à 1.120 euros par mois à compter du 1^{er} février, soit une majoration de 81 euros.

Mesures sur le volet de la pénibilité

a) Le compte personnel de prévention de la pénibilité La loi instaure la création à partir du 1^{er} janvier 2015, d'un compte personnel de prévention de la pénibilité sur le principe duquel tout salarié exposé à au moins un facteur de pénibilité voit son compte crédité de points en fonction des trimestres d'exposition.

Ce dispositif individuel a pour objectif de permettre aux salariés de réduire la période d'exposition aux risques dans laquelle ils se trouvent ou d'anticiper leur départ en retraite, dès lors qu'ils ont été exposés au cours de leur carrière.

Le compte de prévention repose essentiellement sur les données contenues dans la fiche de prévention des expositions rendue obligatoire depuis janvier 2012.

La loi précise que seuls les salariés des employeurs de droit privé et le personnel des personnes publiques employé dans les conditions de droit privé pourront acquérir des droits au titre d'un CPPP (Compte personnel de prévention de la pénibilité), à l'exclusion de ceux affiliés à un régime spécial de retraite comportant un dispositif spécifique de reconnaissance et de compensation de la pénibilité.

Il y aura donc ouverture d'un CPPP lorsque le travailleur est exposé à un ou plusieurs des facteurs de risques professionnels. Un décret viendra préciser le nombre maximal de points pouvant être acquis par un salarié au cours de sa carrière et définir le nombre de points auquel ouvrent droit les expositions simultanées à plusieurs facteurs de risques.

A priori:

- > Le nombre maximal de points sera fixé à 100 points.
- > Pour une exposition durant un trimestre à un facteur de pénibilité, le compte sera abondé d'1 point.
- > Une exposition à plusieurs facteurs entraînera un crédit de 2 points.

Ce n'est pas l'employeur qui gérera le compte personnel ou qui attribuera les points. L'employeur a pour seule obligation de transmettre chaque année à la caisse dont il relève (CNAV et Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail), une copie de la fiche de prévention des expositions et d'en remettre une copie au salarié. Article L. 4162-3 du Code du travail.

Les contestations relatives au CPPP relèvent du contentieux général de la Sécurité sociale.

Les facteurs de pénibilité retenus dans le compte personnel de prévention de la pénibilité sont ceux définis par le décret du 30 mars 2011 et ils sont au nombre de 10 :

- Les manutentions manuelles de charges lourdes
- Les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations
- Les vibrations mécaniques
- Les agents chimiques dangereux, y compris les poussières et fumées
- Les activités exercées en milieu hyperbare
- Les températures extrêmes
- Les bruits
- Le travail de nuit
- Le travail en équipes successives alternantes
- Le travail répétitif



b) Utilisation du compte

Deux choix s'offrent au salarié disposant de points sur son compte : soit se former pour accéder à un métier avec moins ou sans facteur de pénibilité, soit réduire son temps d'exposition aux facteurs de risque.

A retenir

Le salarié, titulaire d'un CPPP, pourra décider d'affecter tout ou partie de ses points à une ou plusieurs des trois utilisations suivantes :

- La prise en charge de tout ou partie des frais d'une action de formation professionnelle continue en vue d'accéder à un emploi non exposé ou moins exposé à des facteurs de pénibilité;
- Le financement du complément de sa rémunération et des cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles en cas de réduction de sa durée de travail :
- Le financement d'une majoration de durée d'assurance vieillesse et d'un départ en retraite avant l'âge légal de départ en retraite de droit commun.

c) Utilisation du compte pour la formation professionnelle

Le titulaire d'un CPPP pourra utiliser à tout moment ses points pour une action de formation professionnelle. Article L. 4162-4 du code du travail.

Dans ce cas, les points utilisés seront **convertis en heures de formation** pour abonder son compte personnel de formation. Les modalités de conversion seront fixées ultérieurement par décret.

Pour rappel, le compte personnel de formation a été instauré par la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013.

d) Utilisation du compte pour un passage à un temps partiel

Le salarié pourra utiliser à tout moment ses points afin de réduire sa durée de travail. *Article L. 4162-6 du Code du travail*.

Ces points seront utilisés pour financer d'une part le complément de sa rémunération, dont les conditions et limites seront déterminées par décret et, d'autre part, ils financeront les cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles, selon les modalités en vigueur à la date de son versement.

Le passage à temps partiel sera soumis à l'accord de l'employeur. Article L. 4162-7 du Code du travail.

Il pourra refuser, sous réserve de motiver son refus et de pouvoir démontrer que cette réduction de durée de travail est impossible au vu de l'activité économique de l'entreprise.

En cas de différend, le salarié pourra intenter une action

devant le conseil des prud'hommes.

e) Utilisation du compte pour la retraite

A compter de **55 ans**, les titulaires du compte personnel de prévention de la pénibilité pourront décider d'affecter des points de leur compte à un **financement d'une majoration de durée d'assurance vieillesse et d'un départ en retraite avant l'âge légal** de départ en retraite. *Article L. 4162-9 du Code du travail*.

Les salariés nés à compter du 1^{er} janvier 1955 pourront donc partir en retraite avant l'âge de 62 ans.

f) Financement du dispositif

La loi crée un **fonds spécifique** dont l'administration est assurée par un conseil de gestion comprenant des représentants de l'État, des salariés, des employeurs et des personnes qualifiées désignés par les ministres du Travail et de la Sécurité sociale.

Ce fonds est alimenté par :

- une cotisation générique pour tous les employeurs dont les salariés entrent dans le champ d'application du compte personnel de prévention de la pénibilité, et dont le taux fixé par décret ne devra pas dépasser 0.2% des rémunérations;
- une cotisation additionnelle pour les employeurs ayant exposé au moins un de leurs salariés à la pénibilité, avec un taux compris entre 0.3 et 0.8% des rémunérations par salariés exposés, voire entre 0.6 et 1.6% pour les salariés exposés simultanément à plusieurs facteurs de pénibilité.

g) Négociation des accords

Accord de branche

L'accord de branche étendu, d'ores et déjà prévu par le Code du travail en matière de pénibilité, pourra caractériser l'exposition des travailleurs à un ou plusieurs facteurs de pénibilité au-delà des seuils fixés au niveau réglementaire par des situations types d'exposition pertinentes dans la branche, faisant notamment référence aux postes occupés et aux mesures de protection collective et individuelle appliquées.

L'employeur notamment des petites entreprises, pourra s'appuyer sur ces scénarios types pour établir les **fiches de prévention des expositions** dans les conditions précisées par décret.

Accord d'entreprise

L'article 13 de la loi modifie l'obligation pour les entreprises ou groupes de 50 salariés et plus, d'être couverts par un accord ou plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité, en introduisant la notion de seuils à compter desquels l'exposition des salariés est décomptée. Les seuils seront fixés par décret.

De plus, sur le modèle des négociations « contrat de génération » et « égalité professionnelle », la priorité est désormais donnée à la négociation d'un accord sur la prévention de la pénibilité.

A retenir

La couverture par un plan d'action ne sera possible qu'à défaut d'accord de prévention de la pénibilité.

L'employeur devra donc engager une négociation, et un plan ne sera valable qu'après échec effectif de la négociation pénibilité, attesté par un procès-verbal de désaccord.

Mesures modifiant le cumul emploi retraite (CER)

La loi vient modifier les conditions du cumul emploi retraite et élargir l'accès à la retraite progressive.

a) Modification des conditions du cumul emploi retraite

Cumul intégral ou déplafonné

Pour les pensions prenant effet à compter du 1^{er} janvier 2015, les assurés seront soumis aux mêmes règles en matière de cumul emploi retraite, quel que soit le groupe de régime auquel ils appartiennent.

A cette date, la liquidation d'une retraite au titre d'un régime de base légalement obligatoire, quel qu'il soit, est subordonnée à la rupture de tous les liens d'activités professionnels. Article L. 161-22 du Code de la Sécurité sociale.

Depuis 2004, l'obligation de cesser ses activités professionnelles lors de la demande de liquidation, ne s'appliquait qu'aux activités appartenant au même groupe : le groupe des salariés comprenait le régime général, le régime des salariés agricoles et certains régimes spéciaux. Le groupe des travailleurs indépendants distinguait le groupe des artisans, industriels et commerçants et celui des professions libérales.

A compter du 1er janvier 2015, un pluriactif (salarié et commerçant, par exemple) devra donc pour bénéficier du cumul intégral, mettre un terme à toutes ses activités salariées et non salariées pour liquider sa retraite.

Cumul règlementé ou plafonné

Antérieurement, si les conditions d'accès au CER intégral n'étaient pas remplies, l'accès au CER était possible mais dans un cadre plus restrictif: les revenus tirés de la reprise d'activité devaient être inférieurs à un plafond égal soit à 160% du Smic, soit au dernier salaire d'activité perçu avant la liquidation. En cas de dépassement le service des pensions était entièrement suspendu.

Désormais en application de l'article 20 de la loi, lorsque le CER procure à l'assuré des revenus supérieurs au plafond, la pension ne sera plus suspendue, mais réduite à due concurrence du dépassement, c'est-à-dire écrêtée, dans des conditions qui seront fixées par décret.

b) L'extension de la retraite progressive

Créée en 1988, la retraite progressive permet de cumuler

une activité à temps partiel (activité inférieure à 80% de la durée légale ou conventionnelle du travail) avec une fraction des pensions de retraite.

Les conditions d'octroi sont désormais assouplies :

- La condition d'âge est diminuée de deux ans par rapport à l'âge légal, sans pouvoir être inférieur à 60 ans ;
- La condition de durée d'assurance minimale fixée par décret, prend en considération la durée d'assurance tous régimes.

Mesures impactant les retraites anticipées

a) Assouplissement de la retraite anticipée pour carrière longue

Les salariés ayant commencé à travailler avant l'âge de 20 ans peuvent liquider leur pension avant l'âge légal de la retraite s'ils totalisent une durée d'assurance minimale cotisée égale ou supérieure à la durée d'assurance requise pour le taux plein.

L'article 26 de la loi revient sur les modalités de décompte des périodes cotisées.

Alors qu'en principe, les périodes assimilées à des périodes d'assurance ne sont pas retenues dans le calcul de la durée cotisée, les **exceptions** à ce principe sont élargies.

A retenir

Un décret viendra préciser, les périodes réputées cotisées pour bénéficier de la retraite anticipée « carrière longue ».

A priori seront pris en compte :

- Jusqu'à quatre trimestres au titre du chômage,
- Deux trimestres pour invalidité;
- Tous les trimestres de congé maternité.

b) Retraite anticipée pour handicap

Les assurés handicapés peuvent partir à la retraite à taux plein de manière anticipée à partir de 55 ans, sous réserve de remplir certaines conditions.

Jusqu'à présent, pour ouvrir droit à pension, le travailleur handicapé devait justifier cumulativement :

- d'une durée d'assurance minimale et de périodes reconnues équivalentes, prenant en compte tous les trimestres retenus pour déterminer le taux applicable à la pension;
- d'une durée d'assurance minimale cotisée composée des trimestres validés uniquement en fonction des cotisations à la charge des assurés;
- d'un taux d'incapacité permanente d'au moins 80% ou de l'obtention de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.



A retenir

Les modalités d'ouverture du droit sont assouplies par l'article 36 de la loi.

Les assurés pourront, à compter du 1er février 2014, bénéficier de la retraite anticipée s'ils justifient :

- d'une durée d'assurance minimale :
- d'une durée d'assurance minimale cotisée ;
- d'un taux d'incapacité permanente d'au moins 50%.

Nouvelles conditions d'acquisition de trimestres d'assurance

La loi souhaite améliorer les droits à retraite des personnes ayant eu des parcours professionnels morcelés ou marqués par la précarité.

a) Périodes de faible activité

Pour la détermination du droit à pension, les périodes d'assurance ne peuvent être retenues que si elles ont donné lieu au versement d'un minimum de cotisations, au titre de l'année civile au cours de laquelle ces périodes d'assurance ont été acquises. Article L. 351-2 du Code de la Sécurité sociale.

Auparavant, pour valider un trimestre, l'assuré devait avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 200 fois le Smic horaire. Une rémunération de 800 fois le Smic horaire (7624 euros) permettait d'obtenir la validation de 4 trimestres d'assurance. Une activité à temps plein rémunérée au Smic permettait de valider 4 trimestres, alors qu'un assuré à temps très partiel (tiers temps par exemple) rémunéré au Smic ne validait que 3 trimestres pour avoir travaillé toute l'année.

Pour 2014, il faudra avoir cotisé sur une rémunération égale à 1906 euros pour valider un trimestre.

A retenir

Des décrets à venir devraient fixer :

- ce minimum de cotisations à 150 fois le Smic horaire pour valider un trimestre;
- l'instauration d'un plafond mensuel de cotisations pour décompter ces périodes d'assurances, s'élevant à 1.5 fois le Smic, pour éviter qu'un assuré percevant des revenus élevés puisse valider quatre trimestres au régime général en quelques mois d'activité;
- les modalités d'affectation des cotisations et des droits afférents entre les deux années civiles considérées. En effet, la loi prévoit que lorsque moins de quatre trimestres sont validés sur une année, les cotisations non utilisées pour la validation d'un trimestre pourront être reportées sur l'année suivante ou sur la précédente, si ces années comptent également moins de quatre trimestres validés.

b) Périodes d'apprentissage

La loi prévoit que tous les trimestres d'apprentissage donneront droit à un trimestre d'assurance vieillesse.

Actuellement, les cotisations sociales, et notamment la cotisation vieillesse des apprentis, sont assises sur une assiette forfaitaire correspondant à la rémunération de l'apprenti après application d'un abattement de 11%.

L'article 30 de la loi modifie l'assiette de cotisations des apprentis, pour passer à une assiette non plus forfaitaire, mais réelle. L'abattement d'assiette de 11% du Smic est supprimé pour les cotisations d'assurance vieillesse qui seront désormais calculées sur la rémunération réellement versée à l'apprenti.

Un décret devrait également instituer un calcul préférentiel de validation : seront validés autant de trimestres que le salaire annuel représentera de fois 150 heures rémunérées au Smic.

Pour les apprentis percevant les rémunérations les plus faibles, et qui ne parviendraient pas à obtenir la validation au régime d'assurance de tous leurs trimestres, un mécanisme de **validation complémentaire** de droits à la retraite est institué pour leur permettre de valider un nombre de trimestres correspondant à la durée du contrat d'apprentissage. Le Fonds de solidarité vieillesse prendra à sa charge, dans des conditions fixées par décret, le versement du complément.

c) Périodes de stage en entreprise

En deçà de 436.05 euros par mois (soit la « gratification obligatoire » pour les stages excédant deux mois), le stagiaire ne paye pas de cotisations sociales, donc de cotisations vieillesse.

La loi instaure une **cotisation facultative** à la charge du stagiaire au titre des stages de plus de deux mois et ayant fait l'objet d'une gratification

A retenir

Le décret à paraître devrait stipuler qu'en échange d'une cotisation de 12.50 euros par mois durant deux ans, ou de 25 euros par mois durant un an (soit un montant total de 300 euros), le stagiaire se verra attribuer jusqu'à deux trimestres de cotisations supplémentaires à partir de six mois de stage.

La demande devra apparemment être effectuée dans les deux ans suivant la fin du stage.

d) Périodes de formation effectuées par les chômeurs Les demandeurs d'emploi lorsqu'ils sont en stage de formation professionnelle cotisent sur une assiette forfaitaire très réduite ne permettant pas d'ouvrir beaucoup de droits à la retraite.

Alors que les périodes de chômage leur permettraient de valider 4 trimestres d'assurance vieillesse dans l'année, ils ne peuvent prétendre qu'à la validation **d'un trimestre**



au titre de leur stage de formation professionnelle.

En application de l'article 31 de la loi, entrent désormais dans les périodes assimilées à des périodes de cotisations pour l'ouverture du droit à pension, les périodes de stages de formation professionnelle des chômeurs, rémunérées par l'État ou la région, ou non rémunérées mais faisant l'objet d'une prise en charge de cotisations par l'État.

A retenir

Les modalités de cette validation à titre gratuit, sans contrepartie de cotisations vont être fixées par décret.

A priori, elles devraient être identiques à celles applicables aux périodes de chômage: chaque totalisation de 50 jours de stage au cours d'une année civile, ouvrirait droit à un trimestre d'assurance.

e) Périodes accomplies en qualité d'aidants familiaux Les aidants familiaux qui exercent une activité à temps partiel ou se consacrent de manière permanente à l'aide d'un enfant ou d'un adulte lourdement handicapé, bénéficient de l'affiliation gratuite et obligatoire à l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF). Cette affiliation gratuite était jusqu'à présent soumise à conditions de ressources.

Depuis le 1^{er} février 2014, l'affiliation est ouverte **sans condition de ressources** aux personnes suivantes :

- le bénéficiaire du congé de soutien familial ;
- le bénéficiaire de l'allocation journalière de présence parentale ;
- le travailleur non salarié ou le conjoint collaborateur qui interrompt son activité pour s'occuper d'un membre de sa famille;
- la personne ayant la charge d'un enfant handicapé qui n'est pas admis dans un internat, dont l'incapacité permanente est au moins égale à un taux fixé par décret;
- la personne assumant au foyer familial, la charge d'une personne adulte handicapée.

L'affiliation gratuite à l'AVPF sera étendue au 1er janvier 2015 aux personnes résidant dans les DOM qui ont la charge d'un enfant, d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée dépendante.

De plus, une majoration de durée d'assurance pour les aidants familiaux en charge d'un adulte lourdement handicapé est créée par l'article 38 de la loi. Le droit sera ouvert à raison d'un trimestre par période de 30 mois de prise en charge, dans la limite de huit trimestres.

f) Le rachat de trimestres

De nouvelles possibilités de rachat de périodes d'activité

ou assimilées sont prévues par les articles 27 et 28 de la loi

Toutes ces périodes rachetées peuvent se cumuler mais dans une limite globale fixée à 12 trimestres.

Années d'études supérieures ou périodes de stage Auparavant, les périodes d'études supérieures n'étaient rachetables que si elles n'avaient pas donné lieu à affiliation à un régime d'assurance vieillesse.

Désormais, cette règle est supprimée pour permettre aux étudiants qui travaillent pendant leurs études d'accéder au dispositif.

En son *article 27*, la loi prévoit également que le montant du versement de la retraite sera abaissé pour les périodes de formation initiale.

A retenir

Concrètement, les jeunes actifs bénéficieront désormais d'une aide de 657 à 1109 euros par trimestre pour racheter l'équivalent d'une année d'étude.

Le coût du rachat d'un trimestre devrait donc être compris entre 500 et 1500 euros environ, en fonction de l'âge et du salaire du jeune actif.

Les jeunes actifs pourront racheter :

- des trimestres d'assurance vieillesse, correspondant à des périodes d'études supérieures, dans une limite fixée probablement à 4 trimestres;
- des périodes de stages rémunérées, dans la limite de 2 trimestres. Les trimestres rachetés seront déduits du nombre de trimestres éligibles au rachat des années d'études supérieures.

Les intéressés devront formuler leur demande dans les **10 ans** suivant la fin des études ou dans les **2 ans** suivant la fin du stage.

Périodes accomplies en qualité d'assistant maternel Un barème de rachat spécifique sera, créé au titre d'années d'activité, exercées en tant qu'assistant maternel entre le 1^{er} janvier 1975 et le 31 décembre 1990.

Calcul de la retraite des polypensionnés

Un polypensionné, est un assuré ayant été affilié au cours de sa carrière à plusieurs régimes de retraite.

Sous réserve d'un décret et au 1^{er} janvier 2017 au plus tard, les règles de calcul de la retraite d'un polypensionné seront modifiées.

L'article 43 de la loi procède en effet à l'harmonisation des règles de calcul des droits à retraite de ces assurés mais dans les seuls régimes alignés (régime général, régime des salariés agricoles et régime social



des indépendants).

La pension d'un assuré affilié successivement, alternativement ou simultanément au régime général, au régime des salariés agricoles et au RSI sera calculée comme s'il avait relevé d'un seul régime.

Pour le calcul de ses droits, seront **additionnés**, pour chaque année civile d'affiliation :

- l'ensemble des rémunérations sur lesquelles l'assuré a cotisé auprès de l'ensemble de ces régimes, pour déterminer le nombre de trimestres acquis;
- l'ensemble des **périodes** retenues pour la détermination du droit à pension dans l'un de ces régimes (trimestres validés);
- le total des salaires et revenus perçus, sans que leur somme puisse excéder le montant du plafond annuel de Sécurité sociale.

En tout état de cause, le nombre de trimestres retenu ne pourra être supérieur à **quatre par an**.

La pension sera calculée et versée par un seul des régimes concernés, en fonction de ses modalités et règles de liquidation. Ce régime sera le seul interlocuteur de l'assuré.

Un décret déterminera la règle de priorité permettant de désigner le régime compétent pour liquider la pension.

Mesures impactant les agriculteurs

Le secteur agricole n'est pas oublié par la réforme des retraites. Les salariés agricoles, comme les salariés du privé, sont touchés par l'allongement de la durée des cotisations à 43 ans d'ici 2035 et par la hausse de 0.30 point de 2014 à 2017 des cotisations vieillesse.

Les plus gros changements vont concerner non pas les salariés agricoles, mais les exploitants agricoles.

Un chapitre entier de la loi est consacré à l'évolution des petites pensions des non-salariés agricoles avec quatre mesures.

a) Pension majorée de référence

Pour bénéficier de la majoration d'assurance servie par la MSA et qui permet de percevoir au minimum 681.20 euros par mois (pour une carrière complète), un exploitant agricole (et son conjoint survivant) doit justifier d'au moins 17.5 ans de cotisation à la MSA. Il en est de même pour les collaborateurs d'exploitation ou d'entreprise agricole, les anciens conjoints participant aux travaux et les aides familiaux

A compter du 1^{er} février 2014, il n'y aura plus de condition de durée de cotisation exigée pour percevoir la retraite minimale.

L'assuré devra encore remplir deux conditions cumulatives : bénéficier d'une retraite à « taux plein »

dans le régime des personnes non salariés agricoles et avoir fait valoir l'intégralité des droits en matière d'assurance vieillesse dans les régimes légalement obligatoires.

b) Le complément différentiel de points de RCO Crée par la *loi de mars 2002*, la retraite complémentaire obligatoire (RCO) visait à porter la retraite totale minimale des agriculteurs à 75% du Smic. Les pensions étant réévaluées sur l'inflation et non sur le niveau du Smic, un décrochage a eu lieu.

L'article 35 de la loi prévoit l'attribution d'un complément différentiel de points de RCO. Ce complément a pour objet de porter, au 1^{er} janvier 2015, les droits propres servis à l'assuré par le régime d'assurance vieillesse de base et par le régime de RCO des non salariés agricoles, à un montant minimal.

Le montant minimal est déterminé en fonction de la durée d'assurance au titre d'une activité non salariée agricole et des périodes d'assurance en qualité de chef d'exploitation ou d'entreprise agricole, accomplies par l'assuré dans le régime d'assurance vieillesse de base des personnes non salariés agricoles.

Pour une carrière complète d'exploitant agricole, ce montant minimal annuel sera égal à 73% du Smic en 2015, 74% en 2016 et **75% en 2017**.

Le montant du Smic net est celui en vigueur au 1er janvier 2015 pour les pensions de retraite ayant pris effet avant le 1er janvier 2015 ou celui en vigueur au 1er janvier de l'année civile au cours de laquelle la pension de retraite prend effet à partir du 1er janvier 2015.

c) Attribution de points gratuits

L'article 34 de la loi prévoit l'attribution de points de retraite complémentaire gratuits au titre de la RCO pour :

- les personnes ayant, avant le 1^{er} janvier 2003, exercé à titre exclusif ou principal en qualité de chef d'exploitation si elles ne justifient pas d'une durée minimal d'assurance à ce titre;
- les personnes ayant, avant le 1^{er} janvier 2011, exercé en qualité de « membre de la famille » (conjoints collaborateurs ou aides familiaux) et qui sont déjà retraitées;
- les personnes dont la retraite servie à titre personnel a pris effet après le 31 décembre 2013 et qui remplissent les conditions de durée d'assurance, pour les périodes accomplies en tant que chef d'exploitation, d'aide familial ou de conjoint collaborateur.

La loi instaure également la réversion de la RCO aux conjoints survivants, même si l'agriculteur n'avait pas liquidé ses droits à la retraite avant son décès.

d) Extension des droits des conjoints collaborateurs Les conjoints collaborateurs ne sont plus affiliés à la MSA en cas de décès, de divorce ou de départ à la retraite du chef d'exploitation.



Ils ont désormais la possibilité de **continuer à cotiser** (et donc à acquérir des droits à la retraite) de manière **volontaire**.

Un décret fixera notamment le délai de présentation de la demande d'affiliation. *Article 32 de la loi*.

Nouvelles modalités d'information

a) Création d'un compte individuel retraite

L'article 39 de la loi crée un service en ligne, le compte individuel retraite, tous régimes.

L'assuré pourra:

- consulter à tout moment son relevé actualisé ;
- s'informer sur les régimes dont il relève ;
- réaliser certaines démarches administratives ;
- échanger avec les régimes concernés des documents dématérialisés.

Ces dispositions entreront en vigueur au plus tard le 1^{er} janvier 2017.

Ce même article prévoit que dans le cadre d'un projet d'expatriation, l'assuré bénéficie à sa demande d'une information spécifique. Elle sera réalisée dans le cadre d'un entretien et portera sur les règles d'acquisition des droits à pension, l'incidence de l'exercice d'une activité à l'étranger et sur les dispositifs permettant d'améliorer le montant de sa future pension. Une information pourra également être réalisée au profit du conjoint du futur expatrié.

b) Pilotage de l'information

Création de l'Union des institutions et services de retraites chargée du pilotage stratégique et de la mise en œuvre de l'ensemble des projets de coordination, de simplification et de mutualisation dans lesquels plusieurs de ses membres sont engagés.

Créée sous la forme d'un groupement d'intérêt public, cette structure de **pilotage inter-régimes** sera mise en place au cours du 1^{er} semestre 2014.

Elle regroupera les 35 régimes de retraite obligatoire, mais également la Caisse des dépôts et consignation, ainsi que le Service des retraites de l'État.

Les projets concernés sont notamment, les échanges inter-régimes de retraites (EIRR) qui permettent aux organismes utilisateurs de déterminer sans interroger l'assuré:

- o le montant des droits à majoration de pension de réversion et au minimum contributif tous régimes.
- o La pension de réversion, l'allocation de solidarité aux personnes âgées, l'allocation supplémentaire d'invalidité et le minimum vieillesse.

De plus le champ d'application du répertoire de **gestion** des carrières unique, va être étendu aux régimes de retraite complémentaires légalement obligatoires. Ce répertoire géré la Cnav est aujourd'hui alimenté par les régimes de retraite de base et les services de l'État.

Il comporte l'ensemble des informations concernant la carrière des assurés.

Modifications des cotisations au 1er janvier 2014

Augmentation de la cotisation vieillesse :

La cotisation vieillesse plafonnée augmente depuis novembre 2012.

Au 1^{er} janvier 2014, la cotisation plafonnée augmente une nouvelle fois, de 0.05 point pour les salariés et de 0.05 point pour les entreprises.

La cotisation plafonnée est de :

- 8.45% à la charge de l'employeur ;
- 6.80% à la charge du salarié.

La loi sur la retraite instaure également une augmentation de la cotisation déplafonnée. Cet accroissement est étalé sur quatre années.

L'augmentation de la cotisation déplafonnée est de :

- 0.15 pour les actifs et les entreprises en 2014 (décret n° 2013-1290 du 27 décembre 2013).
- Puis une hausse de 0.05 point pour les années suivantes.

Au 1er janvier 2014, la cotisation déplafonnée est de :

- 1.75% à la charge de l'employeur ;
- 0.25% à la charge du salarié.



Questions-Réponses

Le congé parental d'éducation

Les salariés ont la possibilité de demander un congé parental à l'occasion de la naissance ou de l'arrivée au foyer d'un enfant.

Un congé parental pour qui ?

Les hommes et les femmes salariés bénéficient d'une égalité complète de droits quant à l'obtention d'un congé parental d'éducation, à la suite d'une naissance ou de l'adoption d'un enfant de moins de 3 ans (16 ans, en cas d'adoption).

Ce droit au congé est ouvert quelle que soit la taille de l'entreprise.

Les intéressés doivent pouvoir justifier d'une année d'ancienneté minimum à la date de la naissance de leur enfant ou à la date de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté.

Toutes les périodes de suspension préalables du contrat entrent en compte pour le calcul de cette ancienneté et notamment, le cas échéant, les congés maternité ou d'adoption précédents.

Article L. 1225-47 du Code du travail.

Le droit au congé parental d'éducation est ouvert à l'occasion :

- de chaque naissance d'un enfant jusqu'à ses trois ans ;
- de chaque adoption d'un enfant âgé de 16 ans au plus *Article L. 1225-48 du Code du travail.*

Les parents peuvent en bénéficier soit simultanément, soit successivement, à leur choix.

Le droit du père n'est pas subordonné à l'exercice par la mère d'une activité professionnelle.

A retenir : ancienneté minimale d'1 an pour le salarié.

Quelle en est sa durée ?

Le congé parental ou la période d'activité à temps partiel prend fin au plus tard au 3° anniversaire de l'enfant ou, en cas d'adoption d'un enfant de moins de 3 ans, à l'expiration d'un délai de 3 ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant.

Le congé (total ou partiel) doit d'abord comprendre une phase initiale d'une durée d'un an maximum. Puis il peut être prolongé deux fois. Chaque prolongation peut avoir une durée différente de celle de la phase initiale.

Lorsque l'enfant adopté a plus de 3 ans (mais moins de 16 ans), le congé parental à une durée maximale d'un an à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer.

Article L. 1225-48 du Code du travail.

A retenir

Durée initiale d'1 an maximum, renouvelable deux fois.

Maximum total: 3 ans

Congé total ou partiel ?

Les intéressés peuvent choisir entre deux formes de « congé » :

- le congé parental proprement dit, avec suspension du contrat de travail ;
- une réduction du temps de travail hebdomadaire, sans que cette activité à temps partiel puisse être inférieure à 16 heures hebdomadaires.

Article L. 1225-47 du Code du travail.

Le salarié déjà à temps partiel peut demander à réduire son temps de travail.

Le congé parental à temps partiel, comme le congé parental « total », ne peut être refusé par l'employeur. Néanmoins, pour le temps partiel, la répartition des heures de travail relève du pouvoir de direction de l'employeur.

L'employeur doit consigner les nouvelles conditions de travail par écrit, comme pour tout contrat de travail à temps partiel. L'avenant au contrat de travail devra notamment indiquer la durée hebdomadaire de travail choisie par le salarié ainsi que la répartition de ce temps de travail au sein de la semaine.

Selon l'article L. 1225-51 du Code du travail, à chaque renouvellement, les intéressés ont la possibilité, soit de transformer le congé parental en activité à temps partiel, soit de transformer l'activité à temps partiel en congé parental.

Toutefois, pendant la période d'activité à temps partiel ou à l'occasion des prolongations de celle-ci, le salarié ne peut pas modifier la durée du travail initialement choisie sauf accord de l'employeur ou si une convention ou un accord collectif de travail le prévoit expressément.

A retenir

Possibilité de suspendre totalement son contrat de travail ou de travailler à temps partiel à minima 16 heures par semaine.

Existe-t-il des formalités pour pouvoir bénéficier de ce congé ?

Lorsque les conditions relatives à l'ancienneté du salarié et à l'âge de l'enfant sont remplies, le congé parental sous



l'une ou l'autre de ses formes ne peut être refusé ni différé par l'employeur, quel que soit l'effectif de l'entreprise.

L'employeur qui refuserait au salarié le droit de prendre un congé parental serait passible de l'amende prévue pour les contraventions de la 5° classe. *Article R. 1227-5 du Code du travail.*

Le salarié concerné doit en faire la demande par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou en main propre remis contre décharge, dans les délais suivants:

- un mois au moins avant le terme du congé maternité ou d'adoption lorsque la période de congé parental ou d'activité à temps partiel lui fait immédiatement suite;
- un mois avant le terme de la période initiale prévue, lorsque le salarié souhaite prolonger son congé parental ou son activité à temps partiel, ou transformer le congé parental en activité à temps partiel et inversement;
- deux mois au moins avant le début du congé parental total ou partiel lorsque le congé parental ne suit pas immédiatement le congé maternité ou d'adoption.

Article L. 1225-50 du Code du travail.

Toutefois, le non-respect de ces formalités n'est assorti d'aucune sanction et n'emporte aucune conséquence pour le salarié pour qui le congé parental est de droit. En effet, la Cour de cassation considère que l'obligation d'information de l'employeur n'est pas une condition du droit du salarié au congé, mais un simple moyen de preuve de l'information de l'employeur.

Quel est le statut du salarié en congé parental ?

Pendant le congé parental, le contrat de travail est suspendu, ce qui signifie que l'employeur n'est pas tenu de rémunérer le congé parental total, ni de compenser la baisse de rémunération résultant de la réduction du temps de travail, sauf dispositions conventionnelles plus favorables. Le contrat de travail étant suspendu, le salarié en congé parental continue à faire partie de l'entreprise, et est donc pris en compte dans les effectifs de celle-ci.

Il peut également être électeur lors des élections professionnelles, et est éligible.

Légalement et par dérogation expresse aux conditions de droit commun de la suspension du contrat, il est prévu que la durée du congé parental total soit prise en compte, pour moitié, pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté. Article L. 1225-54 du Code du travail.

A retenir:

Le contrat de travail est suspendu.

Une indemnisation de ce congé existe-t-elle?

Le salarié en congé parental d'éducation peut bénéficier d'une indemnisation, dénommée complément de libre choix d'activité (CLCA). Articles L. 531-1 et L. 531-4 du Code de la Sécurité sociale.

Les conditions d'attribution

Pour obtenir le CLCA, le salarié doit :

- avoir donné naissance, accueillir ou adopter un enfant, à charge depuis le 1er janvier 2004, portant à 2 ou plus le nombre d'enfants à charge (pour les personnes n'ayant qu'un enfant à charge, le complément peut être versé, mais pendant une durée réduite);
- avoir exercé une activité professionnelle antérieure d'une certaine durée. L'activité professionnelle antérieure doit avoir donné lieu à la validation de 8 trimestres d'assurance vieillesse dans le régime de retraite de base des salariés (validation appréciée selon les modalités définies par le Code de la sécurité sociale) ou avoir donné lieu à 8 trimestres d'affiliation au régime d'assurance vieillesse de base des personnes non salariées.
- avoir réduit ou cessé son activité professionnelle.

Cette durée d'activité professionnelle minimale doit avoir été exercée pendant une période variable selon la charge d'enfant :

- s'il n'a qu'un enfant à charge, le parent doit avoir exercé l'activité minimale requise dans les 2 ans qui précèdent la naissance ou l'arrivée de l'enfant au foyer;
- s'il a 2 enfants à charge, le parent doit avoir exercé l'activité minimale requise dans les 4 ans qui précèdent la naissance, ou l'arrivée au foyer portant à 2 le nombre d'enfants à charge (ou dans les 4 ans qui précèdent la demande de complément au titre du 2° enfant à charge si elle est postérieure);
- s'il a 3 enfants ou plus à sa charge, il doit avoir exercé l'activité minimale requise dans les 5 ans qui précèdent la naissance, ou l'arrivée au foyer lorsqu'est assumée la charge de 3 enfants ou plus (ou des 5 ans qui précèdent la demande de complément si elle est postérieure).
- et avoir réduit ou cessé son activité professionnelle.

Le montant :

Le montant du CLCA est fixé en pourcentage de la base mensuelle de calcul des allocations familiales.

Il varie actuellement de 329.38 euros (taux réduit) à 572.81 euros (taux plein) mensuels selon que l'activité est totalement suspendue ou non.

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2014 en son article 75 uniformise le montant du CLCA afin que celui-ci soit le même pour tous les allocataires, quel que soit le niveau de ressources.

Jusqu'à présent, ce montant variait selon que le bénéficiaire avait droit, ou non, à l'allocation de base de la PAJE. Les familles qui ne percevaient pas l'allocation de base avaient droit à un CLCA majoré de l'équivalent de cette allocation. Désormais, le CLCA majoré est supprimé pour les enfants nés ou adoptés à compter du 1er avril 2014.

La durée :

Les règles sont plus strictes pour les familles ayant un seul enfant à charge puisque le CLCA est versé, pendant une durée maximale de 6 mois, à compter du mois de la naissance ou de l'adoption de l'enfant ; ou de



celui de l'arrêt du versement des indemnités journalières maladie, maternité, adoption, paternité ou accident du travail. *Articles L. 531-4, II et D. 531-13 du Code de la Sécurité sociale.*

Pour les familles ayant au moins 2 enfants à charge, le complément est versé à compter du premier jour du mois civil suivant :

- soit la naissance. l'accueil ou l'adoption de l'enfant :
- soit la fin du congé de maternité, d'adoption ou de paternité;
- soit l'arrêt de l'un des revenus de remplacement (indemnités journalières ou indemnités chômage) ;
- soit la cessation de l'activité ou de l'exercice d'un travail à temps partiel.

Il est versé jusqu'au mois précédant le 3° anniversaire de l'enfant pour lequel il a été demandé. En cas de

naissance multiple, il est versé jusqu'au mois précédant son 6° anniversaire. *Articles art. L. 531-4, V et D. 531-14 du Code de la Sécurité sociale.*

Pour les familles adoptantes, le CLCA est versé pendant une durée minimum de 12 mois à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer, avec un âge limite de versement jusqu'aux 20 ans de l'enfant. Articles L. 531-4, IV et D. 531-14 du Code de la Sécurité sociale.

En marge de ce premier type de dispositif, il existe un complément optionnel de libre choix d'activité (COLCA), réservé au salarié en congé parental total qui a au moins 3 enfants à charge et qui cesse son activité professionnelle. Le COLCA permet de percevoir une allocation majorée, mais pendant une durée plus courte maximale de 12 mois.

IMPORTANT

Le projet de loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, adopté en première lecture par le Sénat le 17 septembre 2013, puis par l'Assemblée le 28 janvier 2014, prévoit de modifier le congé parental d'éducation.

Afin de prétendument inciter les pères à prendre un congé parental et favoriser ainsi la reprise d'activité des mères, le projet de loi prévoit le partage entre les deux parents du CLCA qui s'intitulerait à l'avenir « **prestation partagée** d'éducation de l'enfant » (**PPEE**).

La durée de versement de la PPEE doit être fixée par décret, mais d'après les premières indications données par la ministre des Droits des femmes, pour les familles avec **un seul enfant, il s'agira de 6 mois supplémentaires** qui s'ajouteront aux 6 mois actuels, dès lors que chacun des parents ferait valoir simultanément ou successivement son droit à la PPEE (la prolongation est donc subordonnée au fait que le second parent en soit bénéficiaire).

A partir de **deux enfants à charge**, la durée de versement restera de **3 ans mais 6 mois seraient réservés au deuxième parent.** Si le deuxième parent n'exerce pas son droit à la prestation en interrompant son activité, le premier parent ne pourra y prétendre que pendant une durée de 2 ans et demi.

Transfert légal d'entreprise : chaque salarié doit-il être informé individuellement en cas d'absence de représentants du personnel ?

La Cour de cassation dans un arrêt du 17 décembre 2013 a considéré qu'en l'état actuel de la réglementation, l'employeur n'a pas d'obligation d'informer individuellement les salariés de la cession de leur entreprise faite dans le cadre de l'article L.1224-1 du Code du travail selon lequel : « Lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société de l'entreprise, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise ».

Sauf disposition conventionnelle prévoyant une telle obligation, les salariés ne peuvent donc compter que sur les informations transmises par les représentants du personnel qui sont informés et consultés comme l'exige l'article L.2323-19 du Code du travail ; encore faut-il qu'il existe des instances représentatives dans l'entreprise.

Dans cette affaire, suite à la cession de son activité de transport, les contrats de travail des salariés d'une entreprise avaient été automatiquement transférés comme l'exigeait l'article L.1224-1 du Code du travail en 2008

Cependant, un salarié en arrêt de travail n'avait pas eu connaissance de la modification juridique de son employeur. En 2009, ce salarié a notifié une prise d'acte pour non paiement d'heures supplémentaires et compléments de salaire impayés à son entreprise d'origine devenue tiers au contrat de travail.

Selon les juges du fond, le transfert ayant eu lieu, la prise d'acte ne pouvait être valablement adressée qu'au repreneur.

Le salarié a alors plaidé que l'une ou l'autre société aurait dû l'informer du transfert de son contrat de travail, ce qui lui aurait permis de prendre acte de la rupture de son contrat de travail vis-à-vis de son entreprise d'origine avant le transfert. Selon lui, cette obligation découlait indirectement de l'article L.1224-1 du Code du travail. Il attendait que les juges interprètent l'article L.1224-1 du Code du travail conformément à la directive du Conseil de l'Union Européenne 2001/23 du 12 mars 2001 qui dispose (article 7 § 6) « les états membres prévoient que, au cas où il n'y aurait pas dans une entreprise ou un établissement de représentants des travailleurs pour des motifs indépendants de leur volonté, les travailleurs concernés doivent être informés préalablement : de la date fixée ou proposée pour le transfert, du motif du

transfert, des conséquences juridiques, économiques et sociales du transfert pour les travailleurs, et des mesures envisagées à l'égard des travailleurs ».

La Cour d'appel de Bordeaux puis la Cour de cassation ont refusé de recourir au principe d'interprétation conforme.

Selon la Cour de cassation, « faute d'avoir été transposée en droit interne, l'obligation d'information prévue par l'article 7 § 6 de la directive 2001/23/CE du 12 mars 2001 ne pouvait être mise à la charge de l'employeur ».

Elle a également considéré que les dispositions de l'article L.1224-1 du Code du travail « n'obligent pas l'employeur à informer le salarié de la cession d'entreprise dans laquelle il était employé », de sorte que la rupture ne pouvait être imputée à l'ancien employeur, après le transfert des contrats de travail.

A noter : la Cour de Cassation a appelé le législateur afin de transposer l'obligation d'information préalable des salariés dans les entreprises dépourvues de représentants du personnel. Le projet de loi relatif à l'économie sociale et solidaire, adopté en première lecture par le Sénat le 7 novembre 2013, entend créer l'obligation pour les petites et moyennes entreprises d'informer les salariés avant une cession.

Cass. soc., 17 décembre 2013, n°12-13.503 FS-PB

Paiement du temps de réunion DP/CE coïncidant avec les congés payés d'un élu

Quand un élu DP/CE assiste durant ses congés payés aux réunions organisées par l'employeur, ce dernier doit non seulement maintenir le paiement de l'indemnité de congés payés mais également laisser au salarié la possibilité de bénéficier ultérieurement de la part de repos dont il a été privé. En cas d'empêchement, et notamment du fait de la rupture du contrat de travail, la Cour de cassation oblige l'employeur à verser en outre le salaire correspondant au temps passé en réunion.

Du fait de son départ en retraite, un salarié avait posé ses congés payés restants. Durant ses congés, il avait participé à plusieurs réunions en qualité de délégué du personnel, de membre du comité d'établissement et de membre d'une commission de suivi du plan de sauvegarde de l'emploi. Il a alors réclamé le paiement de ces temps de réunions.

L'employeur s'y est opposé, considérant qu'il avait maintenu l'indemnité de congés payés durant l'intégralité de la période y compris pendant les temps de réunions en se reposant sur le principe que l'indemnité de congés payés ne peut pas se cumuler avec la rémunération d'une période d'activité et comme l'avait précisé la jurisprudence (Cass.soc., 11 avril 1995, n°92-41423).

Auparavant, la Cour de cassation avait admis le principe de non-cumul du paiement de l'indemnité de congés payés avec les sommes dues au titre des heures de délégation utilisées pendant la période de congés payés afférente (Cass.soc., 19 octobre 1994, n°91-41097).

Néanmoins, le conseil de prud'hommes puis la Cour de cassation dans un arrêt du 27 novembre 2013 ont condamné l'employeur au paiement des temps de réunions « ayant constaté que le salarié, pendant ses

congés payés, s'était rendu aux réunions organisées à l'initiative de l'employeur pour exercer son mandat représentatif dans l'intérêt de la collectivité des salariés et qu'il n'avait pu, du fait de son départ en retraite, bénéficier des congés payés auxquels il pouvait prétendre ».

En conclusion, lorsqu'un élu assiste à des réunions à l'initiative de l'employeur pendant ses congés payés, il est alors nécessaire d'interrompre les congés et de payer le temps de réunion comme du temps de travail effectif comme l'exige l'article L.2315-11 du Code du travail.

Les congés payés non pris sont alors déplacés à l'issue de la réunion, sans pouvoir être remplacés par une indemnité et ce, dans le respect du principe de l'interdiction de cumuler salaire et indemnité de congés payés. Cela permet ainsi de concilier le droit à un congé payé effectif et l'obligation de rémunérer le temps de réunion.

Si les congés payés non pris ne peuvent pas être déplacés en raison de la rupture du contrat de travail, l'employeur devra verser une indemnité compensatrice de congés payés.

Cass.soc., 27 novembre 2013, n°12-24.465 FS-PB

L'absence des horaires du scrutin sur le procès verbal annule les élections même en cas de régularisation

L'absence de mention relative aux horaires d'ouverture et de clôture du scrutin, dans le procès-verbal de dépouillement, est une irrégularité entraînant à elle seule l'annulation des élections. Elle ne peut être régularisée postérieurement par le président et les membres du bureau de vote.

L'article R.57 du Code électoral prévoit que « le président du bureau de vote constate publiquement et mentionne au procès verbal l'heure de l'ouverture et l'heure de clôture du scrutin ».

La jurisprudence de la Cour de cassation différencie deux causes d'annulation du scrutin (Cass. Soc., 13 janvier 2010, n°09-60.203):

- Celles qui entraînent la nullité du scrutin s'il est démontré qu'elles ont exercé une influence soit sur les résultats du vote soit sur la détermination des syndicats représentatifs ou des salariés susceptibles d'être désignés délégués syndicaux;
- Celles dont le seul constat entraîne de plein droit la nullité du scrutin. Il s'agit de toutes les irrégularités contraires aux principes généraux du droit électoral permettant d'assurer le secret et la sincérité du vote.

Dans un arrêt précédent (*Cass.soc.*, 28 mars 2012, $n^{\circ}11-16141$), la Cour de cassation avait déjà considéré que l'absence de mention des heures d'ouverture et de clôture du scrutin dans le procès verbal de dépouillement justifiait à **elle seule** l'annulation des élections car contraire au principe général du droit électoral à savoir la sincérité des opérations électorales.

L'arrêt du 16 octobre 2013 va plus loin en précisant qu'aucune régularisation faite a posteriori ne permet d'échapper à l'annulation des élections. La Cour de cassation a considéré que : « Le président du bureau de vote n'avait pas mentionné au procès verbal établi

immédiatement après la fin du dépouillement les heures d'ouverture et de clôture du scrutin, contrairement aux prescriptions de l'article R.57 du Code électoral, ce qui était de nature à affecter la sincérité des opérations électorales et, s'agissant d'un principe général du droit électoral, constituait une irrégularité justifiant à elle seule l'annulation des élections ».

Les heures d'ouverture et de clôture du scrutin doivent donc obligatoirement être mentionnées sur le procès verbal à l'issue de celui-ci, après la fin du dépouillement.

Aucune régularisation postérieure ne peut être effectuée par le président et les membres du bureau de vote.

Dans deux autres arrêts du même jour (Cass.soc, 16 octobre 2013, n°12-22179 et Cass.soc., 16 octobre 2013, n°12-21857FS-D), la Cour de cassation a également considéré que l'absence des horaires du scrutin justifie à elle seule l'annulation des élections malgré les attestations émises par les présidents et assesseurs des bureaux de vote prouvant que les bureaux de vote ont bien été ouverts aux heures annoncées par le protocole préélectoral.

Cass.soc.16 octobre 2013, n°12-21680 FS-PB; Cass. soc., 16 octobre 2013, n°12-22179 FS-PB; Cass.soc., 16 octobre 2013, n°12-21857FS-D

Vote électronique : intervention du service informatique interne à l'entreprise lors des opérations de vote

Selon la Cour de Cassation, les techniciens informatiques liés par une obligation de confidentialité, en vertu des articles R. 2314-12 et R. 2324-8 du Code du travail, peuvent intervenir lors du scrutin à la demande expresse des salariés et ce même s'ils sont amenés à prendre connaissance de leur vote. Il n'y a pas atteinte à la sincérité du scrutin.

Le vote électronique est subordonné au respect des dispositions relatives à la sincérité et à la sécurité du scrutin. Il doit assurer la confidentialité des données transmises ainsi que celles relatives à l'enregistrement du vote (articles R.2314-9 et R.2324-5 du Code du travail). A défaut, les élections sont susceptibles d'être annulées.

Dans cette affaire, un informaticien de l'entreprise s'était connecté à distance sur l'ordinateur de deux salariés au moment même où ils votaient.

La Haute juridiction n'a pas retenu l'atteinte à l'un des principes généraux du droit électoral à savoir le principe de confidentialité et ce, après avoir constaté que « les dispositions prises par l'employeur assuraient, conformément aux articles R.2314-9 et R.2324-5 du Code du travail, la confidentialité du vote électronique et que le technicien informatique de l'entreprise, soumis aux termes des articles R.2314-12 et R.2324-8 du Code du travail, à une obligation de confidentialité, s'était connecté aux postes des salariés à leur demande expresse pendant les opérations de vote ».

Trois conditions sont par conséquent exigées :

- La mise en place du système de vote électronique doit respecter les exigences imposées par le Code du travail (mise en place par accord collectif et doit être prévu par le protocole d'accord préélectoral, recours à une expertise indépendante...).
- Le salarié « observateur » doit être soumis à une obligation de confidentialité de par les articles R.2314-12 et R.2324-8 du Code du travail qui prévoient que les dispositions sur la mise en place du vote électronique, notamment la confidentialité des données, s'imposent aux personnes chargées de la gestion et de la maintenance du système informatique.
- Les salariés « observés » durant le vote doivent avoir demandé expressément l'intervention du technicien.

Cass.soc., 14 novembre 2013, n°13-10519FS-PB

Éclairage

Temps partiel : le délai de négociation est reporté

REPERES

Cf. Repère Loi de sécurisation de l'emploi 2/2

Conformément à la loi n°2013-504 du 14 juin 2013 de sécurisation de l'emploi, les contrats à temps partiel devaient, à compter du 1^{er} janvier 2014, respecter une durée minimale de 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 d'aménagement du temps de travail.

La loi prévoit toutefois des cas d'exclusion et de dérogation à cette règle, et notamment par convention ou accord de branche étendu (article L. 3123-14-3 nouveau), moyennant garanties de la mise en œuvre d'horaires réguliers ou permettant au salarié de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale correspondant à un temps plein ou au moins à 24 heures hebdomadaire (ou durée équivalente).

Cette dérogation ne sera possible qu'à condition de regrouper les horaires de travail du salarié sur des

journées ou des demi-journées régulières ou complètes selon les modalités éventuellement fixées par l'accord de branche étendu ou un accord d'entreprise (article L.3123-14-4 nouveau).

Or, dans une branche sur deux, les négociations ne sont pas achevées.

Le ministère a donc décidé de prolonger jusqu'au 30 juin 2014 le délai qui courrait jusqu'au 1^{er} janvier 2014 pour permettre la poursuite des négociations.

Une disposition dans ce sens, intégrée dans le projet de loi sur la formation professionnelle, l'emploi et la démocratie sociale, devrait par conséquent reporter l'entrée en vigueur de la durée minimale de 24 heures hebdomadaire au 1 er juillet 2014. Présenté au conseil des ministres le 22 janvier, le projet a été adopté en première lecture, avec modifications, par l'Assemblée nationale le 7 février, après engagement de la procédure accélérée.

Éclairage

Suspension par le Conseil d'État du décret autorisant la dérogation au repos dominical dans les magasins de bricolage

Le décret n°2013-1306 du 30 décembre 2013 avait autorisé les commerces de détail du bricolage à ouvrir les dimanches à partir du 1^{er} janvier 2014 jusqu'au 30 juin 2015.

Auparavant, **le rapport Bailly** relatif au travail le dimanche, remis le 2 décembre au Premier ministre, avait recommandé d'exclure le secteur de l'ameublement et celui du bricolage de la liste des dérogations de droit prévue aux *articles L.3132-12 et R.3132-5 du Code du travail*.

En effet, certains établissements, dont le fonctionnement ou l'ouverture est rendu nécessaire par les contraintes de la production, de l'activité ou par les besoins du public, peuvent de droit déroger à la règle du repos dominical en attribuant le repos hebdomadaire par roulement (article L.3132-12 du Code du travail). La liste des catégories d'établissements bénéficiant de cette dérogation de droit est fixée à l'article R.3132-5 du Code du travail.

L'objectif est de faire retrouver à la liste des dérogations permanentes à la règle du repos dominical sa légitimité et son sens. Selon ce rapport, l'introduction du secteur de l'ameublement dans la liste des dérogations de droit en 2008 a été l'une des causes de la problématique actuelle dans le secteur du bricolage. C'est la raison pour laquelle, il est aussi défavorable à l'insertion du bricolage dans la liste. Cependant, pour mettre fin aux conflits actuels et en attendant une nouvelle réglementation, le rapport a préconisé d'inscrire provisoirement le bricolage dans la liste des dérogations de droits.

Cette inscription a donc été faite par décret du 30 décembre 2013, mais cet ajout était **provisoire** et devait prendre fin à compter du 1^{er} juillet 2015 en attendant la mise en place d'un **nouveau cadre législatif** en matière d'exceptions au repos dominical dans les commerces.

Les partenaires sociaux du secteur du bricolage ont alors ouvert des **négociations** concernant les contreparties au travail dominical qui ont abouti le 23 janvier 2014.

Cet accord s'engage à ce que le travail dominical ne soit pas généralisé en annexant une liste des magasins déjà concernés par des ouvertures dominicales.

L'accord donne priorité aux salariés à temps partiel qui veulent augmenter leur durée de travail, à l'embauche en CDI ainsi qu'aux jeunes issus du marché du travail local et aux étudiants. Le travail dominical est mis en place sur la base du volontariat, exprimé par écrit tous les ans. Les salariés bénéficieront d'une rémunération au moins égale au double de la rémunération normalement due et d'un repos hebdomadaire constitué de deux jours de repos pris par journée ou par demi-journées avec obligatoirement

une journée complète. Est également créé « un crédit temps supplémentaire en repos » au profit des salariés à l'exception de ceux recrutés spécifiquement pour travailler en fin de semaine. Ce crédit dépend du nombre de jours de dimanches travaillés sur l'année civile (0,5 jour de repos entre 1 et 15 dimanches travaillés, 1 jour de repos entre 16 et 25 dimanches travaillés et 1,5 jour de repos au-delà de 25 dimanches travaillés).

Force Ouvrière n'a pas signé cet accord notamment parce que les contreparties "offertes" n'impactent en rien les magasins de bricolage, qui sont soit déjà au niveau de cet accord, soit au-dessus.

Elle a saisit le Conseil d'État aux côtés de la CGT, SUD et SECI (syndicat des employés du commerce et des interprofessionnels) afin de contester la légalité du décret.

Le Conseil d'État a rendu sa décision le 12 février 2014. Il a suspendu l'exécution du décret du 30 décembre 2013 car l'autorisation d'ouverture le dimanche était prévue jusqu'au 1er juillet 2015. Selon la Haute juridiction administrative, une telle « dérogation doit avoir normalement un caractère permanent, dans la mesure où elle a vocation à satisfaire des besoins pérennes du public ». Elle a considéré que la borne dans le temps de la dérogation était justifiée « par le souci d'apaiser la situation relative aux établissements de bricolage dans la région lle-de-france marquées par de nombreux conflits sociaux et litiges dans l'attente de l'intervention d'un nouveau régime législatif encadrant le repos dominical mais qu'un tel motif ne figure au nombre de ceux prévus par la loi ». Elle a estimé qu'il existait « un doute sérieux quant à sa légalité » au regard de l'article L.3132-12 du Code du travail.

Le Conseil d'État a également estimé que l'ouverture des établissements le dimanche « est de nature à porter une atteinte grave et immédiate aux intérêts défendus par les organisations syndicales », alors « que le principe d'un repos hebdomadaire est l'une des garanties du droit constitutionnel au repos reconnu aux salariés et que ce droit s'exerce en principe le dimanche ».

Le ministère du Travail prépare un nouveau projet de décret qui doit supprimer le caractère temporaire de la dérogation accordée aux magasins de bricolage.

Conseil d'État, Ordonnance du 12 février 2014 Fédération des Employés Cadres CGT-Force Ouvrière et autres



Éclairage

Décret n° 2013-1305 du 27 décembre 2013 relatif à la base de données économiques et sociales et aux délais de consultation du comité d'entreprise et d'expertise

REPERES

Ce décret définit les nouveaux délais de consultation du Comité d'entreprise prévus dans le cadre de la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, les nouveaux délais d'expertise, mais également la base de données unique mise à disposition des représentants du personnel dans les entreprises d'au moins 50 salariés (cf. Repère n°34).

Nouveaux délais de consultation du Comité d'entreprise (article R.2323-1-1 nouveau du Code du travail).

L'article L.2323-3 du Code du travail prévoit que les consultations du CE doivent se dérouler dans un « délai d'examen suffisant » tout en l'encadrant a minima.

Les délais impartis au CE pour rendre son avis sont fixés par un accord entre l'employeur et le CE ou, le cas échéant, le CCE adopté à la majorité des membres titulaires élus du comité.

A défaut d'accord, les délais impartis sont (article R.2323-1-1 nouveau du Code du travail) :

- **Un** mois
- Deux mois en cas d'intervention d'un expert ;
- **Trois** en cas de saisine du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT);
- **Quatre** mois si une instance de coordination des CHSCT a été mise en place.

L'avis du ou des CHSCT est transmis au CE au plus tard sept jours avant l'expiration du délai accordé au CE pour rendre son avis.

Les délais de consultation du comité d'entreprise courent à compter de la communication par l'employeur des informations prévues par le Code du travail pour la consultation ou de l'information par l'employeur de leur mise à disposition dans la base de données dans les conditions prévues aux articles R. 2323-1-5 et suivants.

A l'expiration de ces délais, applicables dès le 1^{er} janvier 2014, le CE est réputé avoir rendu un avis négatif (article L.2323-3 al. 4).

2. Délais d'expertise

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le CE, consulté sur un important projet d'introduction de nouvelles technologiques susceptible d'avoir des conséquences sur l'emploi, la qualification, la rémunération, la formation ou les conditions de travail, peut recourir à un expert technique (article L.2325-38 du Code du travail).

L'expert à 21 jours à compter de sa désignation pour remettre son rapport. Il demande à l'employeur, au plus tard dans les trois jours de sa désignation, toutes les informations qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission. L'employeur répond à cette demande dans les cinq jours (article R.2325-6-3 nouveau du Code du travail).

Pour l'examen des orientations stratégiques de l'entreprise ou en cas d'opération de concentration, le CE peut se faire assister d'un expert comptable de son choix.

A défaut d'accord, si les membres élus demandent à l'expert-comptable la production d'un rapport, ce rapport est remis au plus tard **quinze jours** avant l'expiration du délai qu'a le comité d'entreprise pour rendre son avis.

L'expert-comptable demande à l'employeur, au plus tard dans les **trois jours** de sa désignation, toutes les informations complémentaires qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission. L'employeur répond à cette demande dans les **cinq jours** (article R.2325-6-1 nouveau du Code du travail).

Ce délai est ramené à huit jours en cas d'opération de concentration (article R.2325-6-2 nouveau du Code du travail).

3. Base de données unique (BDU)

Dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, la base de données prévue à l'article L. 2323-7-2 du Code du travail comporte une présentation de la situation de l'entreprise, notamment le chiffre d'affaires, la valeur ajoutée, le résultat d'exploitation et le résultat net. Elle rassemble les informations énumérées à l'article R.2323-1-3 nouveau du Code du travail.

Dans les entreprises de moins de trois cents salariés, la base de données prévue à l'article L. 2323-7-2 comporte une présentation de la situation de l'entreprise, notamment le chiffre d'affaires, la valeur ajoutée, le résultat d'exploitation, le résultat net et les informations suivantes énumérées (article R.2323-1-4 nouveau du Code du travail).

Les informations figurant dans la base de données portent sur l'année en cours, sur les deux années précédentes (sauf lors de l'année de mise en place de la BDU) et, telles qu'elles peuvent être envisagées, sur les trois années suivantes. Ces informations sont présentées sous forme de données chiffrées ou à défaut, pour les années suivantes, sous forme de grandes tendances. L'employeur indique, pour ces années, les informations qui, eu égard à leur nature ou aux circonstances, ne peuvent pas faire l'objet de données chiffrées ou de grandes tendances, pour les raisons qu'il précise (article R.2323-1-5 nouveau du Code du travail).

Dans les entreprises dotées d'un **CCE**, la base rassemble des informations mises à la disposition de ce comité et des comités d'établissement (article R.2323-1-6 nouveau du Code du travail)

L'employeur fixe les modalités d'accès, de consultation et d'utilisation de la base ainsi que les modalités d'information de l'actualisation de la BDU (article R.2323-1-7 nouveau du Code du travail).

La mise à disposition actualisée dans la base de données des éléments d'information contenus dans les rapports et les informations transmis de manière récurrente au comité d'entreprise vaut **communication** à celui-ci des rapports et informations seulement si l'employeur (article R.2323-1-9 nouveau du Code du travail) :

- Actualise les informations de la BDU dans le respect de l'article R.2323-1-6 du Code du travail ;
- Met à disposition des membres du comité d'entreprise les éléments d'analyse ou d'explication lorsqu'ils sont prévus par le présent Code.

Décret n° 2013-1305 du 27 décembre 2013

Les principales mesures en matière sociale dans la loi de finances et de financement de la Sécurité sociale (LFSS) pour 2014

Parmi ces mesures en matière sociale figurent la poursuite de la réforme de la complémentaire santé engagée par la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, ainsi que des mesures de simplification intéressant les entreprises. Seront analysées en dernière partie diverses mesures.

Les développements suivants présentent ces principales mesures et n'ont pas vocation à analyser l'intégralité des articles de la loi.

 Poursuite de la réforme de la complémentaire santé (Repères n° 34 Loi de sécurisation de l'emploi 2/2).

a) Les clauses de recommandations d'un organisme de prévoyance

Pour rappel, par une décision du 13 juin 2013, le Conseil constitutionnel avait invalidé les clauses de désignation de l'organisme assureur rendant ainsi impossible aux partenaires sociaux d'imposer un ou plusieurs organismes assureurs aux entreprises de la branche via les clauses de désignation.

Le Conseil constitutionnel avait considéré que ces clauses de désignation portaient notamment atteinte à la liberté contractuelle et à la liberté d'entreprendre.

La LFSS instaure des clauses de recommandation permettant aux branches d'inciter les entreprises à retenir un organisme de prévoyance choisi.

L'article 14 de la loi dispose que les entreprises sont libres de choisir ou non un organisme recommandé par l'accord professionnel ou interprofessionnel, sans subir une majoration du taux du forfait social.

Le forfait social est une contribution à la charge de l'employeur, portant sur les rémunérations ou gains qui sont assujettis à la CSG, mais exclus de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale (article L.137-15 du Code de la Sécurité sociale).

A compter du 1^{er} janvier 2014, le taux du forfait social est de 8 ou 20% selon les cas (*article L.137-16 du même Code*).

L'article L.912-1 I. du Code de la Sécurité sociale est ainsi rédigé « Les accords professionnels ou interprofessionnels mentionnés à l'article L. 911-1 peuvent, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat, prévoir l'institution de garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité et comprenant à ce titre des prestations à caractère non directement contributif, pouvant notamment prendre la forme d'une prise en charge partielle ou totale de la cotisation pour certains

salariés ou anciens salariés, d'une politique de prévention ou de prestations d'action sociale ».

Les accords professionnels et interprofessionnels doivent aussi dorénavant comporter une clause fixant les conditions et la périodicité, dans la limite maximale de cinq ans, du réexamen des modalités d'organisation de la recommandation. La procédure de mise en concurrence devra être à nouveau respectée lors de ce réexamen (article L.912-1 III du Code de la Sécurité sociale).

b) Le contenu des « contrats solidaires et responsables »

Le panier de soins minimal des contrats solidaires et responsables fixé par voie réglementaire et qui devra par conséquent être complété (en attente de décret) devra prévoir :

- La prise en charge partielle ou totale de la participation de l'assuré aux tarifs servant de base au calcul des prestations en nature de l'assurance maladie (ticket modérateur) et du forfait journalier hospitalier;
- Les conditions dans lesquelles peuvent être pris en charge les dépassements perçus lors de consultations ou d'autres actes médicaux ainsi que les frais exposés, en sus des tarifs de responsabilité, pour les soins dentaires prothétiques ou d'orthopédie dento-faciale et pour certains dispositifs médicaux à usage individuel admis au remboursement, notamment les dispositifs d'optique médicale.

Les contrats pourront prévoir des niveaux minimaux et maximaux de prise en charge.

Ces dispositions s'appliqueront aux contrats complémentaires de santé individuels souscrits ou renouvelés à partir du 1^{er} janvier 2015.

c) Imposition des cotisations patronales sur les garanties complémentaires « frais de santé » dès le 1er euro

La participation de l'employeur à un régime de prévoyance complémentaire collectif et obligatoire était jusqu'à présent exclue, sous certaines limites, du revenu imposable du salarié.

Afin de réduire les aides publiques dont bénéficient les contrats collectifs, la loi de finances 2014 rend imposable

les cotisations patronales sur les garanties complémentaires « frais de santé » dès le 1^{er} euro.

Elles sont ainsi ajoutées à la rémunération prise en compte pour le calcul de l'impôt sur le revenu (IR).

Ces changements, rétroactifs, s'appliquent à compter de l'imposition des revenus de 2013, ce qui oblige à recalculer le net imposable 2013 des salariés qui devra être déclaré dans la DADS.

Les autres contributions au financement d'un régime complémentaire (contributions patronales prévoyance finançant une couverture autre que celle relative à des frais de santé ou contributions salariales frais de santé et autres) sont soumises à un plafond d'exonération à l'IR modifié.

Ainsi, elles sont désormais déductibles dans la limite d'un montant égal à la somme de 5 % du plafond annuel de la Sécurité sociale (au lieu de 7 %) et de 2 % de la rémunération annuelle brute (au lieu de 3 %). Le total ne doit toutefois pas excéder 2 % (au lieu de 3 %) de 8 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale.

2. Mesures de simplification intéressant les entreprises

a) Généralisation de la déclaration sociale nominative (DSN).

La DSN vise à rassembler l'ensemble des formalités administratives adressées par les entreprises aux organismes de protection sociale et à remplacer les déclarations sociales périodiques ou événementielles existantes.

Depuis, le 1er janvier 2013, les entreprises volontaires, ou leurs tiers déclarants (notamment les experts-comptables), peuvent transmettre leur première DSN en remplacement des déclarations suivantes :

- Déclaration mensuelle de mouvements de main d'œuvre (DMMO),
- Déclaration de radiation d'un salarié pour les contrats groupes complémentaires ou supplémentaires (institutions de prévoyance, assurances, mutuelles), qui est remplacée par le signalement « Fin de contrat de travail » dès l'envoi de la 1ère DSN,
- Attestation de salaire pour le versement des indemnités journalières maladie, maternité et paternité pour la CNAM (caisse nationale d'assurance vieillesse) et la MSA (mutuelle sociale agricole),
- Attestation employeur pour Pôle emploi (AE).

La DSN doit être généralisée au 1er janvier 2016.

La LFSS (*I. de l'article 27*), prévoit qu'un décret devrait fixer les conditions dans lesquelles un certain nombre d'entreprises sera tenu d'y souscrire au plus tard le 1^{er} juillet 2015. Seraient concernées les entreprises dont le montant annuel de cotisations sociales dépasse un plafond qui sera fixé par voie réglementaire. A été avancé un plafond de 50 000 euros lors des débats

parlementaires.

b) Élargissement de la déclaration préalable à l'embauche (DPAE) par voie électronique

Jusqu'à maintenant, la loi exigeait des employeurs relavant du régime général de faire leur DPAE par voie électronique quand ils avaient effectué plus de 500 DPAE au cours de l'année civile précédente (*L. 1221-12-1 du Code du travail issue de la loi 22 mars 2012*).

La LFSS prévoit que ce seuil sera désormais fixé par décret. Elle étend cette obligation aux employeurs relevant du régime agricole ayant effectué un nombre de DPAE supérieur à un seuil également fixé par décret (article L.1221-12-1 modifié du Code du travail).

Le non-respect de cette obligation d'effectuer les DPAE par voie électronique entraîne l'application d'une pénalité. Cette pénalité sera désormais fixée par décret, dans la limite fixée désormais selon la LFSS par décret, dans la limite de 0,5 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale par salarié, recouvrée et contrôlée selon les règles, garanties et sanctions relatives au recouvrement des cotisations de Sécurité sociale.

c) Dématérialisation de la déclaration et du versement des cotisations et contributions sociales

Les cotisations et contributions sociales versées par les employeurs auprès des URSSAF et des caisses de mutualité sociale agricole doivent être déclarées et acquittées par voie dématérialisée lorsque le montant des cotisations et contributions sociales dont l'employeur est redevable dépasse 50 000 euros au cours de l'année civile précédente.

La LFSS (*I. de l'article L.133-5-5 du Code de la Sécurité sociale*) prévoit que ce seuil sera abaissé par voie réglementaire (probablement 35 000 euros à compter du 1^{er} janvier 2014 et 20 000 euros à compter du 1^{er} janvier 2015).

La méconnaissance de l'obligation de déclaration par voie électronique entraîne l'application d'une majoration, fixée par décret, dans la limite de 0,2 % des sommes dont la déclaration a été effectuée par une autre voie que la voie dématérialisée.

La méconnaissance de l'obligation de versement par voie électronique entraîne une majoration, fixée par décret, dans la limite du montant des sommes dont le versement a été effectué selon un autre mode de paiement.

Ces majorations sont versées auprès de l'organisme chargé du recouvrement des cotisations et contributions sociales dont l'employeur relève, selon les règles, garanties et sanctions applicables à ces cotisations et contributions (*II. De l'article L.133-5-5 du Code de la Sécurité sociale*).

3. Autres mesures

a) Le chèque emploi service universel (CESU)

Le CESU permet à un particulier employeur de déclarer et payer l'ensemble des services à la personne et d'aide à domicile. La LFSS clarifie la valeur juridique de l'attestation d'emploi remise par le centre national du CESU. Avant la LFSS, l'article L.133-8 du Code de la Sécurité sociale disposait qu' « à réception de la déclaration, l'organisme de recouvrement transmet au salarié une attestation d'emploi se substituant à la remise du bulletin de paie prévue à l'article L. 3243-2 du Code du travail ».

Désormais l'article L.133-8 modifié du Code de Sécurité sociale prévoit qu' « à réception de la déclaration, l'organisme de recouvrement transmet au salarié un document valant bulletin de paie, au sens de l'article L. 3243-2 du Code du travail ».

La LFSS modifie également les modalités de paiement de l'indemnité de congés payés dans le cadre du CESU.

Auparavant, la rémunération portée sur le CESU incluait l'indemnité de congés payés (1/10° de la rémunération brute). Si l'employeur souhaitait maintenir le salaire pendant la période de prise de congés payés, il ne pouvait pas recourir au CESU.

La LFSS prévoit que dorénavant la rémunération portée sur le CESU inclut l'indemnité compensatrice de congés payés seulement pour les salariés dont le nombre d'heures de travail n'excède pas un certain seuil, fixé par décret, ainsi que pour les salariés ayant travaillé au-delà de ce seuil après accord sur ce point entre l'employeur et le salarié (article L.1271-4 modifié du Code du travail). L'employeur rémunére les congés payés au moment de la prise tout en utilisant le CESU.

Enfin, dans les départements d'Outre-mer, le titre de travail simplifié des particuliers employeurs est remplacé par le CESU (article L.1522-1 et L.1522-4 modifié du Code du travail et article L.241-10 modifié du Code de la Sécurité sociale).

b) Suppression de la contribution de 35 euros (article 128 de la LFSS et décret n° 2013-1280 du 29 décembre 2013)

La contribution pour l'aide juridique d'un montant de 35 euros crée par la loi de finances rectificative du 29 juillet 2011 est supprimée à compter du 1er janvier 2014.

Cette contribution était due par les personnes engageant notamment une action en justice pour un problème civil, commercial, prud'homal, social ou rural, devant une juridiction judiciaire. C'était également le cas devant une juridiction administrative comme, par exemple, le tribunal administratif.

c) Revalorisation du plafond d'exonération de la participation patronale au financement des titres restaurants 2014

Pour bénéficier des exonérations de cotisations sociales, la participation patronale doit remplir les conditions suivantes :

- La participation patronale doit être comprise entre 50 et 60 % de la valeur libératoire du titre remis au salarié;
- Cette participation patronale ne doit pas excéder un

certain montant (revalorisé chaque année dans la même proportion que la limite supérieure de la première tranche du barème de l'impôt sur le revenu). Cette valeur maximum s'élève à **5,33 euros par titre pour 2014** (article 2 de la LFSS).

d) Mesures de contrôle et de lutte contre la fraude

 Harmonisation des sanctions pénales en matière de fraude aux prestations sociales prévues dans les Code de la Sécurité sociale, Code de l'action sociale et des familles, Code du travail, Code de la construction et de l'habitation, Code rural et de la pêche maritime (article 86 de la LFSS).

Désormais les sanctions s'articulent autour de deux articles du Code pénal :

- Article 441-6 modifié du Code pénal: Est puni de 2 ans de prison et 30 000 euros d'amende, le fait de fournir sciemment une fausse déclaration ou une déclaration incomplète en vue d'obtenir ou de tenter d'obtenir, de faire obtenir ou de tenter de faire obtenir d'une personne publique, d'un organisme de protection sociale ou d'un organisme chargé d'une mission de service public une allocation, une prestation, un paiement ou un avantage indu.
- Article 313-2 du Code pénal : création d'une circonstance aggravante. S'il est constaté le préjudice d'une personne publique, d'un organisme de protection sociale ou d'un organisme chargé d'une mission de service public, pour l'obtention d'une allocation, d'une prestation, d'un paiement ou d'un avantage indu, la sanction encourue est alors de sept ans d'emprisonnement et de 75 000 euros d'amende.
- Lutte contre le travail illégal : accroissement du rôle des donneurs d'ordre publics (article L.8222-6 du Code du travail).

L'alinéa 1er de l'article L.8222-6 du Code du travail prévoyait que « tout contrat écrit conclu par une personne morale de droit public doit comporter une clause stipulant que des pénalités peuvent être infligées au cocontractant s'il ne s'acquitte pas des formalités mentionnées aux articles L.8221-3 à L.8221-5 du Code du travail ». Cette disposition a été supprimée car l'existence de cette pénalité aurait laissé entendre, motif invoqué, qu'en s'acquittant de celle-ci au bénéfice du donneur d'ordre, les irrégularités pouvaient perdurer.

Tout donneur d'ordre public informé par un agent de contrôle de la situation irrégulière de l'entreprise avec laquelle il a contracté au regard des formalités mentionnées aux *articles L. 8221-3* et *L. 8221-5*, doit l'enjoindre aussitôt de faire cesser cette situation.

L'entreprise mise ainsi en demeure doit, dans un délai de 2 mois (quinze jours avant le 1er janvier 2014), apporter à la personne publique la preuve qu'elle a mis fin à la situation délictuelle. A défaut, le contrat peut être résilié de manière unilatérale par le donneur d'ordre, sans indemnité, aux frais et risques de l'entrepreneur.

La personne publique informe l'agent auteur du



signalement des suites données par l'entreprise à son injonction.

Si la relation contractuelle se poursuit, la personne morale de droit public sera tenue solidairement avec son cocontractant au paiement des impôts, taxes et cotisations obligatoires ainsi que des pénalités et majorations, dus au Trésor public ou aux organismes de protection sociale, au remboursement des éventuelles aides publiques versées, au paiement des rémunérations et charges dues à raison de l'emploi du salarié.

e) Réforme des aides à l'apprentissage

- Création d'une prime à l'apprentissage réservée aux très petites entreprises (TPE).

Contrats d'apprentissage conclus à compter du 1er janvier 2014.

Les contrats d'apprentissage conclus à compter du 1er janvier 2014, dans les entreprises de moins de onze salariés, ouvrent droit à une prime versée par la région (ou la collectivité territoriale de Corse) à l'employeur. La région détermine le montant de cette prime, qui ne peut être inférieur à 1 000 euros par année de formation, ainsi que ses modalités d'attribution.

Contrats d'apprentissage conclus avant le 1^{er} janvier 2014

A titre transitoire et par dérogation aux dispositions mentionnées ci-dessus, les contrats d'apprentissage signés dans l'ensemble des entreprises (quel que soit leur effectif) avant le 1er janvier 2014 continuent à ouvrir droit au versement d'une prime versée par les régions à l'employeur dans les conditions suivantes :

 Pour la première année de formation, cette prime est versée selon les modalités en vigueur à la date de la signature du contrat (la somme versée correspond donc à celle due dans le cadre de l'ancien dispositif de

- « l'indemnité compensatrice de formation » désormais remplacé par la prime à l'apprentissage) ;
- Pour la deuxième année de formation, le montant de cette prime est égal à 500 euros si le contrat a été conclu dans une entreprise d'au moins onze salariés et est égal à 1 000 euros si le contrat a été conclu dans une entreprise de moins de onze salariés;
- 3- Pour la troisième année de formation, le montant de cette prime est égal à 200 euros si le contrat a été conclu dans une entreprise d'au moins onze salariés et est égal à 1 000 euros si le contrat a été conclu dans une entreprise de moins de onze salariés.

- Réduction du crédit d'impôt apprentissage

À partir du 1^{er} janvier 2014, le bénéfice du crédit d'impôt apprentissage est limité à la première année du cycle de formation et aux seuls apprentis préparant un diplôme d'un niveau inférieur ou égal à bac+2.

Pour l'année 2013, un régime transitoire a été mis en place.

Le crédit d'impôt est égal à **1600 euros** multiplié par le nombre moyen annuel d'apprentis (par exemple, 4 800 euros pour 3 apprentis employés durant l'année d'imposition). Il est porté à **2200 euros** si l'apprenti en première année de son cycle et quel que soit le diplôme préparé, est travailleur handicapé, ou embauché dans une entreprise du patrimoine vivant, ou âgé de 16 à 25 ans, sans qualification, et bénéficiant d'un accompagnement d'accès à la vie professionnelle, ou encore est en contrat de volontariat pour l'insertion.

Loi n°2013-1203 du 23 décembre 2013 de financement la Sécurité sociale 2014 Loi n°2013-1278 du 29 décembre 2013 de finances



Chiffres repères

Salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC)

Au 1er janvier 2013, le SMIC horaire brut est porté à 9,43€ contre 9,40€ depuis le 1er juillet 2012.

Le SMIC mensuel « 35 heures » (151,67 heures) s'élève désormais à 1 430,22 \in bruts par mois contre 1 425,67 \in précédemment.

SMIC apprenti

Rémunération la 1ère année					
<18 ans 25 % du Smic 357,56 €	De 18 à 20 ans 41 % du Smic 586,39 €	>21 ans 53 % du Smic 758,02 € ⁽¹⁾			
Rém	Rémunération la 2 ^e année				
<18 ans 37 % du Smic 529,18 €	De 18 à 20 ans 49 % du Smic 700,81 €	>21 ans 61 % du Smic 872,43 € ⁽¹⁾			
Rémunération la 3e année					
<18 ans 53 % du Smic 758,02 €	De 18 à 20 ans 65 % du Smic 929,64 €	>21 ans 78 % du Smic 1 115,57 € ⁽¹⁾			

⁽¹⁾ Pourcentage du minimum conventionnel si plus élevé.

SMIC contrat de qualification

Pourcentage du SMIC				
Âge 1 ère année 2 e année				
Jusqu'à 21 ans	55 %	65 %		
21 à 26 ans	70 %	80 %		
26 ans et plus	100 % (1)	100 % (1)		

⁽¹⁾ Pourcentage du minimum conventionnel si plus élevé.

SMIC contrat de qualification

Pourcentage du SMIC				
Âge	Titulaire d'un bac professionnel ou d'un diplôme de même niveau	Non titulaire d'un bac professionnel ou d'un diplôme de même niveau		
16 à 21 ans	65 %	55 %		
21 à 25 ans	80 %	70 %		
26 ans et plus	100 % du SMIC (ou du minimum conventionnel si celui-ci est plus élevé)			

Minimum garanti

Depuis le 1er janvier 2014, le montant du minimum garanti est porté à 3,51 €.

Plafond mensuel de la Sécurité sociale (PMSS)

Du 1er janvier au 31 décembre 2014, le PMSS est fixé à 3 129 €.

Revenu de solidarité active (RSA)

Depuis le 1^{er} juin 2009, le RSA remplace le RMI. Son montant est variable et dépend de la situation familiale et des ressources perçues au sein du foyer.

	Nombre d'enfant de moins de 25 ans (ou personnes à charges)				
Foyer	0	1	2	3	Enfant ou per- sonne à charge supplé- mentaire
Personne seule sans aide au logement	499 €	749€	899 €	1098 €	
Personne seule avec Aide au logement	439 €	629 €	755 €	950 €	200€
Couple sans aide au logement	749 €	899 €	1049 €	1248 €	
Couple avec aide au logement	629 €	750 €	900€	1100€	

Titre restaurant

Le niveau maximum de la part patronale exonérée est de 5,33 €. Rappelons que la part patronale est exonérée d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales tant qu'elle représente de 50 % à 60 % de la valeur du Titre restaurant.

Indice de référence des loyers

L'indice de référence des loyers atteint 124,83 au quatrième trimestre 2013. En glissement annuel, il augmente de 0,69 %.

Retraite complémentaire 1er avril 2013

	Arrco (non cadres) Agirc (cad	
Valeur annuelle du point	1,2513 €	0,4352 €
Salaire de référence	15.2284 €	5.3006 €

Indice des prix à la consommation

En décembre 2013, l'indice des prix à la consommation (IPC) augmente de 0,3 % après une stabilité en novembre.

Cotisations salariales

0.00		T	Dán suditi e e		A ! - 11 ·
Cotisations		Taux	Répartition		Assiette
		r	Employeur %	Salarié %	
Maladie		13,55	12,80	0,75	
Solidarité autonomie		0,3	0,3		
Allocations		5,4	5,4	0.4	Totalité du salaire
Vieillesse (dé	platonnée)	1,7	1,6	0,1	<u> </u>
Accident d			Taux variable selon l'entreprise		
FNAL (pla	•	0,4	0,4		Salaire limité à 1 plafond de Sécurité sociale
Entreprises comptant					
FNAL (Rémunération s	superieure au PASS)	0,5	0,5		Salaire supérieur à 1 plafond de Sécurité
Entreprises comptant	au moins 20 salariés	,,,	,,,		sociale
Vieillesse (p	lafonnée)	15,15	8,4	6,75	
FNAL (pla	fonnée)	0.1	0.1		Salaire limité à 1 plafond de Sécurité sociale
Toutes ent	reprises	0,1	0,1		ue securite sociale
Chôm		6,4	4	2,4	Salaire limité à 4
AG	S	0,3	0,3		plafonds de Sécurité sociale
	ARRCO	7,5	4,5	3	
	Assurance décès	1,5	1,5		Salaire limité à 1 plafond de Sécurité sociale
	AGFF	2	1,2	0,8	
	AGIRC	20,3	12,6	7,7	Salaire entre 1 et 4
Retraite	AGFF	2,2	1,3	0,9	plafonds de Sécurité sociale
complémentaire cadre	AGIRC	20,3	Répartitio	n libre	Salaire entre 4 et 8 plafonds de Sécurité sociale
	CET	0,35	0,22	0,13	Jusqu'à 8 plafonds
	APEC	0,06	0,036	0,024	Salaire limité à 4 plafonds de Sécurité sociale
	ARRCO	7,5	4,5	3	Salaire limité à 1 plafond
Retraite complémentaire	AGFF	2	1,2	0,8	de Sécurité sociale
non cadre	ARRCO	20	12	8	Salaire entre 1 et 3
	AGFF	2,2	1,3	0,9	plafonds de Sécurité sociale
		8	8		Prévoyance
Forfait social		20	20		Rémunération ou gain exonéré de cotisations SS et assujetti à la CSG; part d'indemnité de rupture convention- nelle exonérée de CSG
CSG		7,5		7,5	Salaire après déduction
CRDS		0,5		0,5	forfaitaire de 1,75 % pour frais professionnels * L'abattement ne s'applique que dans la limite de quatre plafonds de Sécurité sociale.

FGTA-FO REPÈRES:

Une publication bimestrielle de documentation juridique et syndicale de la Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des services annexes Force Ouvrière.

