

L'ACTUALITE LEGISLATIVE ET REGLEMENTAIRE

L'actualité à retenir

Salariés soumis à un régime d'équivalence – Modalités de calcul de la réduction Fillon

La loi de finances rectificative pour 2009 a réformé les modalités de calcul de la réduction Fillon au bénéfice de certains secteurs (parmi lesquels le transport) et professions relevant d'un régime d'équivalence.

Pour rappel, la rémunération mensuelle brute du salarié figure dans la formule de calcul du coefficient de la réduction de cotisations Fillon. De cette rémunération, on exclut certains éléments, et notamment la rémunération des heures complémentaires et des heures supplémentaires, y inclus la majoration de salaire dans certaines limites.

Désormais, lorsque le salarié est soumis à un régime d'heures d'équivalence payées à un taux majoré en application d'une convention ou d'un accord collectif étendu en vigueur au 1^{er} janvier 2010, la majoration salariale correspondante est également déduite de la rémunération mensuelle du salarié dans la limite d'un taux de 25 %.

En revanche, même si ces éléments sont sortis de la rémunération mensuelle brute pour calculer le coefficient, ils font partie de la rémunération mensuelle à laquelle le coefficient doit être appliqué pour calculer le montant proprement dit de la réduction Fillon. C'est d'ailleurs le cas pour la rémunération des heures supplémentaires et des heures complémentaires.

Jusqu'à présent, pour les secteurs et professions relevant d'un régime d'équivalence, il était impossible de déduire ces majorations, puisque ces heures majorées ne constituent pas, juridiquement, des heures supplémentaires, faute d'être accomplies au-delà de la durée d'équivalence.

Désormais, il sera possible de sortir la « sur-rémunération » (majoration) des heures d'équivalence du revenu mensuel pris en compte pour le calcul de la « réduction Fillon » ().

[Loi 2009-1674 du 30 décembre 2009, art. 115, JO du 31.](#)

Entrée en vigueur de la loi de finances pour 2010

Après modification de certains points censurés par le Conseil constitutionnel dans une décision du 22 décembre, la loi de finances pour 2010 est publiée au journal officiel. Elle prévoit notamment :

- L'imposition des indemnités de départ volontaire à la retraite versées hors plan de sauvegarde de l'emploi ;
- L'imposition partielle des indemnités journalières d'accidents du travail et maladies professionnelles ;
- La création du RSA « jeunes ».

[Loi n°2009-1673 du 30 décembre 2009, JO du 31.](#)

Revalorisation des forfaits avantages en nature au 1^{er} janvier 2010

A compter du 1^{er} janvier 2010, les montants des forfaits avantages en nature sont revalorisés de 1,2% et se détaillent comme suit :

- **Nourriture** : 4,35€ par repas et 8,70€ par jour, quel que soit le montant de la rémunération du salarié ;
- **Logement** : avantage déterminé sur la base d'un forfait mensuel établi en fonction du nombre de pièces et du niveau de rémunération du salarié, fixé par référence au plafond mensuel de la sécurité sociale.

[Site d'actualités de l'Urssaf.](#)

Revalorisation du barème des frais professionnels au 1^{er} janvier 2010

Comme chaque année, les montants des plafonds d'exonération des frais professionnels sont revalorisés au 1^{er} janvier 2010 (+1,2%). Ces nouvelles limites s'appliquent aux rémunérations et gains versés à compter de cette date et relatives aux périodes d'emploi accomplies à compter de cette date.

[Site d'actualités de l'Urssaf.](#)

Emploi des seniors – 3 mois de plus pour négocier

Une circulaire récente de la direction de la sécurité sociale apporte des précisions sur la mise en œuvre de la pénalité dont sont redevables les entreprises employant au moins 50 salariés ou appartenant à un groupe dont l'effectif comprend au moins 50 salariés lorsqu'elles ne sont pas

couvertes par un accord ou un plan d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés.

Tout d'abord, l'administration rappelle que la pénalité est applicable depuis le 1^{er} janvier 2010. La pénalité étant due par mois entier, les entreprises ont toutefois jusqu'au 31 janvier 2010 pour être couvertes par un accord (à leur niveau ou, le cas échéant, au niveau de la branche) ou un plan d'action. À défaut, la pénalité restera due sur les rémunérations versées à partir du 1^{er} janvier 2010.

Par ailleurs, l'administration officialise la tolérance dont bénéficieront les entreprises de 50 à moins de 300 salariés. En principe, ces entreprises devaient être redevables de la pénalité si elles n'avaient pas conclu leur propre accord ou mis en place leur propre plan d'action.

Cependant, un certain nombre de branches n'ayant pas été en mesure de conclure d'accord avant le 1^{er} janvier 2010 ; l'administration confirme les délais qui avaient été annoncés par le Ministre du travail : les entreprises d'au moins 50 salariés et de moins de 300 salariés qui ne sont pas couvertes par un accord de branche au 1^{er} janvier 2010 ont un délai supplémentaire de 3 mois pour déposer un accord ou un plan d'action à leur niveau. Ainsi, ces entreprises ne seront redevables de la pénalité de 1 % qu'à compter du 1^{er} avril 2010.

[Circulaire DSS n°2009-374 du 14 décembre 2009](#) mise en ligne le 14/01/2010.

Le reste de l'actualité

Entrée en vigueur du rescrit « Aides à l'emploi »

Pour mémoire, le rescrit permet aux employeurs d'interroger l'administration sur l'interprétation puis sur les modalités d'application d'une disposition légale ou réglementaire afin de sécuriser leurs pratiques. Ainsi, créé sur le modèle du rescrit fiscal et du rescrit social par la loi de modernisation de l'économie du 4 août 2008, le rescrit « Aides à l'emploi » vient d'entrer en vigueur. Il permet à tout employeur d'interroger l'administration sur l'application à sa situation de certains dispositifs en faveur de l'emploi (aide à l'élaboration d'un plan de GPEC, aide aux actions de formation pour l'adaptation des salariés, aides aux actions de reclassement et de reconversion professionnelle, etc.).

[Décret n°2009-1696 du 29 décembre 2009, JO du 31.](#)

Prolongation du CTP jusque fin 2010

Pour les entreprises de moins de 1 000 salariés ou qui sont en redressement ou liquidation judiciaires, le contrat de transition professionnelle (CTP) remplace actuellement, à titre expérimental, la convention de reclassement personnalisé (CRP) dans 25 bassins d'emploi.

Cette expérimentation qui devait cesser de s'appliquer aux procédures de licenciement pour motif économique engagées après le 1^{er} décembre 2009 est finalement prolongée d'une année supplémentaire, c'est-à-dire pour les procédures de licenciement engagées après le 1^{er} décembre 2009 et avant le 1^{er} décembre 2010 dans les bassins d'emploi suivants :

- Auxerre
- Briey – Bassin Houiller
- Calais
- Charleville Mézières
- Châteauroux
- Châtelleraut
- Douai
- Dreux
- Hagetmau
- L'Etang de Berre
- Le Havre
- Marne moyenne
- Montbéliard
- Morlaix

- Mulhouse
- Mureaux-Poissy
- Niort
- Saint Etienne
- Saint Quentin en Yvelines
- Saint-Dié-des-Vosges
- Thiers
- Toulon
- Valencienne
- Vallée de l'Arve
- Vitré

[Décret n°2009-1704 du 30 décembre 2009, JO du 31.](#)

Recouvrement des contributions chômage par les Urssaf à partir de 2011

A compter du 1^{er} janvier 2011, le recouvrement des contributions à l'assurance chômage sera transféré de Pôle Emploi aux Urssaf. Au cours de l'année 2010, une phase transitoire sera conduite durant laquelle le recouvrement des contributions d'assurance chômage par les Urssaf sera autorisé mais uniquement pour certains organismes de recouvrement et certains cotisants.

[Décret n°2009-1708 du 30 décembre 2009, JO du 31.](#)

Prolongation de la retraite progressive jusqu'au 31 décembre 2010

Rappelons que la retraite progressive permet à un salarié âgé de plus de 60 ans de cumuler une activité à temps partiel avec une fraction de sa pension de retraite. Ouverte aux assurés disposant d'au moins 150 trimestres validés d'assurance vieillesse, les cotisations acquittées au titre de l'activité partielle permettent d'améliorer les droits à retraite de l'assuré.

Initialement, l'accès à ce dispositif devait être fermé le 31 décembre 2009. Il reste finalement ouvert jusqu'au 31 décembre 2010

[Décret n°2009-1737 du 30 décembre 2009, JO du 31.](#)

LA JURISPRUDENCE

La jurisprudence à retenir

CRP – comment calculer l'indemnité de licenciement ?

Dans le cadre d'un licenciement économique, la rupture du contrat de travail ne comporte pas de préavis lorsque le salarié a accepté une convention de reclassement personnalisé.

Dans ce cas, l'indemnité de licenciement qui lui est due doit être calculée en prenant en compte l'ancienneté acquise à la date de rupture du contrat de travail. Concrètement, il s'agit du terme du délai de réflexion de 21 jours dont dispose le salarié au terme de la signature de la CRP.

Il ne faudrait donc pas prendre en compte la durée du préavis que le salarié aurait effectué s'il n'avait pas adhéré à la convention.

Toutefois, Il faut préciser que cette décision est inédite et a été rendue en formation réduite. Aussi, nous pouvons nous interroger quant à sa portée : la Cour de cassation va-t-elle confirmer cette nouvelle solution à l'avenir ? La réponse est pour le moment incertaine.

[Cass. soc. 2 décembre 2009, n°08-44656.](#)

Critères de distinction entre essai professionnel et « réelle » prestation de travail

Rappelons que l'essai professionnel (ou test de pré-embauche) est une épreuve à laquelle est soumis le candidat, antérieurement à la conclusion d'un contrat de travail, afin que l'employeur apprécie les compétences professionnelles du candidat avant de prendre la décision de le recruter.

Dans cet arrêt, une candidate à un emploi d'approvisionneur de distributeurs automatiques de produits alimentaires a accompagné, en qualité d'observatrice, des salariés de la société de distribution durant leur journée de travail ; ceci de façon ponctuelle sur une période d'un mois. À l'issue de cette période, l'entreprise a mis fin à leurs relations.

La candidate, estimant que le contrat de travail était déjà constitué avec la société de distribution, a formulé diverses

demandes de rappels de salaire, indemnités pour travail dissimulé et dommages et intérêts pour licenciement abusif. L'entreprise a soutenu quant à elle avoir soumis la candidate à un essai professionnel. Ce test de pré-embauche n'était pas assimilable à une période d'essai exécutée dans le cadre d'un contrat de travail.

La Cour de cassation reste constante sur cette question. Elle relève tout d'abord que la candidate a accompagné les salariés de l'entreprise, en qualité d'observatrice et en fonction de ses disponibilités, sans jamais fournir de prestation personnelle. Par conséquent, l'intéressée n'avait pas travaillé sous l'autorité de son employeur et ne pouvait donc prétendre avoir exécuté une prestation de travail dans des conditions normales d'emploi. De ce fait, l'existence d'un contrat de travail n'était pas démontrée.

En résumé, imposer un test professionnel à un salarié implique donc d'être prudent et de prendre certaines précautions (afin de se prémunir contre une requalification de l'essai en contrat de travail en cas de contentieux) :

- Le salarié ne doit pas exécuter une prestation de travail
- L'employeur ne doit pas lui verser de rémunération
- L'essai doit être limité dans le temps (le plus court étant le mieux), etc.

[Cass. soc. 6 janvier 2010, n°08-44170.](#)

Le reste de la jurisprudence

Salarié protégé : sans autorisation de licenciement, obligation de maintenir le salaire

Même s'ils ne sont plus en mesure d'exercer leurs fonctions, les salariés protégés doivent être conservés dans l'entreprise et rémunérés par l'employeur tant qu'il n'a pas obtenu l'autorisation administrative de licenciement. Par conséquent, leur salaire doit leur être maintenu.

En l'espèce, il s'agissait de salariés protégés ayant fait l'objet d'un retrait du permis de conduite, et ayant perdu l'habilitation requise pour l'exercice des fonctions. Dans ce cas, la Cour de cassation nous dit que ces circonstances ne permettent pas de suspendre leurs contrats de travail. Par conséquent, la rémunération des salariés protégés doit leur être versée.

[Cass. soc. 2 décembre 2009, n°08-42037.](#)

Limites à la consultation des fichiers sur l'ordinateur professionnel d'un salarié

Rappelons que les fichiers créés par le salarié à l'aide de l'outil informatique (l'ordinateur) que lui fournit l'employeur, sont présumés avoir un caractère professionnel. Aussi, l'employeur peut librement les consulter sans avoir à obtenir l'accord du salarié sauf si ces fichiers sont identifiés comme « personnels ».

[Cass. soc. 15 décembre 2009, n°07-44264.](#)