

FIL D'ACTUALITE

LSC fait le point sur les récentes mesures qui impactent la gestion de vos Ressources Humaines. Nous sommes à votre disposition pour vous aider à appliquer au mieux ces nouvelles règles.

Bonne lecture !

LOI DE FINANCES ET LOI DE FINANCEMENT DE LA SECURITE SOCIALE POUR 2014 : PANORAMA DES PRINCIPALES MESURES SOCIALES (Loi n° 2013-1278 du 29 décembre 2013 et loi n° 2013-1203 du 23 décembre 2013)

Généralisation de la dématérialisation des déclarations URSSAF : actuellement, les employeurs redevables de cotisations et contributions supérieures à 50 000 euros au cours de l'année civile précédente doivent transmettre leurs déclarations sociales par voie électronique et régler leurs cotisations par voie dématérialisée.

Un décret à paraître abaissera les seuils et conditions de cette dématérialisation :

- à 35 000 € à partir du 1^{er} janvier 2014 ;
- puis à 20 000 € pour 2015.

L'objectif de cette mesure est de généraliser au maximum la dématérialisation pour préparer les entreprises à la déclaration sociale nominative.

Vers une déclaration sociale nominative (DSN) : avec la déclaration sociale nominative, les employeurs ne sont plus tenus d'effectuer certaines déclarations sociales (attestations de salaires pour les IJSS maladie et maternité, attestation pôle emploi, déclaration mensuelle et enquête statistique des mouvements de main d'œuvre, et par la suite déclaration de cotisations Urssaf et attestation de salaires pour les accidents du travail et maladies professionnelles).

Actuellement utilisée par certains employeurs à titre volontaire, la DSN sera obligatoire pour l'ensemble des employeurs en 2016. Une étape transitoire est mise en place : pour les entreprises relevant du régime général de la sécurité sociale et dépassant 50 000 euros de cotisations sociales, la déclaration sociale nominative

deviendra obligatoire à une date fixée par décret, et au plus tard le 1^{er} juillet 2015.

Fiscalisation des garanties de prévoyance frais de santé : jusqu'à présent, la participation de l'employeur à un régime de prévoyance complémentaire collectif et obligatoire était exclue, sous certaines limites, du revenu imposable du salarié.

La loi de finances pour 2014 prévoit que la contribution patronale finançant des garanties de prévoyance portant sur les frais de santé (maladie, maternité, accident) est assujettie à l'impôt sur le revenu dès le premier euro. Le montant de la cotisation patronale s'ajoute donc au net imposable du salarié, dès le revenu 2013.

Ces changements s'appliquent aux rémunérations de l'année 2013. Compte tenu du caractère rétroactif de la mesure, il est nécessaire d'informer les salariés, de réajuster le net imposable et d'en tenir compte dans la DADS.

Recommandation LSC - L'employeur pourra indiquer par courrier à tous les salariés (y compris ceux dont le contrat de travail est suspendu ou a pris fin en cours d'année) que le net imposable a été modifié, suite à la réintégration des cotisations prévoyance, en application de la loi de finances du 29 décembre 2013. Nous sommes à votre disposition pour réaliser pour vous un courrier type.

Les contributions couvrant l'incapacité de travail, l'invalidité et le décès versées tant par l'employeur que par le salarié restent déductibles du revenu imposable.

Parallèlement, le plafond de déduction des cotisations ou primes versées aux régimes de

prévoyance complémentaire y compris les versements de l'employeur qui demeurent exonérés est abaissé : il est fixé à un montant égal à la somme de 5 % du plafond annuel de la sécurité sociale et de 2 % de la rémunération annuelle brute, dans la limite de 2 % de 8 fois le plafond annuel (soit une limite maximale absolue de 6 008 € sur la base du plafond 2014).

Suppression de l'indemnité compensatrice forfaitaire en matière d'apprentissage : la conclusion d'un contrat d'apprentissage ouvrirait droit pour l'entreprise à une indemnité compensatrice versée par la région, et dont le montant était généralement supérieur à 1000 euros par année de formation.

Cette aide est supprimée au 1^{er} janvier 2014, y compris pour les contrats d'apprentissage en cours et signés avant cette date.

Création d'une aide pour les entreprises de moins de 11 salariés : les entreprises de moins de 11 salariés continueront à bénéficier d'une aide régionale, dénommée « prime à l'apprentissage ». Cette prime sera d'un montant équivalent à l'indemnité antérieure.

Régime transitoire pour les contrats en cours : la suppression de l'aide s'applique de manière immédiate aux contrats en cours. Toutefois, de manière transitoire, les contrats d'apprentissage conclus avant le 1^{er} janvier 2014 ouvriront droit à une aide régionale :

- d'un montant identique à celui de l'ancienne aide au cours de la première année de formation ;
- de 500 euros (1.000 euros si l'entreprise a moins de 11 salariés) pour la 2^{ème} année de formation ;
- de 200 euros (1.000 euros si l'entreprise a moins de 11 salariés) pour la 3^{ème} année de formation.

Régime applicable aux contrats d'apprentissage conclus depuis le 1^{er} janvier 2014 : les entreprises de 11 salariés et plus qui signeront des contrats d'apprentissage en 2014 ne pourront plus prétendre à aucune aide régionale.

Limites d'exonération des titres restaurant en 2014 : la limite d'exonération des titres restaurant passe de 5,29 à 5,33 euros pour 2014.

La contribution de l'employeur est donc, pour 2014, exonérée des cotisations dans la limite de 5,33 euros par titre. Pour être exonérée, cette participation doit être :

- comprise entre 50 et 60% de la valeur du titre restaurant ;
- et être inférieure à 5,33 euros.

En cas de dépassement de la limite d'exonération, la part indûment exonérée est réintégrée dans l'assiette des cotisations.

REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL : BASE UNIQUE DE DONNÉES ET DELAIS DE CONSULTATION (Décret n° 2013-1305 du 27 décembre 2013)

La loi relative à la sécurisation de l'emploi a modifié les modalités d'information des représentants du personnel, en créant notamment une base unique de données destinée :

- à regrouper toutes les informations relatives aux orientations stratégiques de l'entreprise ;
- à donner une vision claire et globale de la formation et de la répartition de la valeur créée par l'activité de l'entreprise ;
- et à permettre aux représentants l'accès aux informations qui leur sont communiquées de façon récurrente.

Nous vous présentons en synthèse le contenu de ces nouvelles obligations, fixé par un décret du 27 décembre 2013.

Création de la base unique de données : la date de mise en place de cette base est fixée au :

- 14 juin 2014 pour les entreprises de 300 salariés et plus ;
- 14 juin 2015 pour les entreprises de moins de 300 salariés.

Contenu : le décret fixe les informations qui doivent figurer dans la base de données. Selon que l'entreprise compte moins ou plus de 300 salariés, les informations obligatoires doivent être plus ou moins détaillées.

Les informations transmises par l'employeur portent sur les domaines suivants :

- Investissements ;
- Fonds propres, endettements et impôts ;

- Rémunérations des salariés et dirigeants, « dans l'ensemble de leurs éléments » ;
- Activités sociales et culturelles ;
- Rémunération des financeurs ;
- Flux financiers à destination de l'entreprise;
- Sous-traitance ;
- Transferts financiers et commerciaux entre les entités appartenant à un groupe.

Mise en place de la base de données : la base unique de données est constituée au niveau de l'entreprise et est régulièrement mise à jour. En parallèle de l'obligation de mise en place au niveau de l'entreprise, une convention ou un accord de groupe pourra prévoir sa constitution au niveau d'un groupe d'entreprises.

Consultation de la base de données : cette base est tenue à la disposition des membres du comité d'entreprise ou des délégués du personnel. Les élus peuvent la consulter à tout moment.

Il revient à l'employeur de fixer les modalités d'accès, de consultation et d'utilisation de la base. L'accès peut s'effectuer sur un support informatique ou papier. Au 31 décembre 2016, tous les rapports et informations transmis au CE de manière récurrente devront figurer dans cette base. Par conséquent, la mise à disposition de cette base suffira à prouver que l'employeur a rempli son obligation de communication des éléments.

Nouveaux délais de consultation : la loi de sécurisation de l'emploi impose à l'employeur et au comité d'entreprise de définir un délai préfix dans lequel le comité devra rendre ses décisions. Ce délai ne peut pas être inférieur à 15 jours, afin de permettre au CE d'étudier les questions qui lui sont posées.

C'est à l'employeur et au comité d'entreprise de fixer ce délai. A défaut d'accord, le CE devra rendre sa décision dans un délai d'un mois à compter du jour où l'employeur lui aura transmis les informations nécessaires. Au-delà de ce délai, le CE sera réputé avoir rendu un avis négatif.

Par exception, ce délai sera porté à :

- 2 mois lorsque le CE a recours à un expert ;
- 3 mois si le CHSCT a été saisi ;
- 4 mois si une instance de coordination des CHSCT est mise en place à cette occasion.

NOUVEAUX DÉLAIS DE PRESCRIPTION EN DROIT DU TRAVAIL : DISPARITION DE LA PRESCRIPTION QUINQUENNALE (C. TRAV., ART. L. 1471-1)

La loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 a considérablement réduit les délais dans lesquels le salarié peut intenter une action en justice à l'encontre de son employeur.

Les nouveaux délais de prescription sont les suivants :

- actions relatives à l'exécution ou à la rupture du contrat de travail : le délai de prescription applicable est désormais de 2 ans, contre 5 ans auparavant. Le délai commence à courir à compter du jour où le salarié a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer ses droits,
- réclamations salariales : les actions se prescrivent désormais sous 3 ans, contre 5 antérieurement. Le délai commence à courir à compter du jour où le salarié a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer. Lorsque le contrat de travail est rompu, l'action concerne les sommes dues au titre des 3 années précédant la rupture du contrat.

Se pose la question des droits nés avant la loi de sécurisation. La loi précise que ce nouveau délai de prescription s'applique aux situations en cours à la date de promulgation de la loi, soit le 17 juin 2013, sans que la durée maximale de prescription ne puisse dépasser la durée prévue antérieurement. Les nouveaux délais ne s'appliquent pas aux instances en cours. Les actions introduites avant la promulgation de la loi sont donc jugées conformément au délai antérieur de 5 ans.

DÉCLARATION OBLIGATOIRE D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS (DOETH) : DÉCLAREZ AVANT LE 1^{ER} MARS 2014

Les entreprises employant un effectif d'au moins 20 salariés ont l'obligation d'employer des salariés en situation de handicap à hauteur de 6% de leur effectif. A défaut, elles doivent s'acquitter d'une contribution.

Tout employeur de 20 salariés doit effectuer sa déclaration avant le 1^{er} mars 2014 :

- soit directement par internet au moyen du service en ligne (Télé DOETH) ;
- soit au moyen du formulaire CERFA n°11391*15 adressé à l'Agefiph.

Recommandation LSC - Au-delà de l'embauche de travailleurs en situation de handicap, certaines actions menées (sous-traitance, achat de fournitures à des centres adaptés...) ainsi que l'existence de certains postes de travail (chauffeurs routiers, ouvriers du bâtiment...) permettent de réduire le montant de la contribution Agefiph due par l'entreprise. Pensez à les déclarer !