

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2006 soumet les indemnités de rupture à un traitement social moins favorable et offre aux employeurs la possibilité de verser un bonus exceptionnel exonéré de cotisations de sécurité sociale.

- Revenant sur le projet de loi, la loi n'a pas modifié les règles applicables aux indemnités de rupture versées dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE). Les indemnités de licenciement comme les indemnités de départ volontaires demeurent totalement exclues de l'assiette des cotisations.

En revanche, le seuil d'exonération des indemnités de licenciement versées en dehors d'un PSE et des indemnités de mise à la retraite est abaissé.

En ce qui concerne les indemnités de licenciement, le plafond est désormais fixé à six fois le plafond annuel de la sécurité sociale (184 408 euros en 2006).

Pour les indemnités de mise à la retraite, le plafond est fixé à cinq fois le plafond annuel de la sécurité sociale (155 340 euros en 2006).

- Par ailleurs, la loi de financement de la sécurité sociale offre aux employeurs la possibilité de verser, du 1^{er} janvier 2006 au 31 juillet 2006, un bonus exceptionnel d'un montant maximum de 1000 euros par salarié exonéré de cotisations sociales.

Ce bonus ne peut se substituer à un élément de rémunération existant.

Pour le verser, les entreprises doivent notamment être couvertes par un accord collectif sur les salaires conclu entre 1^{er} janvier 2005 et le 15 juin 2006 (accord de branche ou d'entreprise), ou, à défaut, par un accord salarial conclu selon les modalités prévues pour la conclusion d'un accord d'intéressement.

Un mauvais choix de gestion ne caractérise pas une légèreté blâmable (Cass.soc 14 décembre 2005).

Un salarié d'une association est licencié pour motif économique et conteste son licenciement. La Cour de Cassation, censurant la Cour d'appel, affirme que le juge n'a pas le pouvoir de contrôler les options de gestion décidées par l'entreprise, de sorte qu'un mauvais choix de gestion ne prive pas l'employeur de son pouvoir de licencier, pour autant toutefois que la réalité des difficultés économiques soit établie.

L'employeur qui n'organise pas l'élection de représentants du personnel est privé du droit de dénoncer les usages en vigueur dans l'entreprise (Cass. soc 16 novembre 2005).

Un employeur, qui n'a pas organisé l'élection de délégués du personnel, procède à la dénonciation d'un treizième mois résultant d'un usage, après information préalable des salariés et recherche d'un accord avec eux.

La Cour de Cassation décide que la dénonciation de l'usage opérée par l'employeur est irrégulière car, faute d'organisation d'élections, il n'y a pas eu dénonciation valable de l'usage auprès des représentants du personnel.

L'employeur qui rompt la période d'essai d'un salarié protégé doit respecter la procédure spéciale de licenciement (Cass. soc 26 octobre 2005).

La Cour de Cassation estime ainsi que la protection exceptionnelle et exorbitante du droit commun des salariés protégés s'applique pendant l'essai.

Opérant un revirement de jurisprudence, la Cour de Cassation décide ainsi que la rupture, par l'employeur, du contrat de travail du conseiller du salarié en cours de période d'essai, doit être soumise à la procédure spéciale de licenciement, et à ce titre, à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail.

Taj
Société d'avocats
181, avenue Charles de Gaulle
92524 Neuilly-sur-Seine Cedex
Tel : +33 1 40 88 22 50
Fax : +33 1 40 88 22 17

Véronique Béal-Child
vbealchild@taj.fr
Tel.: 01 55 61 66 24

Taj
Société d'avocats
81 boulevard Stalingrad
BP 1262
69608 Villeurbanne Cedex
Tel.: +33 4 72 43 37 85
Fax : +33 4 72 43 47 17

Nathalie Guézet
nquezet@taj.fr
Tel.: 04 72 43 38 09

Taj
Société d'avocats
Les Docks – Atrium 10.4
10, place de la Joliette
BP 62544
13567 Marseille cedex 02
Tel : 04 91 59 84 75
Fax : 04 91 59 84 79

Alex Bréa
Abrea@taj.fr
Tel.: 04 91 59 84 72

Jean-Patrice Imperiali
jimperiali@taj.fr
Tel.: 04 91 59 84 73

The 2006 Social Security Funding Act has made the social security treatment for termination indemnities less favourable and gives employers the possibility to grant employees exceptional bonuses exempt from social security contributions.

- Finally, the rules applying to indemnities paid in the context of a social plan have not been changed by the 2006 Social Security Funding Act. Termination indemnities and indemnities paid to employees by reason of their voluntary departure remain totally exempt from social security contributions.

Conversely, the exemption limit for termination indemnities not paid in the context of a social plan and indemnities paid to employees who are put on retirement by their employer has been lowered.

Where termination indemnities are concerned, this limit is now six times the annual social security ceiling, which is 184,408 euros for 2006.

For indemnities paid to employees put on retirement by their employer, this limit is five times the annual social security ceiling, which is 155,340 euros for 2006.

- Moreover, the Act gives employers the possibility to pay between 1 January and 31 July 2006 an exceptional bonus of up to €1,000 per employee exempt from social security contributions.

This bonus cannot replace an existing salary item. In order to be eligible to pay this bonus, the employer must chiefly be subject to a branch of activity-level or company-level collective agreement on salaries entered into between 1 January 2005 and 15 June 2006 or failing this, an agreement on salaries entered into on the terms and conditions required for setting up an optional statutory collective incentive scheme.

A bad choice in terms of management does not represent blameworthy carelessness (Cass soc 14 December 2005).

An employee of an association was terminated on economic grounds and challenged his termination. The *Cour de Cassation* overturned the Appeal Court decision and ruled that the judge does not have the power to control the management options made by the employer and that consequently, a bad choice in terms of management cannot deprive the employer of its power to terminate an employee on condition, however, that it is established that economic difficulties actually exist.

An employer who fails to organise staff representative elections is deprived of the right to drop existing benefits conferred on employees by virtue of custom and practice (Cass soc 16 November 2005).

An employer who failed to organise personnel delegate elections, ceased paying a thirteenth-month bonus which had been instituted by virtue of custom and practice, after informing the employees and seeking their agreement.

The *Cour de Cassation* ruled that this benefit had not been dropped in due form by the employer because a benefit conferred on employees by virtue of custom and practice cannot be considered to have been validly dropped where staff representatives are concerned, if the employer has failed to organise staff representative elections.

An employer who terminates during the trial period an employee benefiting from specific protection must implement the termination procedure applying to employees benefiting from specific protection (Cass soc 26 October 2005).

The *Cour de Cassation* considered that employees benefiting from specific protection also benefit from this status during their trial period.

The *Cour de Cassation* ruled against its own precedent. It decided that the termination during the trial period of an employee, who acted as an advisor for another employee, is subject to the termination procedure specific to protected employees and more specifically the labour inspector's prior authorisation.

Taj
Société d'avocats
181, avenue Charles de Gaulle
92524 Neuilly-sur-Seine Cedex
Tel : +33 1 40 88 22 50
Fax : +33 1 40 88 22 17

Véronique Béal-Child
vbéalchild@taj.fr
Tel : 01 55 61 66 24

Taj
Société d'avocats
81 boulevard Stalingrad
BP 1262
69608 Villeurbanne Cedex
Tel : +33 4 72 43 37 85
Fax : +33 4 72 43 47 17

Nathalie Guézet
nquezet@taj.fr
Tel : 04 72 43 38 09

Taj
Société d'avocats
Les Docks – Atrium 10.4
10, place de la Joliette
BP 62544
13567 Marseille cedex 02
Tel : 04 91 59 84 75
Fax : 04 91 59 84 79

Alex Bréa
Abrea@taj.fr
Tel : 04 91 59 84 72

Jean-Patrice Imperiali
jimperiali@taj.fr
Tel : 04 91 59 84 73