Taj Société d'avocats

Employment Newsletter

N°13 – Sept./Oct. 2006

Taj
Société d'avocats
181, avenue Charles de Gaulle
92524 Neuilly-sur-Seine Cedex
Tel : 01 40 88 20 50
Fax : 01 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 : 04 72 43 37 85
Fax : 04 72 43 47 17

Nathalie Guézet
nguezet@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

Contribution supplémentaire à l'Assedic et Convention de reclassement personnalisé (Circ. n°2006-15 du 25/07/06)

Une Circulaire de l'UNEDIC du 25 juillet 2006 est venue compléter les cas d'exonération de la contribution supplémentaire à l'Assedic dite « contribution Delalande » prévus à l'article L. 321-13 du Code du travail.

Ainsi, cette contribution n'est pas due dorénavant lorsque le salarié âgé de 50 ans et plus, licencié pour motif économique, accepte d'adhérer à la convention de reclassement personnalisé (CRP). Par ailleurs, en l'absence de reclassement à l'issue des 8 mois de CRP, l'ancien employeur n'est pas tenu de verser cette contribution, et ce même si le salarié s'est inscrit comme demandeur d'emploi et obtient le versement des allocations chômage.

Aucune exonération n'est toutefois prévue à ce jour en cas d'adhésion d'un salarié de plus de 50 ans à un congé de reclassement, en vigueur dans les entreprises ou groupes employant plus de 1000 salariés.

En tout état de cause, il est rappelé que le projet de loi pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié prévoit, dans un premier temps, une exonération de la contribution pour les salariés embauchés à compter de la publication de cette loi, puis, la suppression définitive de cette contribution à compter du 1er janvier 2010.

CDD Seniors (Décret n°2006-1070 du 28/08/06)

Tout employeur, à l'exception des professions agricoles, peut désormais conclure un CDD pour l'embauche d'une personne âgée de plus de 57 ans, inscrite comme demandeur d'emploi depuis plus de 3 mois ou bénéficiant d'une Convention de Reclassement Personnalisé (CRP) (C. trav., art. D. 322-24 et D. 322-25). Le CDD Seniors est conclu, en application de l'article L.122-2 du Code du travail, afin de faciliter le retour à l'emploi des personnes concernées et de leur permettre d'acquérir des droits supplémentaires en vue de la liquidation de leur retraite à taux plein.

Ce CDD est conclu de date à date, pour une durée maximale de 18 mois, et peut être renouvelé une fois pour une durée déterminée qui, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder 36 mois.

Les titulaires d'un CDD Seniors bénéficient, à l'issue de leur contrat, d'une indemnité de même nature et de même montant que l'indemnité de fin de contrat de droit commun (soit en principe 10 % de la rémunération totale brute due au salarié).

Appréciation de l'ancienneté à la date de l'envoi de la lettre de licenciement (Cass. Soc. 26/09/06, n° 05-43.841)

La Cour de Cassation a, par revirement de jurisprudence, dans un arrêt du 26 septembre 2006, considéré que la date à retenir pour apprécier l'ancienneté du salarié au regard de ses droits à indemnités de préavis et de licenciement est celle du jour où l'employeur envoie la lettre de licenciement et non plus celle de sa présentation au salarié. Il est rappelé, en revanche, que le montant de l'indemnité de licenciement reste calculé en fonction de l'ancienneté du salarié acquise à la date de l'expiration du préavis qu'il soit exécuté ou non (Cass. soc., 30 mars 2005).

Conclusion d'un CDD possible que pour le remplacement d'un seul salarié (Cass. Soc. 28/06/2006, n° 04-43.053)

La Cour de Cassation est venue préciser, dans un arrêt du 28 juin 2006, que le contrat à durée déterminée « ne peut être conclu que pour le remplacement d'un seul salarié en cas d'absence ».

Ainsi, cet arrêt devrait mettre un terme à la pratique des entreprises qui consistait à ne rédiger qu'un seul contrat pour le remplacement de plusieurs salariés absents notamment pour cause de congés payés.

Bonus exceptionnel - Rappel des obligations déclaratives de fin d'année :

L'employeur doit notifier le montant des sommes versées aux salariés au titre du bonus exceptionnel avant le 31 décembre 2006 à l'URSSAF dont relève son entreprise, au moyen d'un imprimé (téléchargeable sur le site de l'URSSAF). A défaut, le bénéfice des exonérations des cotisations de sécurité sociale ne pourra être accordé.

Cette publication est éditée par le Cabinet d'Avocats Taj. Elle a pour objectif d'informer ses lecteurs de manière générale. Elle ne peut en aucun cas se substituer à un conseil donné par un professionnel en fonction d'une situation particulière. Un soin particulier est apporté à la rédaction de cette publication, néanmoins, Taj décline toute responsabilité relative aux éventuelles erreurs ou omissions qu'elle pourrait contenir.
Tous droits reserves

Taj Société d'avocats

Employment Newsletter

N°13 – Sept./.Oct. 2006

Taj
Société d'avocats
181, avenue Charles de Gaulle
92524 Neuilly-sur-Seine Cedex
Tel : +33 1 40 88 20 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
nguezet@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

Additional contribution to Assedic – Customized redeployment agreement (Instruction No. 2006-15 of 25/07/06)

A UNEDIC Instruction of 25 July 2006 has created new cases of exemption from the additional contribution to the Assedic Unemployment Insurance Fund ("Delalande contribution") set forth under Article L. 321-13 of the French Labor Code.
More specifically, this contribution is no longer due, if an employee who is 50 years of age or older and who is dismissed on economic grounds agrees to execute a customized redeployment agreement (CRA). Furthermore, absent any redeployment at the end of the CRA's eight-month term, the former employer is no longer required to pay the Delalande contribution, even where the employee is registered as a job seeker and obtains the payment of unemployment benefits.
However, no exemption applies to date if an employee who is over 50 years of age joins a redeployment leave scheme in force in companies or groups having more than 1,000 employees.
In any event, it is necessary to note that the bill for the development of employee profit-sharing and share ownership provides, at a first stage, for an exemption from the contribution in favor of employees recruited after the publication of the Act and thereafter for the definitive elimination of such contribution starting from 1 January 2010.

Fixed-Term Labor Agreements for Older Employees (Decree No. 2006-1070 of 28/08/06)

Except for employers from the agricultural sector, any employer may now execute a fixed-term labor agreement for the recruitment of a person over 57 years of age, registered as a job seeker for more than 3 months or who is a party to a Customized Redeployment Agreement (CRA) (French Labor Code, Art. D. 322-24 and D. 322-25).
Such fixed-term labor agreements are executed under Article L.122-2 of the French Labor Code in order to facilitate the return of the persons concerned to the labor market and enable them to acquire additional rights for the calculation of a full-rate pension.
Such fixed-term agreements are executed with fixed commencement and expiration dates and for a maximum term of 18 months. They may be renewed once for a fixed term that, when added to the term of the initial agreement, may not exceed 36 months.
Employees party to such agreements receive, upon the expiration date, an indemnity having the same nature and amount as the expiration indemnity due under standard fixed-term labor agreements (i.e. in principle 10% of the total gross compensation due to the employee).

Determination of seniority on the date of sending of the dismissal letter (Cass. Soc. 26/09/06, No. 05-43.841)

In a case law reversal, the Cour de Cassation held, in a decision of 26 September 2006, that the date that is to be taken into account, in order to determine employee seniority, as regards entitlement to the notice period and dismissal indemnities, is the date on which the employer sends the dismissal letter, instead of the date on which such letter is presented to the employee. However, it is recalled that the amount of the dismissal indemnity remains calculated on the basis of the seniority acquired by the employee as of the date of expiration of the notice period, whether or not the employee actually works during such period (Cass. Soc., 30 March 2005).

In case of absence, a fixed-term labor agreement may be executed only in order to replace one specific absent employee (Cass. Soc. 28/06/2006, No. 04-43.053)

In a decision of 28 June 2006, the Cour de Cassation indicated that, in case of absence, fixed-term labor agreements may only be executed "in order to replace one specific employee."
Therefore, such decision should put an end to the corporate practice consisting in drafting one single agreement in order to allow for the replacement of several absent employees, in particular because of paid holidays.

Extraordinary bonus – Reminder concerning year-end reporting obligations:

The employer must, no later than 31 December 2006, give the relevant URSSAF office notice of the amounts paid to employees, in relation to the extraordinary bonus, by filing a form that may be downloaded from the URSSAF website. In default, no exemption from social security contributions shall be granted in respect of such bonuses.

Employment Newsletter est édité par Taj, Société d'Avocats inscrite au Barreau des Hauts-de-Seine SELAFA au capital de 1 463 500 € - 434 480 273 RCS Nanterre - 181 avenue Charles de Gaulle - 92524 Neuilly-sur-Seine cedex Tél. : 01 40 88 22 50 - Fax : 01 40 88 22 17 - Directeur de la publication : Gianmarco Monsellato Responsable de la rédaction : Pascale Ponroy - Secrétaire de rédaction : Juliette Arnaud - © 2006 Taj - Parution et dépôt légal : 2006 - Diffusion gratuite. ISSN 1950-1293

Member of
Deloitte Touche Tohmatsu