



SCP DELBOSC CLAVET BLANC BARNIER ACTUALISATION JURIDIQUE

JANVIER 2013

Cher Client

Nous avons l'honneur de vous faire part de certaines évolutions législatives, réglementaires et jurisprudentielles, relatives au droit social et au droit des affaires intervenues au cours de ces derniers mois.

Au préalable, nous nous permettons de vous adresser nos meilleurs vœux pour l'année 2013

ACTUALITE LEGISLATIVE ET REGLEMENTAIRE

EN MATIERE SOCIALE

CERTAINS REGIMES PARTICULIERS DE COTISATIONS SOCIALES ONT ETE MODIFIES A COMPTER DU 1^{ER} JANVIER 2013 :

- ✚ **La réduction Fillon majorée** s'applique à tous les employeurs ayant moins de 20 salariés au 31 décembre 2012, ainsi qu'à ceux ayant, pour la première fois, atteint ou dépassé ce seuil au 31 décembre 2012, 31 décembre 2011 ou 31 décembre 2010 ;
- ✚ **Le bénéfice de la déduction forfaitaire de cotisations patronales** sur les heures supplémentaires est réservé aux entreprises de moins de 20 salariés au 31 décembre 2012, ainsi qu'à celles ayant, pour la première fois, atteint ou dépassé ce seuil au 31 décembre 2012, 31 décembre 2011 ou 31 décembre 2010 ;
- ✚ **Les indemnités de rupture du contrat de travail** (versées en dehors d'un plan de sauvegarde de l'emploi) sont désormais exonérées d'impôt sur le revenu à hauteur du plus élevé des trois montants suivants :
 - montant de l'indemnité prévu par la convention collective de branche, par l'accord professionnel ou interprofessionnel ou, à défaut, par la loi ;
 - 2 fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture de son contrat de travail ou 50 % du montant de l'indemnité versée,
 - dans la limite de 6 fois le plafond annuel de la sécurité sociale, soit 222 192 € en 2013.

Les indemnités de rupture du contrat de travail (versées en dehors d'un plan de sauvegarde de l'emploi) sont exonérées de cotisations de sécurité sociale à hauteur du montant exonéré d'impôt, dans la limite de 2 fois le plafond annuel de la sécurité sociale, soit 74 064 € en 2013.

Les indemnités de **rupture conventionnelle homologuée** affranchies de cotisations de sécurité sociale sont passibles du forfait social au taux de 20 %.

LE PROJET DE LOI PORTANT CREATION DES EMPLOIS DE GENERATION SE PRESENTE COMME SUIVANT :

Le contrat de génération vise à lier l'embauche d'un jeune avec le maintien dans l'emploi d'un senior. Le projet de loi décline le dispositif de manière différenciée en fonction de la taille de l'entreprise :

- ✚ Les entreprises et groupes d'au moins 300 salariés doivent négocier un accord collectif dit « intergénérationnel » ou, à défaut, mettre en place un plan d'action sous peine de sanction financière ;
- ✚ Les entreprises et groupes de 50 à 300 salariés bénéficient d'une aide financière pour tout recrutement d'un jeune en contrat à durée indéterminée (CDI) associé à l'embauche ou au maintien dans l'emploi d'un senior, à condition d'être couvertes par un accord collectif d'entreprise ou de groupe intergénérationnel ou, à défaut, un plan d'action ou, à défaut, un accord collectif de branche ;
- ✚ Les entreprises ou groupes de moins de 50 salariés peuvent bénéficier de l'aide financière liée au contrat de génération sans être couvertes par un accord ou un plan d'action.

L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL (ANI) DU 11 JANVIER 2013, pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés a été conclu.

Cet accord contient ainsi certains aspects plus particulièrement favorables aux salariés concernant la sécurisation des parcours professionnels (généralisation de l'assurance complémentaire santé, la création de droits rechargeables à l'assurance chômage, la création d'un compte personnel de formation), mais également la lutte contre la précarité avec la régulation du temps partiel subi, la majoration de la cotisation d'assurance chômage due pour les salariés sous contrat à durée déterminée.

Les entreprises ont pour leur part obtenu plus de flexibilité.

L'accord prévoit en effet la création de contrats intermittents à durée indéterminée, une meilleure sécurisation des plans de sauvegarde de l'emploi, l'instauration d'accords de maintien dans l'emploi prévoyant, en cas de graves difficultés conjoncturelles, des baisses des salaires ou une modification du temps de travail en échange du maintien des effectifs.

Les dispositions de l'accord n'ont pas un effet directement normatif. Leur entrée en vigueur est subordonnée à l'adoption des lois et règlements nécessaires à leur application.

Un certain nombre de dispositions renvoient par ailleurs à la négociation d'autres accords. Il en est ainsi notamment pour le chômage partiel et l'indemnisation des demandeurs d'emploi.

EN MATIERE FISCALE

ASSUJETTISSEMENT D'UNE PARTIE DES DIVIDENDES A COTISATIONS SOCIALES :

La loi sur le Financement de la Sécurité Sociale pour 2013 assujettit désormais à cotisations sociales la part des dividendes excédant 10% du capital social perçue par tous les dirigeants relevant du régime social des TNS, leur conjoint, leur partenaire pacsé ou leurs enfants mineurs, exerçant leur activité dans une société soumise à l'impôt sur les sociétés. Cette disposition qui modifie l'article L.131-6 du code de la sécurité sociale entre en vigueur au 1er janvier 2013.

Pour pallier à ce nouveau dispositif et poursuivre des chances d'optimisation fiscale, il existe des solutions juridiques que nous pouvons adapter à chaque entreprise en fonction de ses besoins. Contactez nous pour un entretien personnalisé.

IMPOSITION DES DIVIDENDES AU BAREME PROGRESSIF PAR TRANCHES APRES APPLICATION DU SEUL ABATTEMENT DE 40% :

La loi de finances pour 2013 aligne la fiscalité des revenus du capital sur celle du travail. Les dividendes seront donc soumis uniquement au barème progressif de l'impôt sur le revenu. L'option pour le prélèvement forfaitaire libératoire au taux de 21% ne sera donc plus possible. Cette mesure tend à s'appliquer dès le 1^{er} janvier 2013 et concernera les revenus 2012 à déclarer en 2013.

Les abattements familiaux sont supprimés. L'abattement de 40% reste applicable.

SUPPRESSION DE L'ABATTEMENT FORFAITAIRE DE 10% :

La loi de finances pour 2013 supprime la possibilité, pour les gérants majoritaires de sociétés soumises à l'impôt sur les sociétés, d'appliquer l'abattement forfaitaire de 10% dans la détermination de l'assiette des cotisations sociales. La déduction des frais réels restent cependant possible.

CREATION D'UNE TRANCHE A 45 % AU BAREME PROGRESSIF DE L'IMPOT SUR LE REVENU :

Le barème progressif de l'impôt sur le revenu est complété d'une tranche à 45% au-delà de 150 000 € par part.

LA CONTRIBUTION EXCEPTIONNELLE SUR LES HAUTS REVENUS DE 75% :

La contribution exceptionnelle de 75% prévue par la loi de finances 2013 portant sur les revenus d'activité professionnelle supérieurs à 1 million € par foyer a été déclarée non conforme à la constitution par le Conseil Constitutionnel dans sa décision du 29/12/2012.

ACTUALITE JURISPRUDENTIELLE

EN MATIERE SOCIALE

UN SALARIE PEUT OBTENIR EN REFERE LES FICHES DE PAIE DE COLLEGUES POUR ETABLIR UNE DISCRIMINATION

Le salarié qui s'estime victime d'une discrimination peut demander en référé la communication par l'employeur de documents en sa possession (contrats de travail, fiches de paie...) permettant de comparer sa situation avec celle de ses collègues. (Cass. Soc. 19 décembre 2012 n°10-20.526).

LA DUREE DU TRAVAIL CONVENUE DOIT FIGURER SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

Si un salarié présente une demande en paiement d'un rappel de salaire au titre d'un contrat de travail à temps complet, l'employeur qui prétend qu'il travaillait à temps partiel doit justifier devant le juge de la durée exacte du travail convenue. (Cass. Soc. 21 novembre 2012 n°11-10.258).

ABSENCE POUR UNE INTERVENTION CHIRURGICALE PROGRAMMEE : L'EMPLOYEUR DOIT ETRE INFORME AU PLUS TOT

Le salarié manque à son obligation de loyauté s'il informe à la dernière minute l'employeur d'une absence programmée depuis plusieurs mois pour subir une intervention chirurgicale. (Cass. Soc. 21 novembre 2012 n°11-18.686).

LE CONSEILLER DU SALARIE NE JUSTIFIANT PAS DE SA QUALITE PEUT ETRE EXCLU DE L'ENTRETIEN PREALABLE

Il ne peut être reproché à l'employeur d'avoir refusé la présence d'une personne qui s'est présentée à l'entretien préalable de licenciement comme conseiller du salarié sans justifier de cette qualité, malgré la demande en ce sens de l'employeur. (Cass. Soc. 25 septembre 2012 n°11-10.684)

RETARDS REPETES D'UN SALARIE : PAS DE FAUTE GRAVE SANS AVERTISSEMENT PREALABLE

La Cour de cassation considère qu'un salarié comptant trois ans d'ancienneté et qui multiplie les retards sur une période d'un mois ne peut être licencié pour faute grave sans avoir été mis en garde au préalable. (Cass. Soc. 26 juin 2012 n°10-28.751).

Compte tenu de la complexité de ces différentes informations, vous pouvez nous contacter, pour leur mise en application, ou pour toute précision qui vous serait utile.

En effet, **les risques contentieux liés à la mise en œuvre, ou l'absence de prise en compte, de ces différentes éléments sont manifestes**, et il est incontournable d'y porter une attention toute particulière.

Dans cette attente, nous vous prions d'agréer, Cher Client, l'expression de nos salutations distinguées.

Julien CURZU
Conseil en Droit Social
Avocat au Barreau de TOULON

Robert CLAVET
Conseil en Droit Social
Avocat au Barreau de TOULON

Gérard DELBOSC
Conseil en Droit Fiscal
Avocat au Barreau de TOULON

Christophe BLANC
Conseil en Droit des Sociétés
Avocat au Barreau de TOULON

113 Avenue Maréchal Foch - 83000 TOULON
Tél.: 04.94.71.40.23 - Fax : 04.94.71.40.49
e-mail : sfegavocats@wanadoo.fr – site : <http://sfeg-avocats.com>