

Mission Emploi Ressources Humaines des CCI de Midi-Pyrénées

## ACTUALITÉ JURIDIQUE SOCIALE

Sept 2013 – Numéro 107

### Mutuelle d'entreprise

#### Décret du 9 janvier 2012 : Les échéances à respecter...

Le régime santé doit dorénavant couvrir l'ensemble des salariés de l'entreprise. Il n'est par exemple plus possible de couvrir en santé uniquement la catégorie des cadres...

[Suite...](#)

### Sécurisation de l'emploi

#### Calendrier des textes d'applications d'ici fin 2013.

Sources : <http://www.legifrance.gouv.fr/>

[Suite...](#)

### Exonération cotisations patronales

#### Embauche en CDI d'une jeune : l'Unedic précise l'exonération de cotisations patronales

En application de l'avenant du 29 mai 2013 à la convention Unedic récemment agréé, une exonération temporaire de la part patronale des contributions d'assurance chômage est accordée à l'employeur en cas d'embauche en contrat à durée indéterminée (CDI) d'un jeune de moins de 26 ans, dès lors que le contrat se poursuit au-delà de la période d'essai...

[Suite...](#)


### Licenciement

#### Licenciement : le barème de l'indemnité forfaitaire en cas de conciliation est fixé

Le barème de l'indemnité forfaitaire en cas de conciliation devant les prud'hommes pour mettre fin à un litige relatif au licenciement entre en vigueur le 8 août, le décret le fixant étant paru au JO.

[Suite...](#)


### Jurisprudence

 **Contrat de professionnalisation : Exemple de faute grave justifiant la rupture anticipée** – Manquement à l'obligation de formation et de suivi de l'activité (Cass. Soc. 25 juin 2013) [Suite...](#)

 **Accidents du travail et maladies professionnelles :**


- Avis d'aptitude avec réserves (Cass. soc., 6 février 2013)
- Reconnaissance d'une maladie professionnelle (Cass. 2e civ. 29 novembre 2012)
- Reconnaissance d'un accident du travail (Cass. 2e civ. 20 septembre 2012)
- Cotisation d'accident du travail (Cass. 2e civ. 4 avril 2013)
- [Suite...](#)

### AGENDA

 **Le Jeudi 17 Octobre 2013 :**  
**Conférence : « L'amélioration continue, LE LEAN. Ses outils, ses méthodes. »** de 17h30 à 19h au Centre de Formation de la CCI, Site de Bourran.  
[Inscription](mailto:n.bruel@aveyron.cci.fr) : au 05 65 75 56 77 ou [n.bruel@aveyron.cci.fr](mailto:n.bruel@aveyron.cci.fr)


 **Atelier RH : « La Rémunération, élément essentiel du contrat de travail » à la CCI,** animé par le Cabinet FIDAL

- Le mardi 15 Octobre de 17h à 19h, Site de Rodez (Rue Aristide Briand)
- Le Jeudi 17 Octobre de 10h à 12h, Site de Millau (36, bd de L'Ayrolle)

 **Semaine de l'Emploi en Midi-Pyrénées**  
Retrouvez toutes les actions mises en place lors de la Semaine de l'Emploi du 14 au 18 octobre 2013 en Midi-Pyrénées sur :

<http://www.lasemainedeemploi.fr/>

### QUOI DE NEUF

 **Découvrez les nouveaux guides formation des CCI de Midi-Pyrénées !**  
L'offre de formation des CCI est étendue.  
Retrouvez dans ces deux guides l'ensemble des formations :

- [Enseignement supérieur et alternance](#)
- [Formation professionnelle continue](#)

[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>



## Mutuelle d'entreprise :

### Les échéances à respecter

#### Décret du 9 janvier 2012 :

Ce décret modifie plusieurs points :

- **Le régime santé doit dorénavant couvrir l'ensemble des salariés de l'entreprise.** Il n'est par exemple plus possible de couvrir en santé uniquement la catégorie des cadres.
- En revanche, **les garanties peuvent être différentes par catégorie de salariés.** Les entreprises ayant mis en place un contrat collectif à adhésion obligatoire ont l'obligation de respecter la définition des catégories objectives de salariés afin de pouvoir bénéficier des exonérations sociales et fiscales. Nous vous recommandons de vous limiter aux définitions classiques : cadres et autres salariés affiliés à l'AGIRC (art.4 et 4 bis de la CCN des cadres de 1947 et art.36 de l'annexe1) ; salariés non cadres non affiliés à l'AGIRC ; ou ensemble du personnel.
- **Le critère d'ancienneté maximum pour affilier le salarié aux garanties santé est dorénavant de 6 mois et non plus de 12.** Des modifications pourraient également intervenir quant aux dispenses d'affiliation concernant certains salariés (CDD, Temps partiel ...) suite à une prochaine circulaire d'application. Ces mentions liées à l'ancienneté et aux dispenses d'affiliation doivent figurer dans l'acte juridique de mise en place du régime

Application :

- Depuis le 12 janvier 2012 (date de publication du décret) pour les nouveaux contrats collectifs à adhésion obligatoire.
- Au plus tard le 31/12/2013 pour l'ensemble des contrats collectifs à adhésion obligatoire en place.

#### ANI (Accord National Interprofessionnel) du 11 janvier 2013 :

Cet accord prévoit :

- **La généralisation de la couverture santé dans toutes les entreprises avant le 1<sup>er</sup> janvier 2016.**

Planning :

- Avant le 1<sup>er</sup> juillet 2014 : négociation au niveau des branches d'activité
- A partir du 1<sup>er</sup> juillet 2014 : en cas d'absence d'accord de branche ouverture des négociations dans l'entreprise avec les délégués syndicaux
- Avant le 1<sup>er</sup> janvier 2016 : en cas d'échec des négociations dans l'entreprise cette dernière aura l'obligation d'instaurer un régime santé :
  - o Obligatoire
  - o Co financé à égalité entre employeur et salariés
  - o Une couverture minimale telle que définie dans l'accord du 11 janvier 2013.
- **La modification de la durée de la portabilité (passage de 9 à 12 mois maximum) et de son mode financement (généralisation de la mutualisation) : applicable au 1<sup>er</sup> juin 2014.**

Sources : Mutuelle PréviFrance. Décret du 9 janvier 2012 – Arrêté du 26 mars 2012 – ANI du 11 janvier 2013 – Article 1 de la loi N°2013-504 du 14 juin 2013 reprenant l'ANI.

[Retour](#)

## Sécurisation de l'emploi :

### Calendrier des textes d'applications d'ici fin 2013.

Sources : <http://www.legifrance.gouv.fr/>

Mesures concernées	Articles	Base légale	Objet	Décrets (ou observations)
Complémentaires santé et prévoyance	Art. 1er, II, 1 <sup>o</sup>	Art. L. 911-7, II, 3 <sup>o</sup> , C. de la sécurité sociale	Niveau de prise en charge des dépenses par la couverture minimale et liste des dispositifs médicaux entrant dans son champ et Adaptation de la couverture des salariés relevant du régime local d'assurance maladie complémentaire des départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle.	Publication envisagée en septembre 2013
	Art. 1er, II, 1 <sup>o</sup>	Art. L. 911-7, II, 3 <sup>o</sup> , C. de la sécurité sociale.	Catégories de salariés pouvant être dispensés, à leur initiative, de l'obligation d'affiliation.	Publication envisagée en septembre 2013

	Art. 1er, II, 1er	Article L911-7, C. de la sécurité sociale, II, 3°	Financement de la couverture minimale en cas d'employeurs multiples.	
Base de données, orientations stratégiques, délais préfixes, instance de coordination des CHSCT	Art. 8, I	Article L2323-3, C. du travail	Délais dans lesquels les avis du comité d'entreprise sont rendus dans le cadre des consultations.	Publication envisagée fin octobre 2013
	Art. 8, III	Article L2323-7-2, C. du travail	Informations de la base de données économiques et sociales accessibles aux membres du comité d'entreprise ou délégués du personnel.	Publication envisagée fin octobre 2013
	Art. 8, III	Art. L2323-7-3, C. du travail	Conditions et limites dans lesquelles la mise à disposition actualisée de la base de données vaut communication des rapports et informations au comité d'entreprise.	Publication envisagée fin octobre 2013
	Art. 8, III	Art. L2323-7-3, C. du travail	Entrée en vigueur de l'Art. L2323-7-3 du C. du travail	
	Art. 8, V, 2°	Art. L2325-42-1, C. du travail	Délai de remise du rapport de l'expert-comptable ou de l'expert technique.	Publication envisagée fin octobre 2013
	Art. 8, X	Art. L 4616-3, C. du travail	Délai de remise de l'avis de l'instance de coordination.	<a href="#">Décret n° 2013-552 du 26/06/2013</a>
Représentation des salariés au conseil d'administration ou de surveillance de l'entreprise	Art. 9, I, 9°	Art. L225-30-1, C. de commerce	Temps nécessaire à l'exercice du mandat d'administrateurs élus par les salariés ou désignés.	Publication envisagée en décembre 2013
	Art. 9, I, 7°	Art. L225-30-2, C. de commerce	Temps de formation à la charge de la société des administrateurs élus par les salariés ou désignés.	Publication envisagée en décembre 2013
Facilitation du recours au chômage partiel	Art. 16 III, 1°	Art. L5122-1, C. du travail, II	Calcul de l'indemnité horaire d'activité partielle.	<a href="#">Décret n° 2013-551 du 26/06/2013</a>
	Art. 16, III, 3°	Art. L5122-1, C. du travail, III	Conditions dans lesquelles l'autorité administrative peut définir des engagements spécifiquement souscrits par l'employeur en contrepartie de l'allocation qui lui est versée, en tenant compte des stipulations de l'accord collectif d'entreprise relatif à l'activité partielle, lorsqu'un tel accord existe.	<a href="#">Décret n° 2013-551 du 26/06/2013</a>
	Art. 16, IV	Art. L5122-2, C. du travail	Conditions de majoration de l'indemnité horaire d'activité partielle.	<a href="#">Décret n° 2013-551 du 26/06/2013</a>
Nouvelle procédure de licenciement collectif	Art. 18	Art. L. 1233-57-2 et L. 1233-57-3, C. du travail	Procédure de licenciement collectif pour motif économique.	<a href="#">Décret n° 2013-554 du 27/06/2013</a>
Barème indemnité forfaitaire	Art. 21, I, 1er	Art. L 1235-1, C. du travail	Modalités de calcul de l'indemnité forfaitaire versée par l'employeur en cas de litige.	<a href="#">Décret n° 2013-721 du 2/08/2013</a>

## [Retour](#)

### **Exonération cotisations patronales :**

#### **Embauche en CDI d'une jeune : l'Unedic précise l'exonération de cotisations patronales**

En application de l'**avenant du 29 mai 2013** à la convention Unedic récemment agréé, une **exonération temporaire** de la part patronale des contributions d'assurance chômage est accordée à l'employeur en cas d'embauche en contrat à durée indéterminée (CDI) d'un jeune de moins de 26 ans, dès lors que le contrat se poursuit au-delà de la période d'essai. L'Unedic détaille, dans une circulaire du 29 juillet, les conditions de mise en œuvre de cette exonération temporaire.

#### **Champ d'application :**

L'exonération s'applique aux **CDI prenant effet au 1<sup>er</sup> juillet 2013**, quelle que soit la date de leur signature et qu'ils soient à temps partiel ou complet, précise l'Unedic, qui détaille son champ d'application.

#### **• Employeurs :**

L'exonération s'applique, aux employeurs du secteur privé relevant du régime d'assurance chômage (ceux relevant du régime général, ceux d'intermittents du spectacle et ceux de salariés détachés et expatriés, excepté en cas d'adhésion individuelle des salariés expatriés) et les employeurs du secteur public qui ont adhéré aux régimes d'assurance chômage à titre révocable ou irrévocable. En revanche, ni les particuliers employeurs ni les employeurs du secteur public en auto assurance ou ayant conclu une convention de gestion avec Pôle emploi ne peuvent bénéficier de cette exonération.

### • **Salariés :**

L'intéressé embauché en CDI doit avoir **moins de 26 ans**, à la date de prise d'effet du contrat ou, précise l'Unedic, lorsque le CDI est consécutif à un CDD, « à la date de transformation du contrat ».

### **Formalités à accomplir :**

Dès que l'employeur considère qu'il est éligible à cette exonération, il en fait la **demande** le 1<sup>er</sup> jour civil suivant la confirmation de la période d'essai ou, en son absence, le 1<sup>er</sup> jour d'exécution du CDI. La demande s'effectue auprès de chaque organisme chargé du recouvrement des contributions selon les modalités propres à cet organisme. Ainsi, pour les **Urssaf**, l'employeur le **déclare spontanément** sur son **BRD** au moyen du code type de personnel adéquat. En d'absence de formalités de sa part à la fin de la période d'essai, l'employeur dispose de trois ans à compter de la date à laquelle les contributions versées ont été acquittées pour en demander le remboursement.

### **Durée de l'exonération :**

La durée de l'exonération varie selon la taille de l'entreprise : **3 mois** pour les **entreprises de 50 salariés et plus**, **4 mois** dans les **autres**

### **L'Unedic apporte plusieurs précisions :**

D'une part, concernant la taille des entreprises, l'**effectif** de l'entreprise (tous établissements confondus) à prendre en compte pour déterminer la durée de l'exonération est :

- celui au 31 décembre déclaré sur le document de régularisation annuelle adressé au plus tard le 31 janvier de chaque année de l'entreprise et relatif à l'année civile précédant celle du jour de la fin de la période d'essai ;
- ou celui déclaré sur la dernière déclaration intermédiaire, en cas de début d'activité de l'entreprise en cours d'année civile.

Lorsque l'employeur n'a pas indiqué son effectif sur ces documents, la période d'exonération est de trois mois, excepté s'il prouve que son entreprise compte moins de 50 salariés.

Concernant la **période** proprement dite **d'exonération**, elle n'est susceptible ni de suspension ni d'interruption. L'absence de rémunération au cours d'un mois ne peut ainsi entraîner le report du terme de l'exonération.

L'exonération s'applique aux rémunérations afférentes aux périodes d'emploi accomplies à compter de la date d'effet de l'exonération. Elle prend fin au terme d'une période de trois ou quatre mois civil à compter du 1<sup>er</sup> jour de la période d'exonération. Bien évidemment, elle peut prendre fin avant en cas de rupture du CDI, que ce soit à l'initiative du salarié ou de l'employeur.

Sources : Circ. UNEDIC n° 2013-17 du 29 juillet 2013 [www.wk-rh.fr/actualites/upload/circulaire-unedic-2013-17.pdf](http://www.wk-rh.fr/actualites/upload/circulaire-unedic-2013-17.pdf)

### **Retour**

## **Licenciement :**

### **Licenciement : le barème de l'indemnité forfaitaire en cas de conciliation est fixé**

Le barème de l'indemnité forfaitaire en cas de conciliation devant les prud'hommes pour mettre fin à un litige relatif au licenciement entre en vigueur le 8 août, le décret le fixant étant paru au JO.

La loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 a prévu, dans le cadre des **contentieux** relatifs aux **licenciements**, la possibilité pour les parties de décider, pendant la phase de **conciliation**, de mettre un terme au litige en contrepartie du versement par l'employeur au salarié d'une **indemnité forfaitaire** calculée en référence à un **barème** tenant compte de l'ancienneté du salarié (C. trav., art. L. 1235-1).

Celui-ci s'inspire du barème issu de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 sur la sécurisation de l'emploi.

### **Barème à cinq niveaux :**

Le barème établi par décret est fixé comme suit :

- **2 mois de salaire** si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté inférieure à 2 ans ;
- **4 mois de salaire** si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté comprise entre 2 ans et moins de 8 ans ;
- **8 mois de salaire** si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté comprise entre 8 ans et moins de 15 ans ;
- **10 mois de salaire** si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté comprise entre 15 ans et 25 ans ;
- **14 mois de salaire** si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté supérieure à 25 ans.

Rappelons que l'indemnité forfaitaire **n'est pas imposable** (CGI, art. 80 duodécies 1, 1°).

Elle est également **exonérée** de cotisations de sécurité sociale dès lors que son montant, cumulé avec celui de l'indemnité de licenciement, ne dépasse pas deux plafonds annuels de sécurité sociale (PASS). Cette exonération ne s'applique pas si le total des indemnités versées au salarié dépasse dix fois ce plafond.

D. n° 2013-721 du 2 août 2013, JO 7 août 2013, p. 13498

Source : Liaisons Sociales Quotidien : N° 16403 du 08/08/2013

### **Retour**

## **Jurisprudence :**

### **Contrat de professionnalisation : Exemple de faute grave justifiant la rupture anticipée – Manquement à l’obligation de formation et de suivi de l’activité**

Le salarié, qui occupait le poste d’attaché commercial, avait été absent pendant une journée, sans motif valable, de son établissement de formation, et ne s’était pas non plus présenté à trois réunions commerciales. La cour d’appel, après avoir relevé que compte tenu de la nature du contrat de professionnalisation, destiné à l’obtention du brevet de technicien supérieur, la participation à ces réunions était essentielle afin d’assurer le suivi de l’intéressé et le contrôle de son activité et que ses absences avaient désorganisé le service, a pu décider que l’attitude du salarié caractérisait une faute grave ne permettant pas son maintien dans l’entreprise, peu important l’absence de mise à pied conservatoire.

*Cass. soc., 25 juin 2013, n° 11-30.298 FS-D*

Le respect de l’obligation de formation par les parties est un élément essentiel du contrat de professionnalisation. Au terme de la loi, l’employeur s’engage ainsi à assurer une formation qualifiante, et le salarié à la suivre (C. trav. art. L. 6325-3).

Cette particularité du contrat de professionnalisation qui, lorsqu’il est conclu pour une durée déterminée, peut être rompu de manière anticipée pour faute grave, conduit à ce que des absences qui pourraient tout au plus constituer une faute simple pour un salarié en contrat de droit commun, puissent constituer un manquement grave justifiant la rupture, lorsqu’elles compromettent le suivi de la formation par le salarié. Tel était le cas, en l’espèce, d’une absence injustifiée d’une journée du centre de formation, ajoutée au fait d’avoir manqué trois réunions commerciales au sein de l’entreprise.

*Source : Liaisons Sociales Quotidien : N° 151 du 20/08/2013*

### **Accidents du travail et maladies professionnelles :**

- **Avis d’aptitude avec réserves**

Les juges doivent caractériser l’impossibilité pour l’employeur de proposer au salarié son poste, si nécessaire aménagé, ou un emploi similaire, en tenant compte des préconisations du médecin du travail.

*Cass. soc., 6 février 2013, n° 11-28.038*

- **Reconnaissance d’une maladie professionnelle**

Si le salarié a été exposé chez plusieurs employeurs au même risque, les conditions s’apprécient au regard de la durée totale d’exposition au risque.

*Cass. 2e civ. 29 novembre 2012, n° 11-24.269*

- **Reconnaissance d’un accident du travail**

L’employeur ne peut invoquer l’inopposabilité d’une décision au motif que les observations des ayants droit de la victime sur les causes et circonstances d’un accident mortel ne lui ont pas été communiquées.

*Cass. 2e civ, 20 septembre 2012, n° 11-23.847*

- **Cotisation d’accident du travail**

L’application d’un taux visant un établissement distinct se fonde sur la nature de l’activité et non sur les conditions d’activité. Les règles sur les établissements nouveaux prennent en compte la date de création et non la date d’immatriculation.

*Cass. 2e civ. 4 avril 2013, n° 12-15.784*

*Source : Liaisons Sociales Quotidien : N° 160416 du 03/09/2013*

[Retour](#)