

## A la Une

## Temps partiel : point après l'ordonnance du 29/01/2015

Au 10/12/2014, 40 accords de branche ont été conclus et les négociations se poursuivent encore dans une trentaine de branches. La loi n°2013-504 du 14/06/2013 relative à la sécurisation de l'emploi (issues de l'ANI du 11/01/2013), a instauré un seuil minimal de 24 heures de travail hebdomadaire afin de lutter contre le temps partiel subi. 2 dérogations ont été prévues par cette loi : tout salarié qui en fait la demande peut bénéficier d'une durée inférieure à 24 heures et les branches peuvent conclure un accord fixant une durée minimale différente. La loi n'a cependant pas encadré l'hypothèse du salarié dont le contrat fixe une durée inférieure à 24 heures hebdomadaire (ou une durée définie par accord de branche) et qui souhaite voir son temps de travail réajusté à cette durée minimale. Cette situation concerne les contrats de travail conclus avant l'entrée en vigueur de la loi du 14/06/2013, ou les contrats postérieurs lorsque le salarié, qui a demandé initialement à bénéficier d'une durée inférieure à 24 heures,

souhaite voir son temps de travail augmenté à cette hauteur. L'ordonnance du 29/01/2015 instaure un droit d'accès prioritaire à un contrat fixant au moins une durée de travail de 24 heures (ou plus selon la durée conventionnelle) pour le salarié dont la durée de travail est inférieure. En pratique, cette mesure revient à rendre possible le refus de l'employeur en cas d'absence d'emploi disponible. L'ordonnance précise que le temps de travail minimal de 24 heures s'applique aux seuls contrats dont la durée est au moins égale à une semaine, et que ce temps de travail hebdomadaire minimal ne s'applique pas aux contrats de remplacement d'un salarié bénéficiant d'un temps de travail inférieur à 24 heures, conformément au droit commun.

**A lire :** *Ordonnance 2015-82 du 29/01/2015 sur*  
<http://www.jurisinfo.net/sL.aspx?id=845>

## Chiffres

- **+12%** : c'est l'augmentation du nombre de contrat de sécurisation professionnelle en 2013 – Source DARES
- **550.700** : c'est le nombre d'entreprises créées en 2014, soit +2% par rapport à 2013 – Source INSEE

## Calendrier

- **28/02** : date limite de déclaration des assujettis à la contribution des déchets d'imprimés
- **31/03** : mise en place du contrat de génération obligatoire pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés (ou appartenant à une groupe de cette taille)

Bibliothèque  
Documentaire

- Barèmes sociaux 2015  
<http://www.jurisinfo.net/sL.aspx?id=838>

## REGLEMENTATION

## Réduction Fillon : « zéro cotisations URSSAF »

Un décret du 29/12/2014 renforce la réduction Fillon, visant ainsi à créer un « zéro cotisations URSSAF » au niveau du SMIC. Le décret fixe les conditions d'application et les modalités de calcul de cette réduction dont les taux maximaux atteindront 27,95 points pour les employeurs soumis à une contribution au FNAL à 0,1%, et 28,35 points pour les employeurs soumis à une contribution au FNAL à 0,5%. Pour les rémunérations versées à compter du 01/01/2015, la réduction porte également sur les cotisations au Fonds National d'Aide au Logement (FNAL), la Contribution Solidarité Autonomie (CSA), et les cotisations patronales d'AT/MP. Lorsque le montant de la réduction est supérieur au montant de ces cotisations et contributions, la réduction est imputée sur les cotisations accidents du travail/maladies professionnelles dans la limite d'un taux de 1%. Les cotisations salariales de sécurité sociale, la CSG-CRDS les contributions d'assurance chômage(...) restent dues à l'Urssaf. La valeur maximale du coefficient est modifiée. Le principe de neutralisation de certains éléments de paie (temps de pause, d'habillage, majoration des heures d'équivalence...) est supprimé de la rémunération à prendre en compte pour calculer le coefficient. Le coefficient de la réduction Fillon ou le rapport Smic annuel/rémunération annuelle servant au calcul du coefficient est corrigé pour les salariés 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 01/01/2010, pour les intérimaires auxquels est versée l'indemnité compensatrice de Congés Payés, pour les salariés dont le paiement des indemnités de Congés Payés et des charges afférentes est effectué par l'intermédiaire de caisses de compensation. La réduction Fillon n'est alors pas applicable aux cotisations dues au titre des indemnités versées par ces caisses.

**A lire :** *Décret 2014-1688 du 29/12/2014 sur* <http://www.jurisinfo.net/sL.aspx?id=846>  
*Fiche URSSAF sur* <http://www.jurisinfo.net/sL.aspx?id=847>

## TVA due à l'importation : mise en œuvre de l'auto liquidation

A compter du mois de janvier 2015, le bénéfice de l'auto liquidation de la TVA due à l'importation sur la déclaration périodique de Chiffre d'Affaires est possible à travers un régime optionnel géré par les douanes, ouvert aux entreprises assujettis à la TVA, titulaires d'une Procédure de Domiciliation Unique. Le bénéfice de l'auto liquidation de la TVA due à l'importation est également ouvert aux importateurs non établis sur le territoire de l'Union Européenne lorsqu'ils auront recours à des représentants en douane titulaires d'une PDU pour le compte de ces mêmes importateurs. La circulaire du 07/01/2015 contient 7 fiches thématiques qui organisent cette mesure : « Objectifs du report de paiement de la TVA due à l'importation sur la déclaration périodique de chiffre d'affaires », « Qui peut bénéficier du report de paiement de la TVA due à l'importation ? », « Examen de recevabilité et enregistrement du report de paiement de la TVA due à l'importation », « Formulaire de déclaration en vue de l'obtention du report du paiement de la TVA due à l'importation, Impact au niveau de la déclaration en douane et de la déclaration périodique de chiffre d'affaires », « Les conséquences en matière de contrôle douanier », « Rappel des critères d'octroi d'une Procédure de Domiciliation Unique (PDU) ».

**A lire :** *Circulaire du 07/01/2015 sur* <http://www.jurisinfo.net/sL.aspx?id=858>

## Régime simplifié de TVA : acomptes semestriels

En application de la loi de finances rectificative du 29/12/2013, la fréquence de paiement des acomptes de TVA dans le régime simplifié est modifiée. Un arrêté du 29/12/2014 supprime l'obligation de dépôt en double exemplaire des déclarations de TVA. La fréquence de paiement des acomptes de TVA pour les redevables soumis au régime simplifié d'imposition devient semestrielle et les acomptes sont versés en juillet et en décembre. Ces dispositions s'appliquent aux acomptes dus à compter du 01/01/2015. Les entreprises peuvent faire part de leurs difficultés par courriel à l'adresse [infos.tvai@douane.finances.gouv.fr](mailto:infos.tvai@douane.finances.gouv.fr)

**A lire :** *Arrêté du 29/12/2014 sur* <http://www.jurisinfo.net/sL.aspx?id=848>

## Indemnités journalières : simplification des modalités de calcul

Afin de simplifier la réglementation des Indemnités Journalières (IJ) dues au titre de la maternité, de la maladie et du risque accidents du travail et maladies professionnelles, un décret du 20 août modifie les modalités de calcul des IJ à compter du 01/01/2015, notamment sur la détermination du gain journalier (arrêté du 20 août), dans la droite lignée du décret n°2013-1260 du 27/12/2013 qui assouplissait les conditions d'ouverture du droit aux prestations maladie et invalidité. Une circulaire du 30/12/2014 apporte des précisions sur ces nouvelles dispositions qui concernent la suppression de la prise en compte, dans la base de calcul des IJ maladie et maternité, de la régularisation des cotisations, les modifications apportées à la réglementation des IJ dues au titre du risque AT-MP, à savoir : prise en compte pour calculer l'IJ AT-MP de la paie du mois civil précédant l'arrêt de travail, détermination du gain journalier net par application au salaire brut du même taux forfaitaire que celui servant au calcul des IJ maternité, extension de la subrogation de plein droit de l'employeur à l'égard des indemnités journalières AT-MP aux cas de maintien de tout ou partie du salaire en vertu d'un accord individuel ou collectif de travail.

**A lire :** Décret 2014-953 du 20/08/2014 sur <http://www.jurisinfo.net/sL.aspx?id=849>  
Arrêté du 20/08/2014 sur <http://www.jurisinfo.net/sL.aspx?id=850>  
Circulaire du 30/12/2014 sur <http://www.jurisinfo.net/sL.aspx?id=851>

## ZRR et ZRD : calcul de cotisations patronales

A partir du 01/01/2015, le calcul de la réduction générale des cotisations et contributions patronales dues au titre des rémunérations dans les ZFR et les ZR est modifié en application des articles 12 et 13 du décret du 29/12/2014. Les formules de calcul des exonérations de cotisations patronales applicables dans les zones de revitalisation rurale (ZRR) et dans les zones de restructuration de la défense (ZRD) fixées par décret, faisaient intervenir le chiffre de 0,281 qui correspondait, au moment de la publication de ces décrets, à la somme des taux des cotisations maladie, vieillesse et allocations familiales. Ces formules n'avaient pas été modifiées alors que des modifications successives de taux étaient intervenues. Afin de permettre aux employeurs situés dans ces zones de bénéficier d'une exonération totale de cotisations pour une rémunération horaire inférieure ou égale à 1,5 Smic, le décret du 29/12/2014 modifie la formule de calcul de l'exonération en remplaçant le chiffre 0,281 par la valeur T égale à la somme des taux de cotisations à la charge de l'employeur dues au niveau du salaire minimum de croissance au titre des assurances sociales et des allocations familiales. Le paramètre T est égal à 0,2655 en 2015, 0,2665 en 2016 et 0,2670 à partir de 2017.

**A lire :** Décret 2014-1688 du 29/12/2014 sur <http://www.jurisinfo.net/sL.aspx?id=854>

## EN COURS

### Pénibilité : une mission pour simplifier et sécuriser le dispositif

Le Premier ministre a confié à un député et un chef d'entreprise une mission pour simplifier et sécuriser le dispositif. Les propositions qu'ils feront porteront sur l'équilibre à trouver entre la définition et le suivi individuel de l'exposition aux facteurs de pénibilité et des appréciations plus collectives des situations de pénibilité, moins individualisées mais plus simples à suivre pour les entreprises. Ces propositions seront remises au Gouvernement en juin 2015. Le Premier ministre a rappelé qu'aucune obligation déclarative n'est à accomplir pour les entreprises avant le mois de janvier 2016 pour les facteurs entrant en vigueur en 2015. Rappelons en effet que le compte pénibilité est entré en vigueur le 01/01/2015 ; à cette date, 4 facteurs de pénibilité (travail de nuit, travail répétitif, en horaires alternants ou en milieu hyperbare) sont pris en compte. Les 6 autres (postures pénibles, manutentions manuelles de charges, agents chimiques, vibrations mécaniques, températures extrêmes, bruit) ne doivent entrer en vigueur que le 01/01/2016. Les 4 premiers facteurs de risques devront être évalués par l'employeur à compter du 01/01/2015 et faire l'objet d'une déclaration en fin d'année ou au terme du contrat de travail s'il s'achève en cours d'année civile. Ils permettront aux salariés concernés d'acquiescer des points dès le 01/01/2015. Ces points seront reportés sur le compte en 2016 mais correspondront à la période d'exposition de l'année 2015.

**A lire :** Détail de la mission sur <http://www.jurisinfo.net/sL.aspx?id=856>

### Dialogue social : une loi annoncée

Après l'échec le 22 janvier dernier de la négociation interprofessionnelle sur la modernisation du dialogue social, le ministre du Travail a confirmé que le gouvernement passera par la loi pour réformer le dialogue social. Le texte discuté proposait notamment de fusionner toutes les instances représentatives actuelles (CE, DP, DS, CHSCT) en une seule instance baptisée « conseil d'entreprise ». Le gouvernement a annoncé dans un communiqué qu'il réunirait les partenaires sociaux le 19 février pour discuter des suites à donner à ces négociations.

**A lire :** Le projet sur <http://www.jurisinfo.net/sL.aspx?id=859>

## QUOI DE NEUF

### Garanties relais : le crédit facilité des artisans et activités de proximité

La Secrétaire d'Etat chargée du Commerce, de l'Artisanat, de la Consommation et de l'Economie sociale et solidaire a lancé, mercredi 7 janvier, la nouvelle offre « Garantie Relais » de la SIAGI pour faciliter l'octroi de crédits à court terme aux artisans et entreprises de proximité.

**A lire :** Communiqué de presse Ministère sur <http://www.jurisinfo.net/sL.aspx?id=852>  
Communiqué de presse Siagi sur <http://www.jurisinfo.net/sL.aspx?id=853>

## A SAVOIR

### Marchés Publics : facteur d'insertion sociale

L'Observatoire Economique de l'Achat Public (OEAP) a réalisé un guide intitulé « Comprendre le recours aux clauses sociales dans les marchés publics » portant sur la commande publique et l'accès à l'emploi des personnes qui en sont éloignées. L'édition 2014 de ce guide précise le cadre juridique de recours aux clauses sociales en tenant compte de l'évolution récente de la jurisprudence du Conseil d'Etat qui assouplit le lien requis entre l'objet du marché et les clauses d'insertion professionnelle.

**A lire :** Le Guide sur <http://www.jurisinfo.net/sL.aspx?id=855>

## JURISPRUDENCE

### La délégation unique n'est pas une institution unique

Les entreprises de moins de 200 salariés peuvent décider (article L.2326-1) que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise : c'est la délégation unique du personnel ou « DUP ». Mais pour autant, il n'y a pas fusion de ces 2 instances représentatives (CE et DP) qui conservent leurs prérogatives et l'ensemble de leurs attributions respectives. Les règles de fonctionnement de chaque institution s'appliquent à la délégation unique : les réunions CE et DP continuent d'être organisées séparément (à la suite l'une de l'autre : article L.2326-3) selon les règles qui leur sont propres. C'est ce que rappelle avec force la Cour de cassation dans un récent arrêt n°13-12.529 du 10/12/2014. Elle a ainsi confirmé la condamnation d'un employeur qui avait consulté les membres de la DUP en tant que membres du CE dans le cadre de la procédure spécifique de licenciement pour inaptitude professionnelle qui relève de la compétence exclusive des DP.

**A lire :** Cas.soc. 13.12529 du 10/12/2014 sur <http://www.jurisinfo.net/sL.aspx?id=857>