



N° 165

5 aout 2014

SOMMAIRE

P. 1 et 2 Projet de loi de financement rectificatif de la sécurité sociale pour 2014

p.2 Suppression de la réglementation relative aux sommes versées à l'occasion du départ d'une entreprise – dites « sommes isolées » – à compter du 1er janvier 2016

p. 2 et 3 Décret du 8 juillet 2014 concernant le caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire

p.4 Nouvelle obligation d'information triennale pour les PME de moins de 250

Le financement de l'apprentissage définitivement fixé – projet de loi de finances rectificative pour 2014

P4. et 5 Loi du 10 juillet 2014 tendant au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut des stagiaires

Projet de loi de financement rectificatif de la sécurité sociale pour 2014

Le projet de loi de financement rectificatif de la sécurité sociale pour 2014 a été définitivement adopté mercredi 23 juillet 2014 par l'Assemblée nationale. On y trouve le volet social du Pacte de responsabilité que le gouvernement souhaite mettre en œuvre. Les cotisations salariales et patronales baisseront à compter du 1^{er} janvier 2015.

Malgré le rejet du projet de loi par le Sénat, le texte a finalement été définitivement adopté par l'Assemblée nationale. Néanmoins, le Conseil Constitutionnel a été saisi : les mesures détaillées ci-après ne s'appliqueront que lorsque ce dernier aura rendu sa décision et sous réserve de l'avis des Sages.

Adaptation de la réduction Fillon à compter du 1^{er} janvier 2015

La réduction Fillon sera réformée à partir du 1^{er} janvier 2015. Le dispositif général de réduction dégressive des cotisations patronales de sécurité sociale jusqu'à 1.6 SMIC sera renforcé. Le montant de la réduction est imputé sur les cotisations à la charge de l'employeur au titre :

- Des assurances sociales ;
- Des allocations familiales ;
- Du financement national d'aide au logement (FNAL) ;
- De la contribution solidarité autonomie.

Par ailleurs, lorsque le montant de la réduction est supérieur au montant des cotisations ci-dessus, la réduction est également imputée sur les cotisations dues au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles à hauteur d'un taux fixé par arrêté ministériel.

La distinction entreprise de moins de 20 salariés / entreprise de 20 salariés et plus sera supprimée.

Réduction dégressive de cotisations salariales

Le projet de loi crée une réduction progressive des cotisations salariales pour les salaires compris entre 1 et 1.3 SMIC.

La réduction sera dégressive entre le SMIC et 1.3 SMIC, pour devenir nulle dès lors que la rémunération annuelle brute du salarié atteint ou dépasse 1.3 SMIC. Elle sera égale au produit de la rémunération annuelle brute du salarié multiplié par un coefficient. Ce coefficient ainsi que la formule de calcul seront déterminés par décret. Sa valeur maximale sera de 3%.

Rédaction

UCPF
88, avenue Kléber
75116 Paris
Tél : 01 55 73 32 32
Fax : 01 55 73 32 33
Site : www.ucpf.fr
Adresse : ucpf@ucpf.fr
Twitter : @UCPFoot

Baisse du taux de la cotisation allocations familiales

Le taux de la cotisation d'allocation familiale, fixé à 5.25% aujourd'hui, sera réduit de 1.8 point à compter du 1^{er} janvier 2015. Il passera ainsi à 3.45%.

Cette diminution de la cotisation allocation familiale concernera les salaires inférieurs à 1.6 SMIC.

Report de l'entrée en vigueur des contrats de santé responsable

La loi de financement de la sécurité sociale 2014 prévoit que l'exonération de cotisation attachée aux contributions patronales de prévoyance est désormais subordonnée, pour les frais de santé, au respect d'un certain nombre de règles. La date d'entrée en vigueur de ces contrats de santé responsables est reportée au 1^{er} avril (au lieu du 1^{er} janvier 2015) pour les contrats souscrits ou renouvelés à compter de cette date.

Pour les contrats collectifs conclus avant la publication de la loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2014, ces nouvelles règles s'appliqueront à la prochaine modification des contrats souscrits par les entreprises, et au plus tard le 31 décembre 2017, dès lors qu'ils ouvraient droit au régime social et fiscal de faveur à la date de publication de la LFRSS.

Une seule cotisation FNAL

Pour les rémunérations versées à compter du 1^{er} janvier 2015, les entreprises devront s'acquitter d'une seule et même cotisation FNAL, dont l'assiette et le taux seront modulés en fonction de la taille de l'entreprise.

Les entreprises de moins de 20 salariés seront redevables d'une contribution sur la part des contributions plafonnées. Les entreprises de 20 salariés et plus s'acquitteront d'une contribution sur la totalité de la rémunération.

Suppression de la réglementation relative aux sommes versées à l'occasion du départ d'une entreprise – dites « sommes isolées » – à compter du 1er janvier 2016

A compter de cette date, toutes les sommes entrant dans l'assiette sociale, versées ou non à l'occasion du départ de l'entreprise, seront soumises à cotisations de retraite complémentaire dans les conditions et limite des assiettes générales Agirc et Arrco.

Ces sommes seront donc ajoutées aux rémunérations de l'année de départ et l'ensemble sera soumis à cotisations dans la limite des assiettes de la période d'emploi dans le cadre de la régularisation annuelle.

Décret n°2014-786 du 8 juillet 2014 concernant le caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire (modifiant le décret n°2012-25 du 9 janvier 2012)

Ce décret modifie à la marge les catégories objectives qui permettent aux entreprises de continuer de bénéficier des exonérations de cotisations sur leurs contributions et étend le cas de dispense d'adhésion au régime mis en place dans l'entreprise.

A. Catégories spécifiques de salariés

Pour pouvoir être exonérées de cotisations, les garanties mises en place par les régimes de retraite supplémentaire ou de prévoyance complémentaire doivent couvrir l'ensemble des salariés de l'entreprise ou une ou plusieurs catégories de salariés. Ces catégories de salariés qualifiées d'objectives sont définies à partir de 5 critères. Le premier critère, l'appartenance à une catégorie cadre / non cadre au sens de l'Agirc, n'est pas modifié par le décret. Les deuxième, troisième et quatrième critères (tranche de rémunération, catégorie et classification, sous-catégorie) sont modifiés à la marge.

En revanche, le cinquième critère est complété. Aux usages professionnels sont ajoutés l'appartenance :

- au champ d'application d'un régime légalement ou règlementairement obligatoire qui assure la couverture du risque concerné ;
- à certaines catégories spécifiques définies par les stipulations d'une convention collective, d'un accord de branche ou d'un ANI caractérisant des conditions d'emploi ou des activités particulières (sont notamment visés les pigistes, les intermittents et les intérimaires).

Pour rappel, l'article précise que les catégories ne peuvent en aucun cas être définies en fonction du temps de travail, de la nature du contrat, de l'âge ou de l'ancienneté des salariés (sauf exception prévue concernant l'accès aux garanties réservés aux salariés de plus de 12 mois).

B. Cas de dispense étendus en cas de décision unilatérale de l'employeur

Le décret modifie également les cas de dispense d'adhésion au régime mis en place. Jusqu'à aujourd'hui, lorsque le régime résultait d'une décision unilatérale, il n'était pas possible de mettre en place des dispenses d'adhésion pour certaines catégories de salariés. L'article R.242-1-6 est modifié, les cas de dispense sont donc les suivants :

« Les garanties [...] sont mises en place à titre obligatoire au profit des salariés sous réserve des facultés de dispense d'adhésion, au choix du salarié, prévues dans l'acte juridique et énoncées ci-dessous :

1° Lorsque les garanties ont été mises en place par une décision unilatérale et que le dispositif prévoit que les salariés embauchés avant la mise en place des garanties peuvent en être dispensés ;

2° Lorsque les garanties ont été mises en place dans les conditions fixées à l'article L. 911-1 (conventions ou accords collectifs, ratification à la majorité des intéressés d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise soit par décision unilatérale du chef d'entreprise) et que l'acte qui met en place ces garanties prévoit, quelle que soit leur date d'embauche, les cas de dispense :

a) Des salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à douze mois à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;

b) Des salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à douze mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;

c) Des salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;

d) Des salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;

e) Des salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;

f) Des salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire conforme à un de ceux fixés par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale, à condition de le justifier chaque année ».

Nouvelle obligation d'information triennale pour les PME de moins de 250 salariés – loi n°2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire

La loi sur l'économie sociale et solidaire du 31 juillet 2014 instaure une nouvelle obligation d'information pour les entreprises de moins de 250 salariés :

« Un dispositif d'information des salariés sur les possibilités de reprise d'une société par les salariés est instauré à destination de l'ensemble des salariés des sociétés de moins de deux cents cinquante salariés soumises au livre II du code de commerce.

Cette information est organisée au moins une fois tous les trois ans et porte, en particulier, sur les conditions juridiques de la reprise d'une entreprise par les salariés, sur ses avantages et difficultés, ainsi que sur les dispositifs d'aide dont ils peuvent bénéficier.

Le contenu et les modalités de cette information sont définis par un décret qui prend en compte la taille des entreprises concernées ».

Le financement de l'apprentissage définitivement fixé – projet de loi de finances rectificative pour 2014

Le projet de loi de finance rectificative pour 2014 a été définitivement adopté par l'Assemblée nationale. Il fixe le montant de la fraction de la taxe d'apprentissage gérée par les régions.

Le projet de loi de finances rectificative détaille la répartition de la fraction régionale. Pour rappel, la réforme de l'apprentissage avait été entamée par la loi de finances rectificative de 2013 suivie de la loi sur la formation professionnelle.

A partir de 2015, la taxe d'apprentissage se répartira de la façon suivante :

- Une première fraction du produit de la taxe d'apprentissage, dénommée : « fraction régionale pour l'apprentissage » est versée au Trésor public avant le 30 avril de l'année concernée, par l'intermédiaire des organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage. **Le montant de cette fraction est égal à 51 % de la taxe due ;**
- Une deuxième fraction du produit de la taxe d'apprentissage dénommée : « **quota** » dont le montant est égal à 26 % du produit de la taxe due, est attribuée aux personnes morales gestionnaires de centres de formation d'apprenti et des sections d'apprentissage au titre de ces centres et sections ;
- **Le solde, soit 23 % du produit de la taxe d'apprentissage due**, est destinée à des dépenses libératoires effectuées par l'employeur. Ces dépenses sont réalisées par l'intermédiaire des organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage, après versement des deux premières fractions.

Loi du 10 juillet 2014 tendant au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut des stagiaires

▪ Durée

La durée du ou des stages ou périodes de formation en milieu professionnel effectués par un même stagiaire dans une même entreprise ou même organisme d'accueil ne peut excéder 6 mois par année d'enseignement.

Un décret fixera la liste de formations pour lesquelles il peut être dérogé à la durée.

La durée du ou des stages est appréciée en tenant compte de la présence effective du stagiaire dans l'organisme d'accueil.

▪ Rémunération

Pour rappel, lorsque la durée du stage au sein d'un même organisme est supérieure à deux mois consécutifs ou non, le ou les stages font l'objet d'une gratification versée mensuellement dont le montant est fixé par convention de branche ou par accord professionnel étendu ou à défaut par décret.

A partir du 1er septembre, le montant de la gratification est revalorisé à un niveau minimal de 15 % (actuellement de 12.5 %) du plafond horaire de la sécurité sociale, soit en 2014 : 523 € (436 €, actuellement). Pour mettre en œuvre cette augmentation de 87 €, un décret à venir devrait prévoir une hausse en deux temps : + 43.5€ pour septembre 2014, et 43.5 € pour septembre 2015. La gratification est due au stagiaire à compter du 1er jour du premier mois de la période de stage. Son montant minimal forfaitaire n'est pas fonction du nombre de jours ouvrés dans le mois.

▪ Nombre maximal de stagiaires

Le nombre de stagiaires dont la convention de stage est en cours sur une même semaine civile dans l'organisme d'accueil ne peut pas être supérieur à un nombre fixé par décret en Conseil d'Etat. Ce nombre tient compte des effectifs de l'organisme d'accueil. Selon le gouvernement, les entreprises de moins de 30 salariés devraient avoir droit à 3 stagiaires maximum. Toutes les autres seraient tenues de respecter un maximum de 10%.

Par ailleurs, l'accueil successif de stagiaire, au titre de convention de stages différentes, pour effectuer des stages dans un même poste n'est possible qu'à l'expiration d'un délai de carence légal au tiers de la durée du stage précédent.

▪ Congés

En cas de grossesse, de paternité ou d'adoption, le stagiaire bénéficie de congés et autorisations d'absence d'une durée équivalente aux salariés. Pour les stages dont la durée est supérieure à deux mois et inférieure à 6 mois, la convention de stage doit prévoir la possibilité de congés et d'autorisation d'absence au bénéfice du stagiaire au cours du stage.

▪ Avantages

Le stagiaire a accès au restaurant d'entreprise ou aux titres-restaurants prévus par le code du travail dans les mêmes conditions que les salariés de l'organisme d'accueil. Il bénéficie également de la prise en charge des frais de transports publics. Les stagiaires accèdent aux activités sociales et culturelles dans les mêmes conditions que les salariés.

▪ Conditions de travail

La présence du stagiaire dans l'organisme d'accueil suit les règles applicables aux salariés de l'organisme pour ce qui a trait :

- Aux durées maximales quotidiennes et hebdomadaires (48 heures maximum) de présence ;
- A la présence de nuit ;
- Au repos quotidien (11 heures minimum de repos entre deux journées de travail), au repos hebdomadaire et aux jours fériés.

Pour l'application de ces obligations, l'organisme d'accueil établit, selon tous moyens, un décompte des durées de présence du stagiaire.

▪ Rôle du tuteur

L'organisme d'accueil désigne un tuteur chargé de l'accueil et de l'accompagnement du stagiaire. Le tuteur est garant du respect des stipulations pédagogiques de la convention de stage. Un accord d'entreprise peut préciser les tâches confiées au tuteur, ainsi que les conditions de l'éventuelle valorisation de cette fonction.

▪ Inscription des stagiaires

Les nom et prénom des stagiaires accueillis dans l'établissement sont inscrits dans l'ordre d'arrivée, dans une partie spécifique du registre unique du personnel. Cette disposition ne modifie pas les seuils des effectifs d'une entreprise.

▪ Un contrôle renforcé

La méconnaissance des dispositions concernant le nombre maximum de stagiaires, les conditions de travail et la désignation du tuteur sont contrôlés par les agents de contrôles de l'inspection du travail. Ces manquements sont passibles d'une amende de 2 000 € par stagiaire (4 000 € en cas de réitération).

▪ Accident ou maladie survenu par le fait ou à l'occasion d'un stage et responsabilité de l'organisme d'accueil

Dans le cas où un élève/étudiant, à la suite d'un accident ou d'une maladie survenu par le fait ou à l'occasion d'un stage, engage une action en responsabilité fondée sur la faute inexcusable de l'employeur contre l'établissement d'enseignement, celui-ci est tenu d'appeler en cause l'organisme d'accueil du stage pour qu'il soit statué dans la même instance sur la demande du stagiaire et sur la garantie des conséquences financières d'une reconnaissance éventuelle de faute inexcusable.