

# CABINET CHATARD

## AVOCAT

# LE CAS SOCIAL

---

Janvier 2015

## Compte personnel de formation et contribution unique : nouveau 2015

### 1 - LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF) REMPLACE LE DIF :

- **Objet du CPF** : permettre à chaque salarié, à son initiative, de suivre des actions de formation en vue d'acquies un premier niveau de qualification ou de développer ses compétences et ses qualifications.

- **Quelles formations ?** : elles seront fixées par les partenaires sociaux au niveau national et régional.

- **Alimentation du CPF** :

– **en heures** dans des proportions qui varient selon le temps de travail des salariés,

– il sera automatiquement **crédité pour la première fois** à la fin du premier trimestre 2016,

– Il peut également être abondé en heures supplémentaires par l'employeur, le titulaire du compte lui-même ou encore l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA).

- **Quand ?** : Le CPF remplacera le droit individuel à la formation (DIF) dès le 1<sup>er</sup> janvier 2015.

- **Sort des heures acquises (et non consommées) au titre du DIF ?** : elles restent acquises et doivent permettre au salarié de financer, jusqu'au 31 décembre 2020, tout ou partie d'une action de formation dans le cadre de son CPF.

- **Obligations de l'employeur ?** : avant le **31 janvier 2015** obligation d'information de chaque salarié sur son solde d'heures de DIF au 31 décembre 2014, sur le bulletin de paye, ou sur une attestation spécifique.

À réception de ces informations, le salarié pourra inscrire ces heures sur son **CPF dématérialisé**, accessible à compter du 5 janvier 2015 sur le site [www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr).

### 2 - LES ENTREPRISES SONT REDEVABLES D'UNE SEULE CONTRIBUTION FORMATION :

- Versement d'une unique contribution remplaçant les multiples contributions destinées au financement des différents dispositifs de formation (plan de formation, congé individuel de formation, professionnalisation, etc.).

- **Taux ?** : Il varie de 0,55 % à 1 % en fonction de l'effectif de l'entreprise.

- **Exigibilité ?** : 1<sup>er</sup> mars de l'année qui suit l'année de référence.

Les entreprises occupant au moins 10 salariés doivent, pour la dernière fois, transmettre leur déclaration 2483 à l'administration fiscale avant le 5 mai 2015.

La contribution unique due au titre des salaires versés en 2015 devra être versée à l'OPCA compétent avant le 1<sup>er</sup> mars 2016.

## ■ LOIS, REGLEMENTS ET CONVENTIONS COLLECTIVES :

---

### ■ Travail dissimulé

*Loi de financement de la sécurité sociale pour 2015 art. 24 et 94*

En cas de contrôle URSSAF, le montant du redressement est majoré de 25 % en cas de constat d'une infraction de travail dissimulé.

### ■ Dès 2015, si la CARSAT rectifie le taux de cotisation AT/MP, le remboursement est intégral

*Loi 2014 -1554 du 22-12-2014 de financement de la sécurité sociale pour 2015 art. 27 : JO 24*

Lorsqu'un recours amiable ou contentieux contre une décision de la CPAM ou de la CARSAT entraînera une minoration du taux de cotisation AT-MP initialement notifié à l'entreprise par la CARSAT, l'entreprise pourra prétendre au remboursement de l'intégralité des cotisations indues. Y compris si la période rectifiée excède 3 années. Si la rectification fait suite à un recours contre une décision de la CPAM, le remboursement sera intégral même si l'employeur n'a pas effectué de recours conservatoire contre la décision initiale de la CARSAT.

### ■ Un CSP " nouvelle formule " applicable en 2015

*ANI du 8 décembre 2014 relatif au contrat de sécurisation professionnelle*

Le Medef et les syndicats de salariés se sont mis d'accord pour modifier le dispositif du contrat de sécurisation professionnelle. Certaines garanties sont améliorées, d'autres diminuées.

### ■ Les cotisations vieillesse dues pour les salariés augmentent le 1er janvier 2015

*Décret 2014-1531 du 17 décembre 2014 (JO 19 p. 21485)*

Pour les rémunérations versées à compter du 1er janvier 2015, le taux de la cotisation déplafonnée d'assurance vieillesse est porté à 1,80 % pour l'employeur et 0,30 % pour le salarié. Cette hausse s'ajoute à celle déjà programmée pour la cotisation vieillesse plafonnée

### ■ La durée minimale de travail de 24 heures sera simplifiée par ordonnance

*Projet d'ordonnance relative à la simplification et à la sécurisation des modalités d'application des dispositions de la loi 2013-504 du 14 juin 2013 en matière de temps partiel*

Le Gouvernement est autorisé à simplifier par ordonnance la législation sur la durée minimale de travail. Cette ordonnance devrait notamment concerner les contrats inférieurs à 8 jours, les CDD de remplacement et les contrats conclus avant le 1er janvier 2014.

### ■ Retraite supplémentaire : pas de déblocage anticipé en cas de rupture conventionnelle

*Rép. C. : Sénat 25 décembre 2014 p. 2857 n° 9678*

La rupture conventionnelle ne permet pas le déblocage anticipé des sommes épargnées dans des contrats collectifs de retraite supplémentaire.

### ■ La contribution patronale additionnelle sur les retraites chapeaux relevée

*Loi n° 2014-1554 du 22 décembre 2014 de financement de la sécurité sociale pour 2015 art. 17*

Le taux de la cotisation patronale additionnelle sur les retraites chapeau excédant un certain seuil a été relevé de 30 à 45 %.

### ■ Tous les salariés expatriés hors UE ou EEE doivent être affiliés à l'assurance chômage

*Circ. Unédic 2014-34 du 23-12-2014*

Comme le rappelle l'Unédic, les employeurs sont désormais tenus d'affilier au régime d'assurance chômage l'ensemble de leurs salariés expatriés hors UE, EEE ou Suisse, y compris s'ils ont la nationalité d'un Etat tiers.

## ■ LA JURISPRUDENCE :

---

### POUVOIR DISCIPLINAIRE

#### ■ L'employeur ne peut pas recourir à des stratagèmes pour établir les fautes commises par un salarié

*Cass. soc. 19 novembre 2014 n° 13-18.749 (n° 2008 F-D), Sté aixois de exploitation de parfumerie (SAEP), U. c/ T.*

Une salariée, conseillère beauté dans une parfumerie, est licenciée pour faute grave. L'employeur lui reproche de ne pas avoir respecté ses directives concernant l'encaissement des produits vendus et de ne pas avoir enregistré deux ventes réglées en espèces. Pour établir ces faits, il produit devant le juge une **attestation du client** ayant fait les deux achats **et une autre de la directrice du magasin** relatant que la salariée avait été incapable d'établir un bordereau de détaxe à la demande dudit client faute d'avoir enregistré le produit des deux ventes.

La cour d'appel a écarté les deux attestations et jugé le **licenciement sans cause réelle et sérieuse**. Elle a estimé que l'auteur de la première n'était pas un simple client et avait en fait été mandaté par l'employeur pour réaliser les achats litigieux.

La Cour de cassation approuve cette décision et estime que la cour d'appel a pu valablement décider que les deux témoins n'étaient pas dans le magasin par hasard et que leur présence résultait d'un **stratagème mis en place par l'employeur** afin de contrôler les pratiques de la salariée **à son insu**.

*COMMENT DIRE ...*

### RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

#### ■ Licenciement en cas de harcèlement moral : la faute grave n'est pas automatique

*Cass. soc. 22 octobre 2014 n° 13-18.862 (n° 1959 FS-PB), A c/ Sté Laboratoire Innothera*

L'employeur avait licencié pour faute grave un salarié, lui reprochant d'avoir adopté envers ses subordonnés des **méthodes de gestion autoritaires et inappropriées**, ce qui caractérisait selon lui un harcèlement moral.

La cour d'appel a validé le grief de gestion autoritaire et inappropriée, mais écarté la qualification du harcèlement et la faute grave, pour ne retenir qu'une cause réelle et sérieuse de licenciement, l'employeur n'ayant pas démontré le harcèlement allégué.

Ce dernier saisit la cour de cassation et faisait valoir qu'en raison de son **obligation de prévenir tout harcèlement** dans l'entreprise, il devait tirer sans délai les conséquences nécessaires du comportement d'un salarié susceptible de caractériser un harcèlement moral à court ou moyen terme, en mettant fin immédiatement au contrat de travail. La Cour de cassation rejette cette argumentation.

En effet, elle estime que d'autres mesures que le licenciement sont possibles pour éviter qu'une situation ne dégénère en harcèlement moral, comme le prononcé de sanctions moins graves et des actions de sensibilisation aux dangers du harcèlement. En tout état de cause, s'il estime que les faits constituent un harcèlement moral et une faute grave, l'employeur doit en apporter la preuve.

*IL N'Y A DONC PLUS D'OBLIGATION DE SECURITE DE RESULTAT ?*

#### ■ Rupture conventionnelle : le salarié peut réclamer au juge un complément d'indemnité

*Cass. soc. 10 décembre 2014 n° 13-22.134 (n° 2298 FS-PB)*

Le salarié constatant que le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle qu'il a perçu est inférieur au minimum légal prévu peut-il réclamer au juge le complément d'indemnité correspondant ou doit-il nécessairement agir en nullité de la convention ?

La Cour de cassation opte pour la première solution. Elle censure à cet effet un arrêt de cour d'appel qui avait débouté le salarié de sa demande au motif qu'il ne démontrait pas un vice du consentement et qu'il n'avait pas agi en nullité de la convention.

#### *COMMENT L'ADMINISTRATION A-T-ELLE PU HOMOLOGUER ?*

■ **Le départ volontaire du salarié protégé harcelé peut être requalifié en licenciement nul**  
*Cass. soc. 9 décembre 2014 n° 13-16.045 (n° 2273 FP-PB), L. c/ EDF*

Le départ volontaire à la retraite d'un salarié protégé ou, comme en l'espèce, sa demande de mise en inactivité s'agissant d'un agent EDF, ne nécessitent pas l'autorisation de l'inspecteur du travail.

Mais si le salarié n'a **pas consenti librement à la rupture**, celle-ci est imputable à l'employeur et produit les effets d'un licenciement nul. Tel est le cas, pour la Cour de cassation, lorsque le salarié est victime de harcèlement. L'intéressé peut alors prétendre à l'indemnité pour violation du statut protecteur, à l'indemnité pour licenciement illicite et aux indemnités de rupture.

#### *UNE DECISION LOGIQUE*

**PAIE**

■ **La non-fixation d'objectifs par l'employeur peut justifier la résiliation du contrat à ses torts**  
*Cass. soc. 19-11-2014 n° 13-22.686 (n° 2062 F-D), Sté Eni Gas et Power France c/ F.*

Un employeur, ayant **contractuellement l'obligation** d'engager chaque année des négociations avec le salarié en vue de fixer d'un commun accord avec lui les objectifs dont dépend la partie variable de sa rémunération, est débiteur de cette partie variable pour les années où il n'établit pas avoir satisfait à cette obligation. En l'absence d'accord, il appartient au juge d'en fixer le montant.

L'inexécution par l'employeur de son obligation de fixer d'un commun accord avec le salarié les objectifs dont dépend la partie variable de la rémunération, est susceptible de constituer, en raison de l'importance des sommes en jeu, un manquement empêchant la poursuite du contrat de travail justifiant sa résiliation aux torts de l'employeur.

#### *UNE DECISION PARFAITEMENT LOGIQUE !*

**CONTRAT DE TRAVAIL**

■ **Le salarié disposant d'une liberté dans l'organisation de son travail ne peut pas être géolocalisé**  
*Cass. soc. 17 décembre 2014 n° 13-23.645 (n° 2387 F-D), L. c/ Sté design fenêtre*

Le contrôle de la durée du travail d'un salarié itinérant au moyen d'un dispositif de géolocalisation de son véhicule de fonction est admis dans des conditions très restrictives : cela suppose, en effet, que ce contrôle ne puisse pas être opéré par un autre moyen. Et, en tout état de cause, cela n'est pas justifié si le salarié dispose d'une liberté dans l'organisation de son travail.

#### *UNE DECISION LOGIQUE*

■ **Egalité de traitement : les avantages catégoriels conventionnels sont présumés justifiés**  
*Cass. soc. 27-1-2015 n° 13-22.179 (n° 120 FS-PBRI)*

Dans plusieurs arrêts du 27 janvier 2015, la Cour de cassation décide désormais que les **différences de traitement entre catégories professionnelles** opérées par voie de conventions ou d'accords collectifs sont **présumées justifiées**, de sorte qu'il appartient à celui qui les conteste de démontrer qu'elles sont étrangères à toute considération de nature professionnelle.

Ainsi, si le principe d'égalité de traitement reste applicable aux conventions et accords collectifs, on assiste à un bouleversement des principes dégagés jusque-là par la jurisprudence.

#### *UNE REVOLUTION ? NOUS EN REPARLERONS PROCHAINEMENT ...*