

Mission Emploi Ressources Humaines des CCI de Midi-Pyrénées

## ACTUALITÉ JURIDIQUE SOCIALE

Mai 2013 – Numéro 104

### Réduction Fillon

**La Direction de la Sécurité Sociale (DSS) publie deux rescrits sociaux sur l'application de la réduction Fillon.**

Les 15 et 29 avril derniers, la DSS a publié deux décisions de rescrit social précisant que la réduction Fillon peut s'appliquer à un salarié de plus de 65 ans, mais pas aux rémunérations versées à une associée égalitaire de SARL.

[Suite...](#)

### Sécurisation de l'emploi

**La loi sur la sécurisation de l'emploi a été définitivement adoptée le 14 mai par le Parlement.**

Sauf censure du Conseil Constitutionnel, ce texte bouleverse le Code du travail. Il offre notamment aux employeurs divers outils leur permettant de préserver les emplois en cas de difficultés économiques.

[Suite...](#)

### Licenciements collectifs

**Les règles d'élaboration du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) changent à compter du 1<sup>er</sup> juillet prochain.**

En application de la loi Sécurisation de l'emploi, adoptée définitivement par le parlement le 14 mai, et sauf censure du Conseil constitutionnel, les règles d'élaboration du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) changent à compter du 1<sup>er</sup> juillet prochain.

[Suite...](#)

### Sécurisation des parcours

**La loi de sécurisation de l'emploi institue de nouveaux droits destinés à favoriser la formation et les compétences des salariés et à lutter contre la précarité de l'emploi.**

[Suite...](#)

### Jurisprudence

- **La levée de la clause de non-concurrence dans la lettre de licenciement est permise** (Cass. Soc. 24 avril 2013) [Suite...](#)
- **Attention au terme du CDD pour remplacer un salarié absent** (Cass. Soc. 10 avril 2013) [Suite...](#)
- **Le défaut de paiement d'heures supplémentaires vaut travail dissimulé** (Cass. Soc. 24 avril 2013) [Suite...](#)
- **La maladie n'est pas un motif de rupture de la période d'essai** (Cass. Soc. 10 Avril 2013) [Suite...](#)

### APPRENTISSAGE

 **A partir de juin 2013 :**

**Démarrage de la campagne de signature des contrats d'apprentissage :**

Si vous souhaitez recruter un apprenti....

**Notre service appui (certifié ISO) est à votre disposition !**

 **Bourse apprentissage :**

Vous pouvez saisir vos offres d'apprentissage et consulter les CV de jeunes candidats à l'apprentissage sur le site animé par les Chambres Consulaires du département

[www.apprentissage-aveyron.fr](http://www.apprentissage-aveyron.fr)

**N'hésitez pas à nous contacter**

CCI de l'Aveyron  
Pôle Assistance RH et  
Développement de l'Alternance  
Tel : 05 65 77 77 59  
[s.sejourne@aveyron.cci.fr](mailto:s.sejourne@aveyron.cci.fr)  
Site : <http://www.aveyron.cci.fr>



## Réduction Fillon :

**La Direction de la Sécurité Sociale (DSS) publie deux rescrits sociaux sur l'application de la réduction Fillon.**

Les 15 et 29 avril derniers, la DSS a publié deux décisions de rescrit social précisant que la réduction Fillon peut s'appliquer à un salarié de plus de 65 ans, mais pas aux rémunérations versées à une associée égalitaire de SARL.

### **La réduction Fillon peut s'appliquer à un salarié de plus de 65 ans...**

Reprenant une circulaire de l'Agence Centrale des Organismes de Sécurité Sociale (Acos) de 2004 (Lettre-circ. Acoss n° 2004-039 du 4 février 2004) affirmant que « les salariés de plus de 65 ans et titulaires d'un contrat de travail entrent dans le champ de l'assurance chômage, bien que l'employeur soit dispensé de verser des cotisations à ce titre », l'organisme de recouvrement a confirmé la possibilité pour l'employeur de bénéficier de la réduction Fillon au titre des rémunérations qui sont versées à ses salariés de plus de 65 ans.

La décision de rescrit datant de 2010, la DSS effectue une mise à jour législative et réglementaire (sans porter atteinte à sa portée) : ainsi, elle rappelle que ni les contributions d'assurance chômage ni la cotisation de régime de garantie des salaires (AGS) ne sont dues pour les salariés âgés de plus de 65 ans.

### **... mais pas à un associé égalitaire de SARL**

L'Urssaf a considéré que la réduction Fillon ne pouvait s'appliquer à ce type de situation. Prenant en compte « l'étendue des pouvoirs de l'associé égalitaire dans la société, l'organisme de recouvrement a rejeté son assujettissement au régime d'assurance chômage », qui est un préalable obligatoire au bénéfice de la réduction Fillon.

La DSS précise là encore que, si les gérants de SARL ne possèdent pas plus de la moitié du capital social de la société, ils sont obligatoirement affiliés aux assurances sociales du régime général, « c'est sans corrélation avec la situation de l'associé minoritaire ou égalitaire sur le plan du droit du travail, et cela ne permet pas d'ouvrir droit au régime d'assurance chômage ».

*Rescrits sociaux publiés par la DSS les 15 et 29 avril 2013*

[Retour](#)

## Sécurisation de l'emploi :

**La loi sur la sécurisation de l'emploi a été définitivement adoptée le 14 mai par le Parlement. Sauf censure du Conseil Constitutionnel, ce texte bouleverse le Code du travail. Il offre notamment aux employeurs divers outils leur permettant de préserver les emplois en cas de difficultés économiques.**

### **Encadrement du recours aux accords de maintien de l'emploi**

La future loi prévoit qu'en cas de graves difficultés économiques conjoncturelles dans l'entreprise, dont le diagnostic est analysé avec les syndicats représentatifs, il sera possible de conclure un accord de maintien de l'emploi. D'une durée maximale de deux ans, un tel accord aura pour objet d'aménager la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition, ainsi que la rémunération des salariés désignés par l'accord, l'employeur s'engageant en contrepartie à ne procéder à aucune rupture pour motif économique des contrats des salariés concernés.

À noter que l'accord ne pourra réduire la rémunération (horaire ou mensuelle) des salariés dont le taux horaire (à la date de conclusion de l'accord) est égal ou inférieur à 1,2 smic, ni ramener celles des autres en dessous de ce seuil.

### **Unification des régimes d'activité partielle**

Ce dispositif a vocation à remplacer le chômage partiel « classique » et l'APLD (activité partielle de longue durée). Le salarié dont l'activité est réduite verra son contrat de travail suspendu et recevra toujours une indemnité horaire, versée par l'employeur pour les heures chômées, correspondant à un pourcentage de sa rémunération fixé par un décret. L'employeur percevra ensuite l'allocation d'activité partielle (fusion de l'allocation spécifique de chômage partiel et de l'allocation complémentaire de chômage partiel ou d'APLD) financée conjointement par l'État et l'Unedic suivant des modalités fixées par une convention conclue entre eux.

### **Possibilité de négocier la mise en œuvre d'une mobilité interne**

La loi offre la possibilité aux entreprises de négocier l'organisation de la mobilité professionnelle ou géographique des salariés, interne à l'entreprise, hors projet de réduction d'effectifs. Dans les entreprises et groupes d'au moins 300 salariés, cette négociation s'inscrit dans le cadre de celle relative à la GPEC (gestion Prévisionnelle Emploi Compétences). Dans les autres, elle devra également porter sur les évolutions prévisionnelles des emplois et des compétences.

### **Développement de la GPEC**

La future loi vise à développer la GPEC dans les entreprises soumises à l'obligation de négocier tous les trois ans en la matière (principalement les entreprises et groupes d'au moins 300 salariés). Pour cela, le

texte renforce l'articulation de la négociation sur la GPEC avec d'autres mesures. Ainsi, cette négociation devra être engagée sur le fondement des orientations stratégiques de l'entreprise et sur leurs conséquences notamment sur l'activité, l'emploi et l'évolution des métiers telles qu'elles sont présentées au CE chaque année.

### **Expérimentation du recours direct au contrat de travail intermittent**

A titre expérimental, les entreprises de moins 50 salariés dans trois secteurs qui seront fixés par arrêté (selon l'exposé des motifs : les chocolatiers, le commerce d'articles de sports et la formation) pourront jusqu'au 31 décembre 2014 recourir directement aux contrats de travail intermittents, même sans conclusion préalable d'un accord de branche ou d'entreprise, mais après information des DP. L'objet de ces contrats est de pourvoir des emplois permanents qui, par nature, comportent une alternance de périodes travaillées ou non travaillées. Le contrat de travail intermittent devra indiquer que la rémunération versée mensuellement ne dépend pas des horaires effectués mais est lissée sur l'année.

Source : *Liaisons Sociales- N° 16345 du 16/05/2013*

[Retour](#)

### **Licenciements collectifs :**

**En application de la loi Sécurisation de l'emploi, adoptée définitivement par le parlement le 14 mai, et sauf censure du Conseil constitutionnel, les règles d'élaboration du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) changent à compter du 1<sup>er</sup> juillet prochain.**

En application de la loi « sécurisation de l'emploi », définitivement adoptée par le Parlement le 14 mai 2013, les entreprises souhaitant élaborer un PSE à compter du 1er juillet 2013 devront soit conclure un accord collectif majoritaire validé par l'administration, soit élaborer un document unilatéral homologué par celle-ci.

Source : *Liaisons Sociales Quotidien- N° 16345 du 16/05/2013*

[Retour](#)

### **Sécurisation des parcours :**

**La loi de sécurisation de l'emploi institue de nouveaux droits destinés à favoriser la formation et les compétences des salariés et à lutter contre la précarité de l'emploi.**

#### **Création d'un compte personnel de formation**

Le compte personnel de formation (CPF) fait son entrée dans le Code du travail. Une concertation doit être engagée avant le 1er juillet entre l'État, les régions et les partenaires sociaux pour déterminer ses modalités de mise en œuvre.

La loi prévoit que chacun bénéficiera de ce dispositif dès son entrée sur le marché du travail, indépendamment de son statut. Ce compte sera alimenté chaque année par les droits acquis au titre du DIF. Le CPF sera comptabilisé en heures et mobilisé par la personne lorsqu'elle accédera à une formation à titre individuel, qu'elle soit salariée ou demandeuse d'emploi. Il sera intégralement transférable en cas de changement ou de perte d'emploi et ne pourra pas être débité sans l'accord du titulaire.

#### **Mise en place d'une période de mobilité sécurisée**

Dans les entreprises et les groupes d'entreprises de 300 salariés et plus, tout salarié justifiant d'une ancienneté minimale de 24 mois, consécutifs ou non, pourra, avec l'accord de son employeur, bénéficier d'une période de mobilité volontaire sécurisée. Cette période, pendant laquelle son contrat de travail sera suspendu, permettra au salarié d'exercer une activité dans une autre entreprise en vue de développer ses compétences. Si le salarié se voit opposer deux refus consécutifs à sa demande de mobilité, il aura accès de droit à un CIF. Cette mobilité sera organisée par un avenant au contrat de travail, fixant l'objet, la durée, la date de prise d'effet et le terme de la période de mobilité.

#### **Aménagement du travail à temps partiel**

À compter du 1er janvier 2014, la durée minimale de travail hebdomadaire des salariés à temps partiel (sauf pour ceux âgés de moins de 26 ans poursuivant leurs études) sera fixée à 24 heures. La loi prévoit que pour les contrats en cours à cette date et jusqu'au 1er janvier 2016, sauf convention ou accord de branche dérogeant à la durée minimale, celle-ci ne sera applicable que si le salarié en fait la demande. L'employeur ne pourra s'y opposer qu'en cas d'impossibilité d'y faire droit compte tenu de l'activité économique de l'entreprise.

Il sera possible de déroger au plancher de 24 heures:

- soit, sur demande écrite et motivée du salarié pour faire face à des contraintes personnelles ou pour cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale correspondant à un temps plein ou au moins égale à 24 heures. Le CE sera informé chaque année du nombre de demandes reçues par l'employeur ;
- soit, par convention ou accord de branche étendu

Source : *Liaisons Sociales Quotidien- N° 16345 du 16/05/2013*

[Retour](#)

## **Jurisprudence :**

### **La levée de la clause de non-concurrence dans la lettre de licenciement est permise.**

*(Cass. soc. 24 avril 2013, n° 11-26.007)*

À défaut de stipulation expresse imposant à l'employeur de notifier la levée de la clause de non-concurrence par un écrit autonome, la Cour de Cassation admet, dans un arrêt du 24 avril, que l'employeur puisse y procéder dans le corps même de la lettre de licenciement. S'il veut s'exonérer du versement de la contrepartie financière, l'employeur doit respecter scrupuleusement les modalités de levée de la clause de non-concurrence, prévues contractuellement ou conventionnellement. Néanmoins, dans un arrêt du 24 avril dernier, la Cour de cassation fait preuve d'une certaine souplesse en admettant que l'employeur puisse directement notifier la levée de la clause dans la lettre de licenciement elle-même, en dépit d'une disposition conventionnelle imposant implicitement l'envoi d'une lettre recommandée ultérieure.

Par conséquent, le fait de ne proposer que des mesures externes de reclassement peut répondre à cette exigence, lorsque, comme, en l'espèce, la situation en interne de l'entreprise, mise en liquidation judiciaire, ne permettait pas d'envisager des mesures de reclassement en interne.

### **Attention au terme du CDD pour remplacer un salarié absent**

*(Cass. Soc. Du 10 avril 2013)*

Le CDD conclu jusqu'au retour d'une salariée en congé parental se poursuit à l'expiration de celui-ci si son absence se prolonge, même pour un autre motif.

Lorsqu'il s'agit de conclure un CDD pour remplacer un salarié absent, il est fréquent d'avoir recours à un CDD conclu à terme incertain notamment lorsque l'employeur ne connaît pas à l'avance la durée exacte de l'absence du salarié. Un tel contrat permet en effet de « coller » au plus près de la durée de l'absence puisqu'il n'est pas soumis à une durée maximale chiffrée.

Toutefois, il convient d'apporter un soin particulier à la rédaction du terme du contrat. Les juges apprécient la durée du contrat, pour chaque espèce, et sont liés par le libellé inscrit au contrat. Ils peuvent être amenés, en fonction de son contenu, à considérer que le contrat a été rompu de façon anticipée. En témoignent un arrêt récent

### **Le défaut de paiement d'heures supplémentaires vaut travail dissimulé**

*(Cass. Soc. du 24 avril 2013)*

L'employeur qui fait sciemment travailler un salarié au-delà de la durée légale du travail sans le rémunérer de l'intégralité de ses heures de travail caractérise l'élément intentionnel du travail dissimulé.

### **La maladie n'est pas un motif de rupture de la période d'essai**

*(Cass. Soc. du 10 Avril 2013)*

L'employeur ne peut pas rompre la période d'essai d'un salarié absent pour cause d'arrêt maladie quand bien même cela désorganise l'entreprise.

**[Retour](#)**