

Point de vue d'experts



GMBA
BAKER TILLY

Membre indépendant de Baker Tilly France
et de Baker Tilly International



► **Newsletter n°13 - Janvier 2010**
► **Actualités Sociales**

EDITO

Voici notre lettre sociale n° 13. Vous trouverez dans ce numéro l'actualité relative aux thèmes suivants :

- Réforme de la formation professionnelle.
- Réforme de l'instruction des déclarations d'accident du travail et de maladie professionnelle à partir de 2010.
- Jurisprudences : harcèlement moral et période d'essai
- Portabilité des couvertures complémentaires santé et prévoyance
- Mise à jour des accords de participation
- Principales données sociales 2010
- Prolongation du dispositif sur les aides TPE
- Dernière minute ...sur l'emploi des séniors

Nous continuons à surveiller pour vous les nouveautés sociales et vous souhaitons à tous une excellente année 2010

Le Groupe Social

REFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Cinq ans après la loi du 4 mai 2004, une nouvelle réforme de la formation professionnelle est prévue par la loi du 24 novembre 2009. Sans bouleverser fondamentalement le régime de la formation professionnelle jusqu'alors en place, elle touche plusieurs dispositifs de formation (DIF, plan de formation et CIF notamment) mais aussi les OPCA et les organismes de formation. Elle contient également des dispositions sur l'alternance (contrat de professionnalisation et d'apprentissage) et met en place de nouveaux outils d'information des salariés sur la formation.

Les principales mesures de cette réforme sont :

- Le DIF devient portable :

- **DIF et préavis** : jusqu'à présent le salarié pouvait utiliser son DIF durant son préavis de licenciement, cette possibilité est maintenue, néanmoins elle est étendue à la faute grave.

Le financement se fait désormais sur la base du forfait horaire de droit commun, soit 9,15 euros et l'action réalisée lors du préavis se déroule obligatoirement pendant le temps de travail.

- **Information du salarié** :

L'employeur doit indiquer au salarié dans la lettre de rupture, ses droits en matière de DIF.

L'employeur doit faire figurer les droits du salarié en matière de DIF sur le certificat de travail, qui doit mentionner l'OPCA compétent pour financer les actions qui seraient faites pendant la période de chômage (disposition en attente d'un décret d'application).

- **Utilisation du DIF chez le nouvel employeur** :

Désormais lorsque le salarié fait la demande au cours des deux années qui suivent son embauche, il pourra faire valoir auprès de son nouvel employeur son DIF portable. Deux conditions doivent cependant être réunies : le salarié ne doit pas avoir été licencié pour faute lourde et la rupture du contrat de travail doit ouvrir droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Même si l'employeur refuse, ce qu'il a le droit de faire, le salarié a la possibilité d'utiliser son DIF, à condition que sa demande (financement de tout ou partie d'une action de bilans de compétences, de VAE ou de formation), relève des priorités de branche. La somme versée par l'OPCA correspondra à également au solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF et non utilisées multiplié par 9.15 €. En cas de désaccord de l'employeur, l'action devra se dérouler hors du temps de travail et l'allocation de formation ne sera pas due par l'entreprise.

- **Utilisation du DIF pendant une période de chômage** :

Le salarié au chômage qui est pris en charge par le régime d'assurance chômage et qui n'a pas été licencié pour faute lourde, peut également demander à bénéficier de son solde DIF. De la même manière, la somme versée par l'OPCA correspondra au solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF et non utilisées multiplié par 9.15 €.

- Congé Individuel de Formation : Possibilité désormais pour le salarié qui en fait la demande, de faire un CIF en dehors du temps de travail, à condition qu'il justifie d'au moins un an d'ancienneté, et sous réserve d'une durée minimale de formation qui sera déterminée par décret.
- Contrat de professionnalisation :
La loi met en œuvre un régime renforcé du contrat de professionnalisation pour les personnes les plus éloignées de l'emploi. Pour ces bénéficiaires, la durée de l'action de professionnalisation peut être allongée à 24 mois.
L'accès et le déroulement de l'apprentissage sont également facilités.
- Le plan de formation est simplifié :
Il n'y a plus que **deux types** d'actions de formation : les actions d'adaptation du salarié au poste de travail et/ou liées à l'évolution des emplois (anciennement éclatées en deux catégories), et les actions de développement des compétences.
- De nouveaux outils d'information sur la formation :
Création du Bilan d'étape professionnel et d'un entretien de deuxième partie de carrière, dès 45 ans.

Pour finir, l'autre enjeu de cette réforme est la création du Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP), alimenté par une contribution et les excédents des OPCA. Il aura pour objectif de contribuer au financement d'actions de formation professionnelle concourant à la qualification et la requalification des salariés et demandeurs d'emploi au bénéfice de publics prioritaires qui sont définis par une convention cadre signée entre l'Etat et le fonds.

REFORME DE L'INSTRUCTION DES DECLARATIONS D'ACCIDENT DU TRAVAIL ET DE MALADIES PROFESSIONNELLES A PARTIR DE 2010

A partir du 1er janvier 2010, l'employeur qui émet des réserves sur le caractère professionnel d'un accident de travail ou d'une maladie devra impérativement les motiver. En présence de réserves, soit la caisse procèdera à une enquête, soit elle enverra à l'employeur et à la victime un questionnaire sur les circonstances ou la cause de l'accident ou de la maladie.

A savoir : les réserves ne peuvent concerner que le caractère professionnel de l'accident. Elles ne peuvent porter que sur les circonstances du temps et de lieu ou sur l'existence d'une cause totalement étrangère au travail.
Attention : l'émission de réserves inadéquates équivaut à l'absence de réserve et la caisse ne sera plus tenue, dans ce cas, de diligenter une instruction dans le respect du contradictoire.

Contestation d'une décision de reconnaissance : A partir du 1er janvier 2010, l'employeur qui souhaitera contester la décision de reconnaissance du caractère professionnel d'un accident ou d'une maladie devra agir dans les deux mois de la notification de la caisse. Il convient en conséquence de ne pas attendre de découvrir l'impact financier du sinistre sur le taux accident du travail pour se questionner sur le bien fondé de la décision de la caisse.

JURISPRUDENCE - HARCELEMENT MORAL : **MEME SANS INTENTION MALVEILLANTE**

La Cour de cassation décide pour la première fois que le harcèlement moral peut être caractérisé sans que soit établie l'intention de nuire de son auteur. Ce n'est pas au salarié de rapporter la preuve. C'est à l'employeur de justifier ses actes. (Cour de cassation, chambre sociale, 10 novembre 2009).

JURISPRUDENCE – PERIODE D’ESSAI

L'acceptation du renouvellement de la période d'essai par le salarié doit être claire et non équivoque.

Si l'employeur entend se prévaloir du renouvellement de la période d'essai, il doit le faire savoir au salarié avant l'expiration de la première période et recueillir son accord. En effet, la jurisprudence récente rappelle que le renouvellement de la période d'essai nécessite l'accord du salarié et précise que la simple signature d'un courrier de l'employeur ne vaut pas accord. Il faut donc un écrit rédigé par les deux parties, et il est conseillé d'exiger une mention manuscrite du salarié par laquelle il mentionne en toute lettre avant sa signature qu'il donne son accord au renouvellement de l'essai (Cour de cassation, chambre sociale, 25 novembre 2009)

Rappel du régime juridique de la période d'essai :

Jusqu'à la loi de modernisation du marché du travail, le code du travail ne fixait pas le régime de la période d'essai (sauf pour les CDD). Il fallait donc se référer aux dispositions de la convention collective ou du contrat de travail. Depuis le 27 juin 2008, le régime juridique de la période d'essai des contrats à durée indéterminée est inscrit dans le code du travail (article L 1221-19 à L 1221- 26)

Période d'essai prévue par la loi qui s'applique pour tout le monde depuis le 01/04/09 :

	Durée initiale	Renouvellement compris
Ouvriers et employés	2 mois	4 mois
ETAM	3 mois	6 mois
Cadres	4 mois	8 mois

La période d'essai ne se présume pas elle doit figurer dans le contrat de travail.

Renouvellement de la période d'essai :

La période d'essai peut être renouvelée une fois (et une fois seulement) si :

- L'accord de branche étendu le prévoit et fixe les conditions et les durées du renouvellement,
- Le contrat de travail mentionne la possibilité du renouvellement.

Les durées légales sont impératives. Il n'est donc pas possible de prévoir dans un contrat ou un accord collectif d'entreprise, un essai, renouvellement compris qui excède ces durées, sauf accord de branche étendu conclu avant la date de la loi du 27 juin 2008 [Exemple : un accord de branche étendu conclu en 2006 prévoit une période d'essai de 6 mois pour les cadres, renouvelable une fois. La période d'essai de 6 mois peut donc être renouvelée pour 6 mois : soit 12 mois en tout]. Par contre il est toujours possible de prévoir des durées plus courtes soit par contrat, soit par accord collectif d'entreprise conclu après la date de publication de la loi.

Il restait une incertitude pour les accords de branches étendu qui prévoient des durées initiales plus courtes avec une possibilité de renouvellement identique à la période initiale. Depuis le 1er juillet 2009, les durées initiales ne sont plus applicables, c'est donc la durée légale qui s'applique. Mais quelle durée de renouvellement ? La circulaire DGT n°2009-5 du 17 mars 2009 précise que seule la durée initiale plus courte a cessé de s'appliquer au 1er juillet 2009. Les dispositions prévoyant la possibilité de renouvellement de la période d'essai tout en fixant les conditions et la durée, restent applicables en ce qui concerne le renouvellement. [Exemple : un cadre est embauché après le 1er juillet 2009, la convention collective dont il relève (antérieure au 27 juin 2008) prévoit un essai de 3 mois renouvelable. Le salarié effectue une période d'essai initiale de 4 mois (durée légale) renouvelée pour 3 mois].

PORTABILITE DES COUVERTURES COMPLEMENTAIRES « SANTE » ET « PREVOYANCE »

Rappel : ce dispositif s'applique, depuis le 1er Juillet 2009, aux employeurs adhérents du MEDEF, de l'UPA ou de la CGPME.

Depuis le 15 Octobre 2009 (date de publication de l'arrêté d'extension), tous les autres employeurs entrant dans le champ d'application de l'ANI du 11 Janvier 2008 sont également concernés (arrêté du 7 Octobre 2009, JO du 15). Attention : cependant certains secteurs tels le secteur associatif, les professions libérales, secteur de la santé ne sont pas concernés par cet accord.

Il convient de s'assurer au préalable si la convention collective applicable à l'entreprise est signée par une organisation patronale signataire de l'ANI (ou par "ricochet" par une des organisations syndicales qui adhèrent à une organisation syndicale patronale signataire de l'ANI).

Dans le cadre du dispositif de « portabilité », le maintien des couvertures est facultatif, puisque le salarié a la possibilité d'y renoncer dans les 10 jours de la rupture de son contrat de travail.

Aussi, les cotisations versées pour financer le maintien des garanties sont imposables :

- la part patronale constitue un complément de rémunération imposable,
- la part salariale n'est pas déductible des revenus soumis à l'impôt sur le revenu.

Il faut donc les réintégrer dans le net imposable. Ceci est valable dans le cas d'un co-financement entre l'ancien salarié et l'ancien employeur.

Rappelons que si le financement du maintien est assuré par un système de mutualisation, ces difficultés ne se posent pas, dans la mesure où le coût du maintien est financé par des salariés en activité.

MISE A JOUR DES ACCORDS DE PARTICIPATION

La loi n° 2008-1258 du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail et ses textes d'application prévoit la mise à jour des accords de participation. Elle concerne la possibilité pour les bénéficiaires d'opter désormais pour le versement immédiat de tout ou partie de leur participation. Les modalités de cette option nouvelle doivent être indiquées lors de la renégociation des accords et au plus tard le 30 avril 2010.

Un avenant, à l'accord de participation qui ne prévoirait pas les modalités d'information du salarié, devra donc être déposé avant le 30 avril 2010.

PRINCIPALES DONNEES SOCIALES 2010

- REVALORISATION DU SMIC :
A compter du 1er Janvier 2010, le SMIC horaire est porté à 8,86 €uros brut, soit 1 343,80 €uros brut pour 151,67 heures.

- PLAFONDS DE SÉCURITÉ SOCIALE 2010 :

PLAFONDS	MONTANT
Année	34 620
Trimestre	8 655
Mois	2 885
Quinzaine	1 443
Semaine	666
Jour	159
Heure (si la durée du travail est inférieure à 5 heures)	22

- MINIMUM GARANTI :
Celui-ci reste inchangé au 1^{er} Janvier 2010, soit **3,31 €uros**.

- COTISATIONS ET CONTRIBUTIONS SOCIALES :

Aucune modification n'est envisagée pour les cotisations sociales URSSAF et MSA.

En revanche, le **FORFAIT SOCIAL** passe de 2 à **4 %** au 1^{er} Janvier 2010.

Pour mémoire, le **FORFAIT SOCIAL** est une contribution à la charge de l'employeur, créée sur les rémunérations ou gains assujettis à la CSG mais exclus de l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

Sont ainsi soumises à ce prélèvement :

- les sommes versées au titre de l'**intéressement**, du supplément d'intéressement de projet, de la **participation**, du supplément de réserve spéciale de participation et de l'abondement patronal au **plan d'épargne d'entreprise** et au **Perco** ;
- les contributions patronales de **retraite supplémentaire** (à l'exclusion des contributions finançant les régimes de retraite à prestations définies, soumises à la contribution spécifique de l'article L.137-11 du CSS).

AIDE TPE

- Cette aide concernait les embauches en CDD d'un mois minimum ou en CDI effectuées après le 4-12-2008 sur les rémunérations de janvier 2009 à décembre 2009 ; ce dispositif est renouvelé jusqu'au 30 juin 2010.
- La durée de l'aide est fixée désormais à 12 mois
- Les cumuls avec les contrats aidés sont interdits (CIE,...) sauf avec le contrat de professionnalisation.
- La condition de ne pas avoir procédé à un licenciement économique dans les 6 mois subsiste.
- Montant : 185 euros mois pour un smic mais 0 pour 1,6 smic.
- Formalités : demande d'aide à faire à l'embauche avec copie du contrat ou de l'avenant+déclaration trimestrielle à renvoyer dans les 3 mois suivant le trimestre d'emploi.

DERNIERE MINUTE...

NEGOCIATION OBLIGATOIRE EN MATIERE D'EMPLOI DES SENIORS

Xavier Darcos, le ministre du Travail, a annoncé le 21 décembre 2009, que les PME de 50 à 300 salariés, non couvertes par un accord de branche, disposeraient d'un délai supplémentaire de 3 mois pour conclure un accord ou un plan d'action.

" La mesure vise les PME de 50 à 300 salariés qui ne seront pas couvertes par un accord de branche, soit parce que la branche a négocié sans aboutir à un accord, soit parce que la branche n'a pas ouvert de négociations ", précise le ministère.

La pénalité de 1 % de la masse salariale, ne serait donc due, à partir du 1^{er} avril 2010 qu'en l'absence d'accord ou de plan d'action déposé au 30 avril 2010.

Le report de la pénalité pour les PME de 50 à 300 salariés non couvertes par un accord de branche doit faire l'objet d'une circulaire Acoss. Nous sommes à ce jour, dans l'attente de cette circulaire.



Membre indépendant de Baker Tilly France
et de Baker Tilly International

53, avenue Hoche - 75008 PARIS

Tél : 01 48 74 28 18 - Fax : 01 48 74 96 41

E-mail : paris@gmba.fr

Site Internet : www.gmbabti.com