

A la Une

Plan formation et emploi : mesures annoncées le 1^{er} mars

Mesures à destination des jeunes : le surplus de la taxe d'apprentissage lié à la croissance de la masse salariale sera uniquement affecté aux formations en apprentissage. Dans les entreprises de plus de 250 salariés, le quota de 3% d'alternants sera relevé à 4% et modulé en fonction de l'effort de l'entreprise; les entreprises qui dépasseront 4% d'alternants bénéficieront d'un bonus d'une valeur de 400€ par contrat et par an. Une exonération totale de charges sociales pendant 6 mois est prévue pour toutes les entreprises de moins de 250 salariés qui embauchent un jeune en alternance supplémentaire. Un budget de 500 millions d'euros financera un programme d'investissement visant à augmenter l'offre de formation en CFA. La possibilité de succession de deux contrats de professionnalisation simplifiera et valorisera l'apprentissage et permettra l'ouverture de davantage de possibilités pour les saisonniers comme la valorisation du statut des apprentis. 250 millions d'euros de contrats aidés supplémentaires sur les 12 prochains mois vont s'ajouter aux 390.000 déjà

programmés pour 2011 et favoriseront les mesures à destination des demandeurs d'emploi de longue durée. L'Etat va prendre en charge le financement de formations supplémentaires en augmentant de 30% les entrées en formation. Les entreprises qui embauchent un demandeur d'emploi âgé de 45 ans et plus en contrat de professionnalisation bénéficieront d'une aide supplémentaire de 2.000€ par contrat. Elle s'ajoutera à l'aide de 2.000€ versée par Pôle emploi pour les contrats de professionnalisation destinée aux salariés âgés de vingt-six ans et plus (aides cumulables avec l'exonération de charges sociales applicable aux contrats de professionnalisation pour les demandeurs d'emploi âgés de 45 ans et plus). Le contrat de transition professionnelle et la convention de reclassement personnalisé seront fusionnés en 2011 en un dispositif unique.

[A lire : Présentation du plan formation et emploi sur
http://www.ufe13.com/docViewer.aspx?id=6627](http://www.ufe13.com/docViewer.aspx?id=6627)

Chiffres

- **1,14% : taux minimal des pénalités de retard en 2011**
- **+4,8% : Augmentation du nombre de demandes internationales de brevet en 2010, signe de reprise économique mondiale**

Calendrier

- **3 & 10 mars : séances de négociation sur le régime d'assurance chômage**
- **3, 15 & 29 mars : négociation sur l'emploi des jeunes**

Biblio JurisInfo

Fiches pratiques

- Barèmes sociaux 2011

<http://images.ufe13.com/JURISINFO/343.pdf>

REGLEMENTATION

Recommandé par courrier électronique : mise en oeuvre

Une lettre recommandée relative à la conclusion ou à l'exécution d'un contrat (y compris un contrat de travail) peut être envoyée par courrier électronique à condition que ce courrier soit acheminé par un tiers selon un procédé permettant d'identifier le tiers, de désigner l'expéditeur, de garantir l'identité du destinataire et d'établir si la lettre a été remise ou non au destinataire (article 1369-8 du code civil issu d'une ordonnance du 16/06/2005). Un décret du 02/02/2011 (JO du 04/02/2011) précise les conditions et modalités d'application du dispositif : le courrier doit être acheminé par un tiers identifié, l'expéditeur doit y être désigné et l'identité du destinataire garantie. Le type de lettre (avec ou sans avis de réception, contenu imprimé sur papier ou non, choix du niveau de garantie contre les risques de perte, vol ou détérioration...) doit également être indiqué. La preuve de dépôt, à conserver pendant un an, doit être renvoyée par courrier électronique du tiers à l'expéditeur et contenir le n° d'identification de l'envoi, la date et l'heure du dépôt électronique du message et si besoin l'identification du prestataire de services postaux chargé de la remise de la lettre recommandée sur papier. L'expéditeur doit justifier d'un accord préalable à recevoir une lettre recommandée électronique d'un destinataire non professionnel.

[A lire : Décret 2011-144 du 02/02/2011 sur http://www.ufe13.com/sL.aspx?id=198](http://www.ufe13.com/sL.aspx?id=198)

Allègement Fillon : mode de calcul et simplification administrative

Une lettre circulaire du 27/01/2011 décrit les nouvelles modalités de calcul de la réduction générale et de régularisation du différentiel entre son application mensuelle et son calcul annuel ainsi que les changements intervenus par rapport aux règles applicables antérieurement, qui ne concernent que les règles de proratisation du SMIC, et le champ d'application de la majoration prévue pour certains employeurs. La lettre circulaire indique que l'annualisation du calcul de la réduction générale de cotisations patronales pourra être mise en oeuvre progressivement au cours de l'année 2011 et au plus tard avec le calcul des cotisations dues pour les rémunérations du mois de décembre 2011. Les employeurs pourront notamment continuer d'appliquer mois par mois, selon les mêmes règles qu'antérieurement, le calcul de la réduction au cours de la première partie de l'année 2011 avant de tenir compte des effets de l'annualisation. Le ministre du budget a annoncé le 14/02 la mise en place en 2012 de nouvelles mesures de simplification (simulateur sur le site de l'URSSAF, guide interactif des déclarations sociales, suppression de l'obligation de conserver un état récapitulatif mensuel).

[A lire : Circulaire du 27/01/2011 sur http://www.ufe13.com/sL.aspx?id=202](http://www.ufe13.com/sL.aspx?id=202)

Cotisation AGS et Pôle emploi : transfert à l'URSSAF

Une seule déclaration et un seul paiement auprès de l'URSSAF pour les cotisations et contributions sociales (assurance maladie, maternité, invalidité, décès, retraite, allocations familiales, CSG/CRDS), d'assurance chômage et AGS. Les modalités pratiques de déclaration et de calcul auprès de l'URSSAF restent inchangées : le bordereau déclaratif habituel des employeurs transmis à l'URSSAF comprend les nouvelles lignes déclaratives. Pôle emploi continue à assurer le recouvrement des contributions d'assurance chômage et des cotisations AGS pour les salariés expatriés et les salariés intermittents du cinéma, de l'audiovisuel, de la diffusion et du spectacle, et des contributions particulières dues au titre de la Convention de Reclassement Personnalisé et du Contrat de Transition Professionnelle.

[A lire : Transfert à l'Urssaf mode d'emploi sur http://www.ufe13.com/sL.aspx?id=208](http://www.ufe13.com/sL.aspx?id=208)

Consolidation du paiement de TVA dans les groupes de sociétés

L'article 50 de la Loi de Finances rectificative pour 2011 institue un régime optionnel de consolidation du paiement de la TVA au sein des groupes de sociétés et propose une disposition particulière pour les groupes de sociétés. A compter du 01/01/2012, l'article 1693ter du CGI prévoit que certains groupes de sociétés pourront opter pour la centralisation, au niveau de la société tête de groupe, du paiement de la TVA et des taxes assimilées dues par l'ensemble des sociétés du groupe (ou seulement certaines), ou le cas échéant, du remboursement par l'administration des crédits de taxe déductible dont celles-ci bénéficient. Ce régime de consolidation du paiement de la TVA ne pourra s'appliquer uniquement dans les groupes remplissant les conditions suivantes : le capital des filiales ou les droits de vote de ces dernières devront être détenus, directement ou indirectement, pour plus de 50% par la mère. La détention devra être continue sur toute la période couverte par l'option. Les membres du groupe devront, d'une part, être soumis à l'obligation de transmission de leur déclaration de résultat par voie électronique, d'autre part ouvrir et clôturer leur exercice aux mêmes dates, et enfin relever du régime réel normal d'imposition en matière de TVA. L'option pour ce régime devra être formulée par la société tête de groupe auprès de la Direction Générale des Entreprises (DGE). Elle ne pourra être exercée qu'avec l'accord des membres du groupe, notamment dans une convention réglant la répartition des crédits de TVA des filiales. L'option couvrira obligatoirement une période initiale de deux exercices comptables et pourra être dénoncée dès le troisième exercice suivant celui de l'option. Dans les délais fixés par arrêté, les membres du groupe déposeront mensuellement leur déclaration CA 3 de TVA sans l'accompagner d'un paiement ni d'une demande de remboursement. Parallèlement, la société tête de groupe déposera, chaque mois, une déclaration récapitulative.

A lire : Article 50 Loi de Finances rectificatives 2010 sur <http://www.uepe13.com/sL.aspx?id=201>

Réforme de tarification des AT/MP

La réforme de la tarification des accidents du travail et maladies professionnelles entrera en vigueur progressivement à partir du 01/01/2012. La CNAM détaille les mesures de la réforme des cotisations AT/MP résultant du décret 2010-753 du 05/07/2010, rappelant en introduction les trois modifications majeures résultant de cette réforme. La nouvelle tarification change les seuils d'effectifs déterminant si une entreprise est en tarification individuelle, mixte ou collective. La part individuelle du taux de cotisation n'est plus calculée en fonction du coût de chaque accident pris isolément, mais sur la base d'un coût moyen des sinistres de gravité comparable, calculé par grands secteurs d'activité, au niveau national. Une entreprise ayant plusieurs établissements pourra demander le calcul d'un seul taux de cotisation pour l'ensemble de ses établissements ayant la même activité.

A lire : Nouvelle tarification des AT/MP sur <http://www.uepe13.com/docViewer.aspx?id=6633>

EN COURS

Inaptitude : harmonisation des régimes CDI et CDD

La proposition de loi de simplification et amélioration de la qualité du droit (article 27 nonies) en cours d'examen devant le parlement (adoptée en première lecture par le sénat et en deuxième lecture par l'assemblée) prévoit une harmonisation des règles des CDI et des CDD. Elle prévoit que le CDD pourra être rompu avant l'échéance du terme en cas de faute grave, de force majeure et d'inaptitude constatée par le médecin du travail. L'employeur devra reprendre le paiement des salaires lorsque le CDD ne sera pas reclassé ou lorsque son contrat n'aura pas été rompu à l'expiration d'un délai d'un mois suivant la date de l'examen médical de reprise. La rupture du CDD prononcée en cas d'inaptitude ouvrirait droit pour le salarié, en plus de l'indemnité de fin de contrat, à une indemnité dont le montant ne pourrait être inférieur à celui de l'indemnité de licenciement ou au double de l'indemnité légale en cas de rupture pour inaptitude d'origine professionnelle.

A lire : Proposition de loi sur <http://www.uepe13.com/sL.aspx?id=199>
Lettre circulaire du 27/01/2011 sur <http://www.uepe13.com/sL.aspx?id=200>

Simplification du droit : propositions en cours d'examen

La proposition de loi prévoit le renforcement de la lutte contre le travail dissimulé : les contrats conclus par les personnes morales de droit public devront comporter une clause stipulant que des pénalités peuvent être infligées au cocontractant ne s'acquittant pas des formalités d'immatriculation et de déclarations sociales et fiscales obligatoires. À défaut de correction des irrégularités éventuellement constatées et signalées à l'entreprise, la personne morale de droit public pourra appliquer les pénalités ou rompre le contrat. À défaut de respecter cette procédure d'injonction, la personne morale de droit public sera tenue solidairement responsable des pénalités dues par l'entreprise au titre du travail dissimulé. Suppression de l'obligation de tenue du livre d'inventaire : la proposition de loi supprime l'inventaire des documents dont tout actionnaire a droit d'obtenir communication, d'autant qu'il peut obtenir les mêmes informations grâce aux comptes annuels (par contre, l'obligation annuelle d'inventaire n'est pas elle remise en cause). Ventes à distance et dates des soldes : la proposition de loi aligne les ventes à distance sur la date nationale de démarrage des soldes saisonniers, indépendamment de la localisation géographique du siège social de ces entreprises.

A lire : Proposition de loi sur <http://www.uepe13.com/sL.aspx?id=199>

QUOI DE NEUF

Calculer en ligne votre réduction Fillon annualisée

En renseignant l'effectif de votre entreprise, le mode de régularisation choisi ; la rémunération et le temps de travail, vous pourrez obtenir sur ce site le calcul pour chaque salarié du montant mensuel de la réduction Fillon.

A lire : Le calculateur sur le site URSSAF
<http://www.uepe13.com/sL.aspx?id=207>

A SAVOIR

Epargne salariale et actionnariat salarié

La commission consultative « Epargnants » publie un rapport contenant une série de propositions visant à améliorer l'information des salariés sur les dispositifs d'épargne salariale de l'entreprise, assurer des services de formation et de conseil des épargnants salariés, favoriser l'extension des dispositifs d'épargne salariale aux petites et moyennes entreprises en tenant compte de leurs spécificités. S'agissant des TPE/PME, le rapport rappelle que le dispositif d'intéressement présente un réel intérêt tant en termes d'association des salariés à la réalisation du projet d'entreprise que de partage de la valeur ajoutée de celle-ci.

A lire : Le rapport de la commission sur <http://www.uepe13.com/sL.aspx?id=204>

JURISPRUDENCE

Invalidité 2^e catégorie et visite de reprise

Le 25 janvier dernier, la Cour de Cassation a rendu un arrêt tout à fait inédit qui fixe de nouvelles règles applicables lorsque le salarié est classé en invalidité 2^e catégorie par la sécurité sociale. Dès lors que le salarié informe son employeur de son classement en invalidité, l'employeur doit organiser sans tarder la visite de reprise, laquelle met fin à la suspension du contrat de travail, sauf si l'intéressé manifeste expressément son désir de rester sans travailler. Le 15/02/2011, elle franchit une nouvelle étape en précisant que l'initiative de la visite de reprise incombe exclusivement à l'employeur. Cette dernière décision est tout à fait atypique, car il était admis que la visite de reprise pouvait également être sollicitée par le salarié, soit auprès de son employeur, soit directement auprès du médecin du travail. Autre évolution apportée par cette jurisprudence : cette carence patronale peut donner lieu à une résiliation du contrat aux torts de l'employeur.

A lire : Cass. Soc n°09-42.766 du 25/01/2011 sur <http://www.uepe13.com/sL.aspx?id=205>

Cass. Soc n°09-43.172 du 15/02/2011 sur <http://www.uepe13.com/sL.aspx?id=206>