

LETTRE SOCIALE

N°20 6 OCTOBRE 2011



BAKER TILLY
FRANCE

Membre indépendant de Baker Tilly International

Vous trouverez dans ce numéro l'actualité relative aux thèmes suivants :

- La CRP et le CTP deviennent le Contrat de Sécurisation Professionnelle (CSP).
- Prime « dividendes » ou dispositif « prime partage de la valeur ajoutée ».
- Inaptitude d'un salarié en CDD : un nouveau cas de rupture anticipée.

Vous trouverez dans ce numéro l'actualité relative aux thèmes suivants :

- Précisions sur le Contrat de Sécurisation Professionnelle
- Obligation de négocier sur la pénibilité
- Primes « dividendes » : précisions
- Accord d'intéressement pour les entreprises de moins de 50 salariés
- Prêt de main d'œuvre à but non lucratif

EN BREF...

- Actualités diverses :
 - ✓ Point sur les nouveautés en matière de stage et d'apprentissage
 - ✓ Indemnité de licenciement particuliers employeurs
- Actualités paie :
 - ✓ Portabilité de la prévoyance
 - ✓ Modification de l'assiette de cotisations des apprentis
 - ✓ Montant de la réduction Fillon pour les entreprises bénéficiant de la majoration de 10%
 - ✓ Dématérialisation de l'attestation Pole Emploi
 - ✓ Ecrêtement CSG / CRDS

Le contrat de sécurisation professionnelle : précisions

Pour rappel (cf. article de la lettre sociale d'avril dernier), le Contrat de Sécurisation Professionnelle (CSP) est entré en vigueur le 1er septembre 2011

Ce contrat fusionne et remplace la convention de reclassement personnalisé et le contrat de transition professionnelle.

Le CSP, qui a pour objet l'organisation et le déroulement d'un parcours de retour à l'emploi du salarié licencié pour motif économique **doit durer au maximum 12 mois**.

Cette obligation de proposer le CSP concerne **les entreprises comptant moins de 1000 salariés et les entreprises en redressement ou liquidation judiciaires**.

Les conditions d'éligibilité et de prise en charge sont semblables à celles de la Convention de Reclassement Personnalisé (CRP), qui s'appliquaient jusqu'alors.

Toutefois, quelques nouveautés sont à noter :

Les conditions à remplir par les salariés : ils doivent désormais avoir au moins **un an d'ancienneté, contre deux ans auparavant**.

NB : Il faut, pour autant, également proposer le CSP aux salariés ayant moins d'un an d'ancienneté. S'ils disposent de droit à l'assurance chômage, ils pourront tout de même bénéficier du CSP mais le montant de leur allocation sera alors égal au montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi auquel ils peuvent prétendre.

Même si la rupture ne comporte pas en pratique de préavis, le salarié qui accepte le CSP ouvre droit au versement de l'indemnité légale de licenciement ou à toute indemnité conventionnelle de licenciement (si supérieure) **calculée au terme du préavis qu'il aurait effectué s'il n'avait pas bénéficié de ce dispositif**.

Financement du CSP : l'employeur devra désormais payer une somme correspondant à l'indemnité de préavis que le salarié aurait perçu s'il n'avait pas bénéficié de ce dispositif **dans la limite de 3 mois de salaire net (plus les charges patronales et salariales), au lieu de 2 mois précédemment**.

L'employeur devra aussi au Pôle Emploi la somme correspondant au solde des heures acquises au titre du DIF que le salarié n'a pas utilisées. **Ce montant est désormais égal au nombre d'heures non soldées par le salarié au titre du DIF multiplié par 9,15 €.**

NB : les droits DIF acquis et non utilisés au moment de la rupture de contrat étant consacrés au financement des mesures du CSP, le bénéfice du CSP ne donne pas droit à la portabilité des droits DIF restants. Le certificat de travail devra donc mentionner un droit "à zéro".

Pour rappel : l'employeur qui ne proposerait pas le CSP reste redevable d'une contribution spécifique correspondant à deux mois de salaire brut. **Ce montant est porté à 3 mois lorsque son ancien salarié adhère au CSP par le biais de Pôle Emploi.**

Obligation de négocier sur la pénibilité

Les entreprises d'au moins 50 salariés, ou appartenant à un groupe de cette taille, doivent négocier un accord ou établir un plan d'actions sur la prévention de la pénibilité au travail **à compter du 1^{er} Janvier 2012**, en application de la loi du 9 Novembre 2010 portant Réforme des Retraites.

Deux décrets du 7 Juillet 2011 ont précisé les entreprises concernées par cette obligation, le contenu de l'accord ou du plan ainsi que les formalités de dépôt.

➤ Entreprises concernées

L'obligation de négocier un accord ou d'établir un plan d'actions en faveur de la prévention de la pénibilité pèse sur les entreprises d'au moins 50 salariés ou appartenant à un groupe de cette taille **qui emploient au moins 50 % de salariés exposés aux facteurs de risques liés à la pénibilité**.

Ces facteurs, définis aux articles L. 4121-3-1 et D. 4121-5 du Code du travail correspondent :

- **à des contraintes physiques marquées, à savoir :**
 - les manutentions manuelles de charges définies à l'article R 4541-2 du Code du travail (toute opération de transport ou de soutien d'une charge dont le levage, la pose, la poussée, la traction, le port ou le déplacement exige l'effort physique d'un ou plusieurs salariés) ;
 - les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ;
 - les vibrations mécaniques mentionnées à l'article R 4441-1 du Code du travail (vibrations mécaniques transmises aux mains et aux bras entraînant des risques pour la santé et la sécurité, notamment des troubles vasculaires, des lésions ostéo-articulaires ou des troubles neurologiques ou psychologiques ; vibrations mécaniques transmises à l'ensemble du corps entraînant des risques pour la santé et la sécurité, notamment des lombalgies et des microtraumatismes de la colonne vertébrale) ;
- **à un environnement physique agressif, à savoir :**
 - agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R4412-3 et R4412-60 du Code du travail, y compris les poussières et fumées ;
 - les activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R4461-1 du Code du travail ;
 - les températures extrêmes ;
 - le bruit mentionné à l'article R 4431-1 du Code du travail ;
- **ou à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables identifiables et irréversibles sur sa santé, à savoir :**
 - le travail de nuit ;
 - le travail en équipes successives alternantes ;
 - le travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce avec un temps de cycle défini.

ATTENTION : C'est l'employeur qui sera chargé de déterminer la proportion de salariés exposés dans son entreprise ; il devra la consigner en annexe du document unique d'évaluation des risques et l'actualisera, notamment lors de la mise à jour de ce document.

➤ Contenu de l'accord ou du plan d'actions

Avant d'engager la négociation ou d'élaborer un plan d'actions, **l'employeur devra procéder à un diagnostic préalable** des situations de pénibilité.

L'accord ou le plan d'actions devront aborder au moins l'un des deux thèmes suivants :

- la **réduction des poly-expositions** aux facteurs de pénibilité ;
- l'**adaptation et l'aménagement** du poste de travail.

Ils devront, en outre, traiter au moins deux des quatre thèmes suivants :

- l'**amélioration des conditions de travail**, notamment au plan organisationnel ;
- le **développement des compétences et des qualifications** ;
- l'**aménagement des fins de carrière** ;
- le **maintien en activité des salariés** exposés aux facteurs de pénibilité.

Chaque thème retenu dans l'accord collectif ou le plan d'actions doit être assorti d'**objectifs chiffrés dont la réalisation est mesurée aux moyens d'indicateurs**.

Ces derniers sont **communiqués au moins chaque année** aux membres du CHSCT ou, à défaut, aux DP.

➤ Formalités de dépôt et contrôle

L'employeur **doit déposer l'accord ou le plan d'actions** relatif la prévention de la pénibilité auprès de la **DIRECCTE**. Si l'inspecteur ou le contrôleur du travail constate qu'une entreprise est en infraction (absence ou insuffisance de l'accord ou du plan), il mettra en demeure l'employeur, par lettre recommandée avec accusé de réception afin de remédier à la situation dans un délai de **six mois**.

En retour, l'employeur devra communiquer à l'inspection du travail par lettre recommandée avec accusé de réception, l'accord conclu, le plan élaboré ou les modifications apportées à ces documents dans ce délai de six mois. A défaut, il devra justifier des motifs de la défaillance de l'entreprise ainsi que des efforts accomplis en matière de prévention de la pénibilité.

➤ Pénalité

A l'issue du délai de six mois octroyé à l'employeur pour régulariser sa situation, la DIRECCTE décide s'il y a lieu d'appliquer la pénalité et, le cas échéant, en fixe le taux (**au maximum 1 % des sommes versées aux travailleurs concernés par la pénibilité**). Le taux sera fixé en fonction :

- des diligences accomplies pour conclure un accord ou élaborer un plan d'actions relatif à la prévention de la pénibilité ;
- des mesures prises dans l'entreprise pour prévenir la pénibilité au travail.

Si la DIRECCTE décide de sanctionner l'employeur, elle adressera à ce dernier par lettre recommandée avec accusé de réception, une notification motivée du taux de la pénalité et ce, dans un délai d'un mois à compter de la date d'expiration de la mise en demeure.

La pénalité est due pour chaque mois entier au cours duquel l'entreprise ne respecte pas ses obligations à compter du terme de la mise en demeure et jusqu'à réception par l'inspection du travail de l'accord ou du plan d'actions. Elle sera déclarée et versée par l'employeur auprès de l'URSSAF ou de la MSA dont il dépend, à la date d'échéance des cotisations et contributions sociales.

Primes « dividendes » : rappel et précisions

UNE CIRCULAIRE QUESTIONS-REPONSES DU MINISTERE DU TRAVAIL DU 29 JUILLET 2011 REpond AUX DIFFERENTES INTERROGATIONS SUR LA MISE EN PLACE ET LE CALCUL DE LA PRIME SUR LES DIVIDENDES, MISE EN PLACE PAR LA LOI DE FINANCEMENT RECTIFICATIVE DE LA SECURITE SOCIALE, ADOpTEE LE 13 JUILLET 2011.

➤ Rappel :

Les sociétés commerciales de 50 salariés et plus, qui versent des dividendes en hausse, doivent versées à tous les salariés une prime exonérée de charges sociales.

Les entreprises n'ayant pas un dividende en augmentation ne peuvent pas bénéficier de l'exonération si elles versent la prime.

La prime est due pour la première fois sur les dividendes versés en 2011 au titre de l'exercice 2010 (en le comparant à la moyenne des dividendes versés au titre des exercices 2008 et 2009). **Les entreprises qui ont déjà distribué des dividendes en 2011 doivent conclure l'accord avant le 31 octobre 2011.**

➤ **Groupe de sociétés :**

Dans un groupe, le versement de dividendes ne s'apprécie pas au niveau de chacune des filiales **mais au niveau de l'entreprise dominante**. Si l'entreprise dominante verse des dividendes en augmentation, elle même ainsi que toutes ses filiales de plus de 50 salariés doivent verser la prime à leurs salariés. **Il est confirmé que lorsque l'entreprise dominante ne verse pas de dividende en augmentation, aucune des filiales n'est tenue de verser la prime.**

NB : Si la société dominante du groupe est située à l'étranger, le fait générateur (c'est-à-dire l'augmentation des dividendes) s'étudie alors pour chaque filiale française de plus de 50 salariés, n'ouvrant ainsi pas la possibilité aux filiales n'ayant pas versé de dividende en augmentation cette année de bénéficier du régime social de faveur de cette loi.

➤ **Versement volontaire :**

Les entreprises de moins de 50 salariés peuvent verser volontairement la prime à condition qu'elles (ou dans le cas d'un groupe, à condition que la société dominante) remplissent le critère d'augmentation des dividendes. Elles bénéficient alors de l'exonération de charges sociales.

Les entreprises de moins de 50 salariés qui font partie d'un groupe assujetti à la prime peuvent verser volontairement la prime à leurs salariés. Elles bénéficient dans ce cas de l'exonération sociale. **En revanche si elles font partie d'un groupe dont l'entreprise dominante ne répond pas au critère d'augmentation de dividendes elles ne bénéficient pas de l'exonération sociale.**

➤ **Mise en place de la prime :**

L'accord de branche est exclu. Les modalités sont celles de la négociation prévue à l'article L 3322- 6 du code du travail (accord collectif ; accord au sein du CE, projet de contrat ratifié par référendum). En cas d'échec de la négociation, l'employeur reste tenu de verser la prime par engagement unilatéral. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, une mise en place est possible sans négociation par la voie d'un acte unilatéral de l'employeur.

La durée de l'accord peut être à durée déterminée ou indéterminée. S'il est à durée déterminée, un accord devra être signé à chaque fois que les dividendes seront en hausse par rapport à la moyenne des deux années précédentes.

Le montant de la prime versée est librement fixé dans l'accord ou dans l'engagement unilatéral, mais ne doit pas conduire à verser une somme symbolique. La loi ne fixe pas de délai pour verser la prime. Néanmoins, nous pensons qu'il convient de la verser avant la fin de l'année civile, soit avant le 31 décembre 2011.

➤ **Régime fiscal et social de la prime :**

Elle est exonérée dans la limite de 1200 € par an et par salarié, à l'exception de la CSG et de la CRDS et du forfait social. L'exonération est subordonnée à la non substitution de la prime à aucun élément de rémunération.

La prime ne bénéficie d'aucune exonération fiscale pour le salarié, et ce, même si elle est versée sur un plan d'épargne salariale.

L'accord doit être déposé auprès de la Direccte dont dépend l'entreprise, qui adresse à l'employeur un récépissé de dépôt. Selon nous, le même délai pour accomplir les formalités de dépôt, accordé en matière de participation et d'intéressement, s'applique ici, à savoir 15 jours suivant la date limite fixée pour la conclusion de l'accord, soit jusqu'au 15 novembre 2011 au plus tard.

Ce dépôt doit être effectué avant le versement de la prime et conditionne les exonérations sociales.

Accord d'intéressement pour les entreprises de moins de 50 salariés

Mise en place dans les petites entreprises :

Les entreprises employant moins de 50 salariés sont autorisées, **jusqu'au 31 décembre 2012**, à mettre en place un **intéressement pour une durée d'un an**, au lieu des trois ans habituellement requis.

Comme pour l'intéressement triennal, l'accord doit être conclu avant la fin de la première moitié de la première période de calcul. Ainsi, lorsque l'intéressement est calculé sur l'année civile, il doit être conclu avant le 1^{er} juillet de la même année.

Par dérogation à ce principe, pour l'année 2011, la date limite de conclusion de l'accord annuel retenant une période de calcul annuelle, est portée au **31 octobre 2011**, à la condition que la formule demeure basée sur des critères aléatoires à la date de signature de l'accord.

Il s'agit d'un dispositif expérimental. L'accord annuel peut être conclu jusqu'au 31 décembre 2012 et ne peut pas être reconduit au-delà de cette date par tacite reconduction. A cette date le Parlement statuera sur la prorogation éventuelle de cette disposition.

L'accord d'intéressement annuel obéit aux mêmes règles de calcul, répartition, conclusion et dépôt auprès de la Direccte que l'intéressement triennal « classique ».

Le dispositif est intéressant pour les PME qui peuvent envisager de distribuer une prime bénéficiant d'exonération de charges sans prendre de risque d'un engagement à moyen terme.

La sécurisation juridique du prêt de main d'œuvre à but non-lucratif

Jusqu'alors, l'absence de précision légale sur le prêt de main d'œuvre, notamment concernant la définition de son caractère non-lucratif, entraînait une insécurité juridique. Une jurisprudence est même venue, en mai dernier, rendre cette pratique, pourtant courante (notamment en matière de mobilité intra-groupe), encore plus instable.

Toutefois depuis le 28 juillet 2011, le législateur a redéfini le prêt de main d'œuvre à but non lucratif : cette opération est désormais légalement considérée comme non lucrative et donc licite, lorsque la société prêteuse refacture uniquement les salaires, charges de personnel et frais professionnels du salarié, sans considération des frais de gestion du personnel.

Les articles L. 8241-1 et L. 8241-2 du Code du travail, relatifs au prêt de main d'œuvre à but non lucratif ont été modifiés par la **loi du 28 juillet 2011 (L. n° 2011-893)**, afin de préciser désormais les éléments de nature à caractériser le but non lucratif d'une opération de prêt de main-d'œuvre et définir le régime juridique du prêt de main-d'œuvre à but non lucratif.

En conséquence, les opérations de prêt de main-d'œuvre à but non lucratif sont désormais autorisées dans la mesure où sont respectées les règles suivantes :

- **la consultation du CE et du CHSCT, ou à défaut des DP** de l'entreprise utilisatrice. Ils sont informés et consultés préalablement à l'accueil de salariés mis à la disposition ;
- **l'accord du salarié** concerné. Un salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir refusé une proposition de mise à disposition ;
- **une convention** de mise à disposition entre l'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice qui en définit la durée et mentionne l'identité et la qualification du salarié concerné, ainsi que le mode de détermination des salaires, des charges sociales et des frais professionnels qui seront facturés à l'entreprise utilisatrice par l'entreprise prêteuse ;
- **un avenant** au contrat de travail, signé par le salarié, précisant le travail confié dans l'entreprise utilisatrice, les horaires et le lieu d'exécution du travail, ainsi que les caractéristiques particulières du poste de travail.

➤ **Statut du salarié mis à disposition :**

Pendant la mise à disposition, le salarié concerné :

- A accès aux installations et moyens de transport collectifs dont bénéficient les salariés de l'entreprise utilisatrice.
- Continue à bénéficier de la protection qu'il détient d'un éventuel mandat représentatif.

- Conserve le contrat de travail qui le lie à l'entreprise prêteuse. Ce contrat n'est ni rompu, ni suspendu.
- Continue d'appartenir au personnel de l'entreprise prêteuse ;
- Conserve le bénéfice de l'ensemble des dispositions conventionnelles dont il aurait bénéficié s'il avait exécuté son travail dans l'entreprise prêteuse.

A préciser : une période probatoire est obligatoire lorsque le prêt de main d'œuvre entraîne la modification d'un élément essentiel du contrat de travail. En pratique, cette période probatoire sera appliquée dans la plupart des cas, car la mise à disposition suppose souvent la modification du lieu de travail du salarié, ce qui est un élément essentiel du contrat de travail.

➤ **Garanties offertes au salarié mis à disposition :**

Pendant la durée de la mission, c'est l'entreprise utilisatrice qui est responsable des conditions d'exécution du travail qui sont déterminées par les dispositions légales et conventionnelles applicables au lieu de travail.

Les conditions d'exécution du travail comprennent ce qui a trait à :

- La durée du travail ;
- Au travail de nuit ;
- Au repos hebdomadaire et jours fériés ;
- A la santé et sécurité au travail ;
- Au travail des femmes, des enfants et des jeunes travailleurs.

➤ **Durée du prêt de main d'œuvre :**

Il n'existe pas de durée maximale ou minimale.

➤ **Terme de la mise à disposition :**

A noter que le salarié mis à disposition doit retrouver son poste dans son entreprise d'origine, sans que l'évolution de carrière ou de sa rémunération ne soit affectée par la période de mise à disposition.

EN BREF.....

ACTUALITES DIVERSES

LOI RELATIVE AU DEVELOPPEMENT DE L'ALTERNANCE ET LA SECURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

➤ Stages

La règle selon laquelle les stages ne peuvent pas avoir pour objet l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent de l'entreprise est désormais expressément inscrite dans la loi.

L'entreprise d'accueil est obligée de verser une gratification au stagiaire à partir d'une durée supérieure à 2 mois, consécutifs ou non, au cours de la même année scolaire ou universitaire.

Les entreprises qui accueillent successivement des stagiaires sur un même poste doivent respecter un **délai de carence** entre chaque stage correspondant au tiers de la durée du stage précédent.

Si une entreprise recrute un stagiaire dans les 3 mois qui suivent son stage, **la période d'essai est diminuée** de la durée du stage, limitée à 50 % de la période d'essai. Si l'emploi correspond exactement aux activités qui avaient été confiées au stagiaire, la limite de 50 % ne s'opère pas.

Si un stagiaire est embauché à l'issue de son stage, avec une durée de stage de plus de 2 mois, **cette durée entrera dans l'ancienneté du salarié.**

Les stagiaires peuvent bénéficier des mêmes avantages que les salariés dans le cadre des activités culturelles et sociales du comité d'entreprise.

Actuellement, tout employeur qui reçoit des stagiaires doit tenir à jour une liste des conventions de stage. Prochainement, il va devoir tenir un « registre des stagiaires » dont les modalités restent à préciser par décret.

➤ Apprentis

Le contrôle de la validité de l'enregistrement par la DIRECCTE est supprimé, l'enregistrement incombe uniquement aux chambres consulaires.

Les jeunes âgés de 14 ans et ayant terminé leur classe de troisième peuvent maintenant accéder à l'apprentissage avec autorisation de l'inspection académique. Il faudra cependant qu'ils aient 15 ans au cours du second semestre de leur première année d'apprentissage.

D'autres mesures sont prises afin de permettre le développement de l'apprentissage dans les secteurs saisonniers et intérimaires.

Un arrêté du 3 août 2011, JO du 6 septembre 2011, modifie les calculs des assiettes forfaitaires des apprentis. En effet, l'assiette mensuelle auparavant calculée sur 169 fois le montant du SMIC horaire au 1^{er} janvier, est désormais déterminée sur la base de 151.67 fois le montant du SMIC horaire au 1^{er} janvier.

INDEMNITE DE LICENCIEMENT DES PARTICULIERS EMPLOYEURS

Comme le précise la Cour de Cassation dans un arrêt du 29 Juin 2011, l'indemnité de licenciement prévue par la CCN des particuliers employeurs étant moins avantageuse pour le salarié que **l'indemnité légale de licenciement** prévue par le Code du Travail, c'est cette dernière qui s'applique, tant en terme de condition d'ancienneté, que pour le calcul.

ACTUALITES PAIE

LA PORTABILITE DE LA PREVOYANCE : SIMPLIFICATION DU REGIME FISCAL

Le rescrit fiscal du 2 Août 2011 aligne, désormais, le traitement fiscal de la portabilité sur le régime social.

Portabilité de la prévoyance : Rescrit fiscal n°2011/25/FP du 2/08/2011 :

En octobre 2009, l'administration fiscale avait pris position sur le régime fiscal applicable aux contributions de portabilité et de prévoyance complémentaire.

Elle considérait que le salarié ayant la possibilité de renoncer au maintien de la couverture, le dispositif était facultatif et dès lors les cotisations versées pour financer le maintien des garanties étaient imposables. Cette position fiscale prenait le contre-pied de la position adoptée pour le régime social.

Dans le rescrit fiscal du 02/08/2011, l'administration a finalement revu sa position.

Elle énonce dès lors que les garanties maintenues correspondent à la poursuite d'un régime collectif et obligatoire qui ouvrirait droit au régime d'exonération fiscale avant la rupture du contrat de travail, **les contributions salariales et patronales versées au titre de la portabilité sont exonérées aussi d'impôt sur le revenu dans la limite du plafond fiscal.**

En revanche, la CSG due, sur des contributions patronales de portabilité exonérées d'impôts sur le revenu, **est intégralement non-déductible.**

Ces nouvelles règles s'appliquent de manière rétroactive pour l'imposition des revenus 2009 et des années suivantes.

ASSIETTE FORFAITAIRE DE COTISATIONS POUR LES APPRENTIS

Modification de l'assiette mensuelle des cotisations sociales forfaitaires dues sur la rémunération des apprentis (Arrêté du 3/08/11 publié au journal officiel le 6/09/2011)

Jusqu'à présent, calculée sur la base de 169 fois le montant du SMIC en vigueur au 1er janvier de l'année, l'assiette mensuelle est désormais assise sur la base de 151,67 fois le montant du SMIC (ce qui correspond à la durée légale du travail).

Concrètement, ce changement d'assiette va entraîner une baisse du montant des cotisations forfaitaires des apprentis.

Ces dispositions entrent en vigueur le 7 septembre 2011, pour les rémunérations versées après cette date, soit sur la totalité de la paie de septembre des apprentis.

MONTANT PLAFOND DE LA REDUCTION FILLON POUR LES ENTREPRISES BENEFICIAIRE DE LA MAJORATION DE 10%

LE MONTANT DE LA REDUCTION FILLON EST MAJORE DE 10% POUR LES SALAIRES DONT LE PAIEMENT DES INDEMNITES DE CONGES PAYES EST EFFECTUE PAR L'INTERMEDIAIRE D'UNE CAISSE DE COMPENSATION (BATIMENT,...)

Une lettre circulaire de l'ACCOSS du 29/07/2011 précise que pour les entreprises ouvrant droit aux majorations de 10% de la réduction Fillon en tant que telle, le montant de cette réduction pourra être porté **jusqu'au montant des cotisations patronales d'assurances sociales (maladie, vieillesse) et d'allocations familiales, majoré de 10%.**

Pour rappel, depuis le 1er janvier 2011, la cotisation patronale AT (accident du travail) n'est plus intégrée dans le calcul du plafond maximum de la réduction Fillon, diminuant ainsi son montant maximum pour toutes les entreprises, dès lors que le salarié perçoit une rémunération proche du SMIC.

Néanmoins, les entreprises des activités où le taux d'accident du travail est élevé (bâtiment...), ont été particulièrement pénalisées par cette mesure.

Dans l'objectif de palier pour partie le manque à gagner pour ces activités, l'administration a ainsi décidé d'augmenter de 10% leur plafond applicable.

CSG/CRDS : PLAFONNEMENT DE L'ABATTEMENT EN 2011

Depuis le 1er janvier 2011, le montant des revenus d'activités salariées donnant lieu à abattement de 3% au titre des frais professionnels pour l'application de la CSG-CRDS est limité à 4 plafonds de la sécurité sociale.

ATTENTION : tous les revenus d'activités soumis à CSG/CRDS, par exemple, l'intéressement, la participation, l'abondement PEE, les sommes transactionnelles assujetties à la CSG-CRDS, les contributions patronales destinées au financement des prestations complémentaires de retraite et de prévoyance (à l'exception de celles déjà comprises dans l'assiette des cotisations),..., sont pris en compte pour l'appréciation de la limite de 4 plafonds de la sécurité sociale.

Exemple fourni par l'URSSAF :

Un salarié est embauché le 26 janvier 2011 et prend fin le 31 mars 2011. La limite maximale de l'assiette de la CSG-CRDS de l'abattement de 3% est calculée de la manière suivante :

- pour janvier 2011 : $6 / 30^{\text{ème}}$ du plafond mensuel * 4 = $(6 / 30^{\text{ème}} \text{ de } 2946) * 4$ soit 2357 €
- pour février 2011 : 4 plafonds mensuels soit 11 784 €
- pour mars 2011 : 4 plafonds mensuels soit 11 784 €

ATTESTATION POLE EMPLOI DEMATERIALISEE (ARRETE DU 14/06/2011)

L'attestation Pôle emploi des entreprises de 10 salariés et plus sera dématérialisée à compter du 1^{er} janvier 2012. Sa transmission se fera via internet. Pôle emploi délivrera une attestation et un compte-rendu pour chaque attestation, et adressera ensuite l'attestation à remettre au salarié à partir des données qui auront été transmises.

• • • •

RENDEZ-VOUS PETIT-DEJEUNER SOCIAL

En fonction des régions, un petit-déjeuner de sensibilisation sur l'un des thèmes suivants pourra être programmé ce trimestre :

- **COMMENT ANTICIPER LES CONFLITS AVEC LES SALARIES ?**
- **COMMENT FAIRE FACE AUX NOUVELLES OBLIGATIONS EN MATIERE D'EGALITE HOMMES FEMMES ET DE PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX ?**

Pour toute information, nous vous invitons à vous rapprocher de votre Cabinet d'Expertise Comptable.



BAKER TILLY FRANCE

Membre indépendant de Baker Tilly International

76, avenue des Champs-Élysées
75008 PARIS

Tél : +33 (0)1 42 89 44 43

Fax : +33 (0)1 42 89 44 99

E-mail : contact@bakertillyfrance.com

www.bakertillyfrance.com