

# Liaisons Interprofessionnelles

Janvier 2012



<b>Dossier : Loi de financement de la Sécurité sociale pour 2012, loi de finances pour 2012 et loi de finances rectificative pour 2011</b>
--

<b>I. Exonérations</b> .....	<b>P.1</b>
<b>II. Calcul des cotisations</b> .....	<b>P.2</b>
<b>III. Sommes soumises ou non à cotisations</b> .....	<b>P.3</b>

<b>Social</b>
---------------

<b>Conventions et accords signés en 2011</b> .....	<b>P.6</b>
<b>Assurance maladie : Nouvelles modalités de calcul des indemnités journalières</b> .....	<b>P.6</b>
<b>Métallurgie : Extension de l'accord national du 1<sup>er</sup> juillet 2011</b> .....	<b>P.7</b>
<b>Simplification de l'enregistrement des contrats d'apprentissage</b> .....	<b>P.7</b>
<b>Activités sociales et culturelles : Cas des salariés en longue maladie</b> .....	<b>P.7</b>
<b>Prorogation de l'aide à l'embauche d'un jeune sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation supplémentaires dans les PME</b> .....	<b>P.8</b>
<b>Mise en place de la carte d'étudiants des métiers</b> .....	<b>P.8</b>
<b>Jeunes accueillis en centre de formation d'apprentis (CFA)</b> .....	<b>P.8</b>
<b>Les modalités de mise en œuvre du contrat de sécurisation professionnelle (CSP) sont précisées par l'Unedic</b> .....	<b>P.9</b>
<b>Surveillance médicale post-professionnelle : Attestation d'exposition</b> .....	<b>P.9</b>
<b>Nouveau formulaire de déclaration d'accident du travail et accident de trajet</b> .....	<b>P.9</b>
<b>Le contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle</b> .....	<b>P.10</b>

<b>Social Paie</b>
--------------------

<b>Barèmes des saisies et cessions de rémunérations à partir de 2012</b> .....	<b>P.11</b>
<b>Avantages en nature et cotisations sociales : Montants forfaitaires 2012</b> .....	<b>P.11</b>
<b>Frais professionnels et cotisations de Sécurité sociale : plafond de présomption pour l'année 2012</b>	<b>P.11</b>
<b>Plafond de la sécurité sociale : Modalités de détermination</b> .....	<b>P.11</b>
<b>Plafond de la sécurité sociale : Fixation du plafond pour 2012</b> .....	<b>P.12</b>
<b>Taux des cotisations à l'AGS au 1<sup>er</sup> janvier 2012</b> .....	<b>P.12</b>
<b>Neutralisation des seuils d'effectifs (loi LME) : Reconduction pour l'année 2012</b> .....	<b>P.13</b>
<b>Stages en entreprise des élèves et étudiants : Plafond d'exonération</b> .....	<b>P.13</b>
<b>Tarifification des accidents du travail et des maladies professionnelles 2012</b> .....	<b>P.13</b>
<b>RAPPEL : Transmission dématérialisée de l'attestation d'assurance chômage à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012</b> .....	<b>P.14</b>
<b>Régimes complémentaires AGIRC-ARRCO : Rachat de points pour études supérieures</b> .....	<b>P.14</b>
<b>DADS-U et DADSnet : Date d'ouverture des sites déclaratifs</b> .....	<b>P.15</b>
<b>Régimes complémentaires AGIRC-ARRCO : Retraite progressive</b> .....	<b>P.15</b>
<b>Contributions FNAL : Nouveautés déclaratives 2012</b> .....	<b>P.16</b>

## Jurisprudence

<b>Effets d'un licenciement mené par une personne étrangère à l'entreprise</b> .....	P.17
<b>Prise d'acte</b> : Le non-versement du complément maladie est un manquement grave.....	P.17
<b>Harcèlement moral</b> : Nul ne peut se plaindre d'une situation qu'il a sollicité.....	P.17
<b>Délégué syndical central</b> : Liberté de choix parmi les salariés de l'entreprise .....	P.18
<b>Représentant syndical au CE</b> : Le RSS n'est pas de plein droit RS au CE .....	P.18
<b>Electorat</b> : Option en cas de cumul de contrats de travail.....	P.18
<b>Visite de reprise en cas d'absences répétées</b> : Précisions des juges .....	P.19
<b>Faute du salarié</b> : Les juges mettent l'accent sur la gravité des faits.....	P.19
<b>Faute grave</b> : Exemples de manquement à l'obligation de loyauté .....	P.19

## Hygiène sécurité

<b>Installations électriques</b> : Modalités d'accréditation des organismes .....	P.20
<b>Installations électriques des équipements de travail</b> .....	P.20
<b>Vérifications ou processus de vérification des installations électriques</b> .....	P.20
<b>Modalités des éclairages de sécurité</b> .....	P.21
<b>Installations de soudage électrique</b> .....	P.21
<b>Sécurité électrique des installations et équipements</b> : Laboratoires et plates-formes d'essais.....	P.22
<b>Sécurité électriques des installations et équipements</b> : Installations de galvanoplastie et .....	
d'électrophorèse, cellule d'électrolyse et fours électriques à arc.....	P.22
<b>Cabines de peinture</b> : Mise en ligne d'un dossier de l'INRS.....	P.22

## Local

<b>Micro CV</b> .....	P.23
<b>Offres d'emploi</b> .....	P.23

## Fiches techniques

<u>Social:</u>	
<b>FT n°1 : Conventions et accords signés en 2011</b> : Textes nationaux interprofessionnels .....	P.24
<b>FT n°2 : Conventions et accords signés en 2011</b> : Textes nationaux et départementaux particuliers aux métaux .....	P.26
<u>Social paie :</u>	
<b>FT n°3: Saisies et cessions des rémunérations</b> : Barème pour l'année 2012.....	P.27
<b>FT n°4: Avantages en nature</b> : Montants des évaluations forfaitaires pour 2012 .....	P.28
<b>FT n°5: Frais professionnels</b> : Barème des plafonds de présomption pour 2012 .....	P.29

# Dossier : Loi de financement de la Sécurité sociale pour 2012, loi de finances pour 2012 et loi de finances rectificative pour 2011

---

Le site Urssaf.fr propose une présentation générale des principales dispositions de loi de Financement de la Sécurité sociale pour 2012 (Loi n° 2011-1906 du 21 décembre 2011, JO du 22 décembre 2011), la loi de Finances pour 2012 (Loi n°2011-1977 du 28 décembre 2011 JO du 29 décembre 2011) et loi de finances rectificative pour 2011 (Loi n°2011-1978 du 28 décembre 2011 – JO du 29 décembre 2011).

Vous trouverez ci-dessous cette présentation :

## I. EXONERATIONS

### **A. Calcul de la réduction générale de cotisations dite réduction «Fillon» article 16 LFSS**

- **Intégration de la rémunération des heures supplémentaires et complémentaires dans la rémunération à prendre en compte pour le calcul du coefficient de la réduction Fillon :**

La totalité de la rémunération des heures supplémentaires et complémentaires (majorations incluses) est désormais intégrée dans la rémunération annuelle à prendre en compte pour le calcul du coefficient de la réduction Fillon au dénominateur, dans le paramètre "rémunération brute".

- **Majoration du Smic annuel en fonction du nombre d'heures complémentaires ou supplémentaires :**

Au numérateur, le Smic annuel calculé sur la base de la durée légale du travail, sera majoré du nombre d'heures supplémentaires ou complémentaires réalisées. Ces heures supplémentaires ou complémentaires seront prises en compte en unité de temps et non pas en fonction des majorations salariales auxquelles elles peuvent donner lieu.

En application du décret n°2011-2086 du 30 décembre 2011, le montant du SMIC est le cas échéant majoré du produit du nombre d'heures supplémentaires ou complémentaires.

Ces dispositions entrent en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2012.

### **B. ZFU : prolongation de l'exonération jusqu'au 31 décembre 2014 et modification de la condition de résidence (article 157 de la loi de Finances pour 2012)**

- **Prolongation de l'exonération :**

Le dispositif d'exonérations fiscales et sociales dans les zones franches urbaines (ZFU) est prorogé jusqu'au 31 décembre 2014 : **peuvent ouvrir droit à l'exonération, sous réserve qu'elles remplissent les conditions prévues par les textes, les entreprises qui s'implantent dans ces zones jusqu'au 31 décembre 2014.**

- **Modification de la condition de résidence :**

Pour les entreprises créées ou implantées dans une ZFU à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, le bénéfice de l'exonération de cotisations est subordonné, lors de toute nouvelle embauche, à une nouvelle condition de résidence appréciée de deux manières.

La première option consiste à vérifier, à la date d'effet de la nouvelle embauche, que :

- le nombre de salariés **employés** en CDI ou en CDD d'au moins 12 mois, dont l'horaire contractuel est au moins égal à une durée fixée par décret,
- et résidant dans l'une des ZFU, ou dans l'une des zones urbaines sensibles (ZUS) de l'unité urbaine dans laquelle est située la ZFU,
- soit au moins égal à 50 % des salariés employés dans les mêmes conditions.

# Dossier : Loi de financement de la Sécurité sociale pour 2012, loi de finances pour 2012 et loi de finances rectificative pour 2011

La deuxième option consiste à s'assurer que le nombre de salariés :

- **embauchés** depuis la date d'implantation sous CDI ou CDD d'au moins 12 mois, dont l'horaire contractuel est au moins égal à une durée fixée par décret,
- et résidant dans l'une des ZFU ou dans l'une des ZUS de l'unité urbaine considérée,
- soit au moins égal à 50 % des salariés embauchés dans les mêmes conditions sur la même période.

En cas de non-respect de la proportion de résidents constaté à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la date d'effet de l'embauche, l'exonération n'est pas applicable aux gains et rémunérations versés jusqu'à la date d'effet des embauches nécessaires au respect de cette proportion. Le maire peut fournir à l'employeur, à sa demande, des éléments d'information relatifs à la qualité de résident dans la zone.

## **C. Bassin d'emploi à redynamiser : prolongation de l'exonération jusqu'au 31 décembre 2013 (article 154 de la loi de Finances pour 2012)**

Le dispositif d'exonération sociale et fiscale applicable dans les bassins d'emploi à redynamiser (BER) qui arrive à terme au 31 décembre 2011 est prorogé jusqu'au 31 décembre 2013 : peuvent ouvrir droit à l'exonération, sous réserve de remplir les conditions prévues par le texte, les entreprises qui s'implantent dans ces zones jusqu'au 31 décembre 2013.

## **II. CALCUL DES COTISATIONS**

### **A. CSG/ CRDS : modification de l'abattement pour frais professionnels (article 17 LFSS)**

#### ➤ **Modification du taux de l'abattement pour frais professionnels :**

**Le taux de l'abattement de la base de CSG/CRDS pour frais professionnels** fixé auparavant à 3% est ramené à **1,75% au 1<sup>er</sup> janvier 2012.**

Désormais, la CSG et la CRDS sont calculées sur 98,25 % des revenus entrant dans le champ de l'abattement, notamment :

- les salaires et primes attachées aux salaires,
- les allocations de chômage,
- la prime de partage des profits.

Pour mémoire : depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2011, cet abattement est applicable à la fraction de la rémunération qui ne dépasse pas 4 fois le plafond de la sécurité sociale (soit 145 488 euros pour l'année 2012). Au-delà, la CSG et la CRDS sont calculées sur 100 % de la rémunération.

#### ➤ **Suppression de l'abattement sur certains revenus :**

Au 1<sup>er</sup> janvier 2012, certains revenus ne bénéficient plus de l'abattement de CSG-CRDS.

Sont concernés les revenus suivants :

- les sommes versées par l'employeur au titre, notamment, de l'intéressement, la participation, l'abondement patronal à un plan d'épargne entreprise, les contributions patronales de retraite supplémentaire et de prévoyance complémentaire, les indemnités de rupture de contrat de travail, les indemnités des élus locaux, les indemnités de cessation de leurs fonctions par les mandataires sociaux ou les dirigeants et personnes visés à l'article 80 ter du CGI (ex : gérant minoritaire, président de conseil d'administration, membres du directoire) ;

# Dossier : Loi de financement de la Sécurité sociale pour 2012, loi de finances pour 2012 et loi de finances rectificative pour 2011

- l'avantage résultant de l'attribution d'actions gratuites ou d'options de souscription ou d'achat d'actions;
- la contribution de l'employeur à l'acquisition des chèques vacances ;
- le bonus exceptionnel de 1500 euros versé aux salariés par les entreprises situées dans les départements et régions d'outre-mer et dans les collectivités de Saint-Pierre-et-Miquelon, Saint-Martin et Saint-Barthélemy (article 3 de la LODEOM).

## **B. Forfait social et suppression de la taxe de prévoyance (article 12 LFSS)**

### ➤ **Changement de taux du forfait social :**

**Le taux du forfait social est porté à 8% à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012.** Le forfait social est calculé sur les rémunérations ou gains qui répondent cumulativement aux deux conditions suivantes :

- exclusion de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale
- assujettissement à la CSG.

### ➤ **Extension du champ d'application du forfait social :**

Au 1<sup>er</sup> janvier 2012, le forfait social est également dû sur les contributions patronales destinées à financer les régimes complémentaires de prévoyance dès lors que les conditions d'exclusion de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale et d'assujettissement à la CSG sont remplies.

**Exception:** Les employeurs ayant moins de 10 salariés ne sont pas assujettis au forfait social sur les contributions patronales de prévoyance.

### ➤ **Suppression de la taxe de 8% :**

La taxe de 8% due sur les contributions patronales de prévoyance complémentaire par les employeurs de plus de 9 salariés est supprimée.

## **III. SOMMES SOUMISES OU NON A COTISATIONS**

### **A. Indemnités de rupture du contrat de travail (article 14 LFSS)**

#### ➤ **Réduction du seuil d'exonération :**

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2012 réduit le **seuil d'exclusion de l'assiette des cotisations des indemnités allouées à l'occasion de la rupture du contrat de travail** ou de la cessation forcée des fonctions de mandataire social de trois à **deux fois la valeur annuelle du plafond de Sécurité sociale**. Ce nouveau régime est applicable aux indemnités versées à compter de 2013.

#### ➤ **Instauration d'un nouveau régime dérogatoire applicable aux indemnités de rupture versées en 2012 :**

La limite d'exclusion d'assiette est fixée à trois fois le plafond annuel de la sécurité sociale (109 116 € en 2012) pour les indemnités versées en 2012 dans les cas suivants :

- au titre d'une rupture notifiée au plus tard le 31 décembre 2011 ou intervenant dans le cadre d'un projet de licenciement pour motif économique communiqué aux représentants du personnel au plus tard le 31 décembre 2011 ;
- au titre d'une rupture notifiée en 2012 lorsque le montant de l'indemnité légale ou conventionnelle est supérieur à deux fois le plafond annuel de la sécurité sociale (72 744 € en 2012).

# Dossier : Loi de financement de la Sécurité sociale pour 2012, loi de finances pour 2012 et loi de finances rectificative pour 2011

Toutefois, la limite d'exonération, portée dans cette hypothèse à trois fois le plafond annuel de la sécurité sociale, ne peut excéder le montant prévu soit par la loi soit par la convention ou l'accord collectif en vigueur au 31 décembre 2011. Ces limites maximales s'appliquent à l'identique en matière de CSG-CRDS dans la mesure où l'assiette CSG-CRDS ne peut être inférieure au montant assujéti à cotisations de Sécurité sociale.

## **B. Sommes versées aux salariés par un tiers à l'employeur (article 15 LFSS)**

La Loi de financement de la sécurité sociale pour 2012 apporte des modifications aux cotisations dues sur les sommes et avantages alloués à un salarié par une personne qui n'est pas son employeur, en contrepartie d'une activité accomplie dans l'intérêt de ladite personne :

- elle précise la nature des cotisations et contributions applicables sur les sommes versées par les tiers;
- porte le seuil annuel au-delà duquel ne s'applique plus la contribution libératoire à 1,5 smic mensuel brut.

### ➤ **Cotisations et contributions applicables :**

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, **lorsque l'assujettissement s'applique dans les conditions de droit commun**, les sommes et avantages versés aux salariés par un tiers à l'employeur sont soumis aux cotisations de Sécurité sociale, aux contributions d'assurance chômage et cotisations AGS, à la contribution solidarité autonomie (CSA) et aux contributions de CSG-CRDS.

### ➤ **Relèvement du seuil d'application de la contribution libératoire :**

Lorsque le salarié exerce une activité commerciale ou en lien direct avec la clientèle pour laquelle il est d'usage que des sommes ou avantages lui soient alloués par une tierce personne : Les cotisations et contributions sociales dues par le tiers sont acquittées sous la forme d'une contribution libératoire égale à 20 % de la part de ces rémunérations comprise, par année, entre 15 % et 150% du montant mensuel du SMIC (contre 100% du Smic mensuel auparavant). La part supérieure à 150%, est assujettie aux cotisations de Sécurité sociale, à la contribution solidarité autonomie et à CSG-CRDS.

### ➤ **Suppression de l'obligation d'information :**

L'obligation d'information par la personne tierce sur les sommes ou avantages versés aux salariés, à l'égard de l'organisme de recouvrement est supprimée.

## **C. Contribution due par les bénéficiaires de rentes versées au titre de régime de retraite à prestations définies (article 28 de la loi de Finances pour 2012)**

La contribution à la charge du bénéficiaire est assise sur les rentes perçues par lui, et ce, quelle que soit l'option exercée par l'employeur quant au financement du régime (contribution sur le financement ou sur les rentes). Les taux varient selon la date de liquidation de la pension et le montant de la rente versée.

Pour les rentes versées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, il est créé une troisième tranche de contribution au taux de 21%.

Par ailleurs, à compter de cette date, les taux de la contribution sont applicables par tranche de rente versée.

Les rentes versées au titre des retraites liquidées avant le 1<sup>er</sup> janvier 2011 sont soumises à une contribution au taux de :

- aucune contribution n'est due lorsque la valeur de la rente est inférieure à 500 € par mois,
- 7% pour la part supérieure à 500 € et inférieure ou égale à 1 000 € par mois,
- 14% pour la part supérieure à 1 000 € et inférieure ou égale à 24 000 €,

## Dossier : Loi de financement de la Sécurité sociale pour 2012, loi de finances pour 2012 et loi de finances rectificative pour 2011

---

- 21% pour la part supérieure à 24 000 € par mois.

Les rentes versées au titre des retraites liquidées à compter du 1er janvier 2011 sont soumises à une contribution au taux de :

- aucune contribution n'est due lorsque la valeur mensuelle de la rente est inférieure à 400 euros,
- 7 % pour la part supérieure à 400 € et inférieure ou égale à 600 € par mois,
- 14 % pour la part supérieure à 600 € et inférieure ou égale à 24 000 € par mois,
- 21% pour la part supérieure à 24 000 € par mois.

Exemple : un retraité perçoit une rente liquidée en 2009 et soumise à la contribution. Son montant mensuel est de 1 500 €.

La rente est assujettie de la manière suivante :

- aucune contribution sur la part de la rente inférieure à 500 €,
- 7% sur la part comprise entre 500 et 1 000 €,
- 14% sur la part excédant 1 000 €.
- le taux de 21% ne trouve pas à s'appliquer.■

Source : Site - [www.urssaf.fr](http://www.urssaf.fr)



---

## CONVENTIONS ET ACCORDS SIGNÉS EN 2011

En application des articles L 2262-6 du Code du Travail, l'employeur doit fournir chaque année **au comité d'entreprise, aux délégués syndicaux ou à défaut aux délégués du personnel, la liste des modifications apportées aux conventions ou accords applicables dans l'entreprise. A défaut de délégués du personnel, cette information est communiquée aux salariés.**

L'article R 2262-3 prévoit quant à lui, que la **liste des accords collectifs ou conventions doit être affichée** aux emplacements réservés aux communications destinées au personnel.

Pour satisfaire partiellement à ces obligations, nous vous communiquons dans la **fiche technique n° 1 les accords signés au niveau national interprofessionnel en 2011.**

Il importe de rajouter à cette liste les accords signés au niveau :

- des branches professionnelles (au niveau national ou départemental)
- de l'entreprise elle-même

En ce qui concerne la métallurgie **la fiche technique n° 2 reprend les accords signés au niveau national et les accords signés au niveau départemental. ■**

Source : UIMM

---

## ASSURANCE MALADIE : Nouvelles modalités de calcul des indemnités journalières

Jusqu'à présent, l'indemnité journalière versée au titre de l'assurance maladie est calculée sur la base des salaires précédant l'arrêt de travail (les trois derniers mois lorsque le salaire est versé mensuellement) et ne peut excéder 50 % du plafond de la Sécurité sociale (article R. 323-4 du code de la Sécurité sociale).

Le **décret du 26 décembre 2011** substitue au plafond de Sécurité sociale **un plafond égal à 1,8 Smic** calculé sur la base de la durée légale du travail. La limite de 50 % sera donc calculée par référence à ce dernier plafond à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012.

Le décret procède par ailleurs aux aménagements nécessaires pour que cette modification n'affecte ni le calcul des indemnités journalières maternité ni celui du capital décès.

**L'indemnité journalière maximale** passe ainsi de 48,43 € à **41,38 €**.

Cette nouvelle réglementation est applicable aux indemnités journalières versées à l'occasion d'arrêts de travail débutant à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012. Dès lors, la réforme ne s'applique pas :

- aux arrêts de travail ayant débuté avant le 1<sup>er</sup> janvier 2012 et toujours en cours à cette date ;
- aux prolongations d'un arrêt de travail initial, au sens de l'article L. 162-4-4 du code de la Sécurité sociale, prescrit avant le 1<sup>er</sup> janvier 2012.

La circulaire prévoit, par ailleurs, le sort réservé aux cas de rechute en cas d'affection de longue durée. ■

Source : Décret n° 2011-1957 (JO du 27.12.2011) - circulaire n° DSS/SD/2001-497

---

## METALLURGIE : Extension de l'accord national du 1<sup>er</sup> juillet 2011

L'arrêté ministériel du 23 décembre 2011, publié au Journal officiel du 27 décembre, étend l'Accord national du 1<sup>er</sup> juillet 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

L'article 53 relatif à la durée minimale des périodes de professionnalisation est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 6324-5-1 du code du Travail.

Cet accord regroupe en un seul document l'ensemble des dispositions conventionnelles de branche relatives à la formation professionnelle, en y intégrant les nouveautés issues l'Accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 et de la loi du 24 novembre 2009.

Il prévoit en outre de nouvelles dispositions, notamment la **revalorisation des rémunérations minimales applicables aux alternants** (salariés en contrat d'apprentissage et de professionnalisation), **à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012**.

**L'extension de cet accord rend ses dispositions applicables à toutes les entreprises** relevant de la métallurgie, adhérentes ou non à l'UIMM, **à compter du 28 décembre 2011.**■

Source : Arrêté du 23 décembre 2011 (JO du 27.12.2011)

---

## SIMPLIFICATION DE L'ENREGISTREMENT DES CONTRATS D'APPRENTISSAGE

Le décret du 21 décembre 2011, pris en application de l'article 11 de la loi dite « Cherpion » du 28 juillet 2011, simplifie la procédure d'enregistrement des contrats d'apprentissage.

**L'enregistrement par la Direccte est supprimé.** Désormais, **l'employeur transmet le contrat à l'organisme chargé de l'enregistrement** (chambre de commerce d'industrie ou chambre des métiers) au plus tard 5 jours ouvrables après le début d'exécution du contrat.

L'organisme consulaire a alors 15 jours pour se prononcer sur l'enregistrement, son silence valant acceptation. En cas de refus, il est notifié aux parties et le contrat ne peut continuer de recevoir exécution. Les contrats sont transmis par l'organisme consulaire à la Direccte.

Par ailleurs le nombre de pièces à joindre au contrat pour enregistrement est réduit. L'arrêté (à paraître) qui détermine le contenu du contrat type d'apprentissage, fixe également la liste des documents que l'employeur devra fournir à la demande de l'organisme consulaire. Jusqu'à présent, ces documents devaient être transmis obligatoirement avec le contrat pour enregistrement.

Enfin, **le décret simplifie** les modalités de passage de la **visite médicale d'embauche** de l'apprenti. Celle-ci doit désormais **avoir lieu** au plus tard dans **les deux mois qui suivent son embauche.**■

Source : Décret n° 2011-1924 (JO du 23.12.2011 - Loi n° 2011-893 (JO du 29.07.2011))

---

## ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES : Cas des salariés en longue maladie

Le ministre du Travail a indiqué le 13 décembre 2011 en réponse à une question parlementaire que **les salariés en longue maladie doivent bénéficier des activités sociales et culturelles du comité d'entreprise au même titre que les autres salariés.**

En effet, selon le ministre, l'exclusion des salariés en longue maladie du bénéfice des activités sociales et culturelles semble constituer une discrimination liée à l'état de santé susceptible d'être sanctionnée par les tribunaux.

S'ils disposent d'une grande liberté dans la gestion de ces activités, les comités d'entreprise restent tenus de respecter le principe de priorité posé aux articles L. 2323-83 et R. 2323-20 du code du Travail aux termes desquels les activités sociales et culturelles doivent bénéficier en priorité aux salariés, à leur famille et aux anciens salariés de l'entreprise, et ne peuvent pas prendre de mesures discriminatoires.

Les activités sociales et culturelles doivent par principe s'adresser à l'ensemble du personnel de l'entreprise. ■

Source : Réponse ministérielle n° 84460 (JOAN du 13.12.2011)

---

## PROROGATION DE L'AIDE A L'EMBAUCHE D'UN JEUNE SOUS CONTRAT D'APPRENTISSAGE OU DE PROFESSIONNALISATION SUPPLEMENTAIRE DANS LES PME

Un **décret du 26 décembre 2011 prévoit la prorogation**, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012 et **jusqu'au 30 juin 2012**, de la période pendant laquelle l'embauche (prise en compte en fonction de la date d'exécution du contrat) d'alternants supplémentaires de moins de 26 ans dans les PME **ouvre droit à l'aide financière de l'Etat** prévue par le décret n° 2011-523 du 16 mai 2011.

Pour rappel, l'aide est destinée aux entreprises de moins de 250 salariés pour toute embauche d'un jeune de moins de 26 ans ayant pour effet d'augmenter le nombre de salariés employés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

Elle vise la compensation des cotisations patronales restant dues par l'employeur pour une durée de 12 mois. ■

Source : Décret n° 2011-1971 du 26 décembre 2011

---

## MISE EN PLACE DE LA CARTE D'ETUDIANTS DES METIERS

Les **apprentis et les salariés ayant conclu un contrat de professionnalisation** d'une durée minimale d'un an préparant un titre ou un diplôme **bénéficient** depuis la loi de la loi du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels, de la **carte d'étudiants des métiers**.

Un décret du 28 décembre 2011 et un arrêté du 30 décembre 2011 déterminent les modalités de délivrance de la carte, son contenu ainsi que son modèle.

La carte est délivrée gratuitement aux apprentis dans les 30 jours suivant leur inscription par le CFA. Pour les salariés concernés en contrat de professionnalisation, elle est délivrée gratuitement par l'organisme ou le service chargé de leur formation dans les 30 jours suivant la conclusion du contrat. ■

Source : Décret n° 2011-2001 du 28 décembre 2011

---

## JEUNES ACCUEILLIS EN CENTRE DE FORMATION D'APPRENTIS (CFA)

Un **décret du 30 décembre 2011 précise les conditions** dans lesquelles **les jeunes souhaitant suivre une formation en apprentissage mais n'ayant pas trouvé d'employeur** ont la possibilité de suivre **une formation d'une année en centre de formation d'apprentis**, sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle. ■

Source : Décret n° 2011-2075 du 30 décembre 2011

## LES MODALITES DE MISE EN ŒUVRE DU CONTRAT DE SECURISATION PROFESSIONNELLE (CSP) SONT PRECISEES PAR L'UNEDIC

Une **circulaire du 9 décembre 2011** précise la mise en œuvre de la convention du 19 juillet 2011 relative au **contrat de sécurisation professionnelle (CSP)**.

Pour rappel, le CSP a été créé par la loi du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels. Il remplace les deux dispositifs de reclassement des licenciés économiques des entreprises de moins de 1 000 salariés : le CTP (contrat de transition professionnelle) et la CRP (convention de reclassement personnalisé). ■

Source : Circulaire UNEDIC du 09/12/2011

---

## SURVEILLANCE MEDICALE POST-PROFESSIONNELLE : Attestation d'exposition

Aux termes de l'article D. 461-25 du code de la Sécurité sociale, les personnes ayant été exposées au cours de leur activité professionnelle à des agents cancérogènes peuvent demander, si elles sont inactives, demandeurs d'emploi ou retraitées, à bénéficier d'une surveillance médicale post-professionnelle.

Cette demande doit être faite auprès de la CPAM en produisant une attestation d'exposition aux agents cancérogènes remplie par l'employeur et le médecin du travail.

Un arrêté du 28 février 1995 fixe le modèle type d'attestation d'exposition en précisant, notamment, les informations à recueillir auprès de l'employeur et du médecin du travail ainsi que les modalités d'exams dans le cadre de cette surveillance post-professionnelle. Spécialement dans le cadre du suivi post-professionnel au bénéfice des personnes ayant été exposées à des agents cancérogènes faisant l'objet de tableaux de maladies professionnelles, l'annexe II dudit arrêté précise les informations caractérisant l'exposition à recueillir par le médecin du travail ainsi que les exams proposés au titre du suivi post professionnel pour chacun des agents.

Un arrêté du 6 décembre 2011 modifie précisément cette annexe II tant au regard des exams médicaux proposés dans le cadre du suivi post-professionnel au bénéfice des personnes ayant été exposées, notamment, à l'amiante, que des informations à recueillir auprès du médecin du travail. ■

Source : Arrêté du 6 décembre 2011 (JO du 15.12.2011)  
Article D. 461-25 du code de la Sécurité sociale

---

## NOUVEAU FORMULAIRE DE DECLARATION D'ACCIDENT DU TRAVAIL ET ACCIDENT DE TRAJET :

Un **arrêté du 13 décembre 2011** fixe un **nouveau modèle de formulaire S 6200g de déclaration des accidents du travail**, enregistré sous le numéro CERFA 14463\*01. La notice qui accompagne cet imprimé est enregistrée sous le CERFA 50261#02.

Ce nouveau formulaire qui s'intitule désormais « Déclaration d'accident du travail ou d'accident de trajet » est une adaptation du précédent formulaire.

Les principales modifications portent sur :

- les éléments d'identification de l'entreprise déclarante ;
- la distinction entre accident de travail et accident de trajet ;
- la création d'une zone permettant la rédaction de réserves motivées ;
- la distinction entre témoin et la première personne avisée.

**Ce formulaire, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, devrait être disponible sur Net-Entreprise dans le courant du mois de janvier 2012.**

En cas d'indisponibilité de ce nouvel imprimé au 1<sup>er</sup> janvier 2012, il conviendra d'effectuer les déclarations d'accident du travail ou de trajet sur l'ancien imprimé dans le respect du délai de 48 heures tel que fixé à l'article R. 441-3 du code de la Sécurité sociale. ■

Source : Arrêté du 13 décembre 2011 (JO du 17.12.2011)

---

## LE CONTRAT POUR LA MIXITE DES EMPLOIS ET L'EGALITE PROFESSIONNELLE

**Un décret du 6 décembre 2011 fusionne le contrat pour l'égalité professionnelle et le contrat pour la mixité des emplois.** Les conditions et modalités de mise en œuvre du nouveau contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sont celles de l'ancien contrat pour l'égalité professionnelle, réécrites en conséquence (articles D. 1143-7 à D. 1143-18 du code du Travail).

Il en résulte que le contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit, pour ouvrir droit à l'aide financière de l'État, notamment :

- être conclu entre l'État et l'employeur ;
- faire suite soit à la conclusion d'un accord collectif comportant des actions exemplaires en faveur de l'égalité professionnelle soit à l'adoption d'un plan pour l'égalité professionnelle ou d'une ou plusieurs mesures en faveur de la mixité des emplois ;
- comporter l'ensemble des mentions, dont l'objet et la nature des engagements de l'employeur, figurant à l'article D. 1143-9 du code du Travail.

L'aide de l'État prend la forme d'une participation financière aux dépenses directement imputables à la réalisation du contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les représentants du personnel et la Direccte, entre autres, sont associés au suivi de l'exécution des engagements pris par l'employeur dans le contrat.

Le décret entre en vigueur le 9 décembre 2011. ■

Source : Décret n° 2011-1830 (JO du 08.12.2011)



## BAREMES DES SAISIES ET CESSIONS DES REMUNERATIONS A PARTIR DE 2012

Un décret du 20 décembre 2011 révisant le barème des saisies et cessions des rémunérations relève les seuils des tranches déterminant les fractions saisissables ou cessibles des rémunérations annuelles.

**La fiche technique n° 3** est consacrée à ce nouveau barème.

Le montant augmentant chacun de ces seuils, à appliquer pour chaque personne à la charge du salarié, est également revalorisé (article R. 3252-3 du code du Travail).

**Les rémunérations visées sont des rémunérations nettes**, c'est-à-dire déduction faite des cotisations sociales obligatoires ainsi que de la CSG et CRDS.

**Ces barèmes sont applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012.**■

Source : Décret n° 2011-1909 (JO du 22.12.2011)

---

## AVANTAGES EN NATURE ET COTISATIONS SOCIALES : Montants forfaitaires pour l'année 2012

Un tableau, reproduit dans **la fiche technique n° 4**, indique, pour l'année 2012, les montants des évaluations forfaitaires des avantages en nature nourriture et logement qui doivent être réintégrés dans l'assiette des cotisations de Sécurité sociale.■

Source : site [urssaf.fr](http://urssaf.fr)

---

## FRAIS PROFESSIONNELS ET COTISATIONS DE SECURITE SOCIALE : Plafond de présomption pour l'année 2012

L'arrêté du 20 décembre 2002, relatif aux frais professionnels déductibles de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale, a institué, pour certaines catégories de frais (frais de petit et grand déplacements, frais liés à la mobilité professionnelle), une présomption d'utilisation des indemnités forfaitaires conformément à leur objet, entraînant leur exonération, dès lors que leur montant ne dépasse pas les plafonds fixés par arrêté.

Ces plafonds de présomption sont revalorisés chaque année au 1<sup>er</sup> janvier, conformément au taux prévisionnel d'évolution, en moyenne annuelle, des prix à la consommation des ménages, hors tabac, figurant dans le rapport annexé au projet de loi de finances, **soit 1,7 % pour 2012**.

Ces plafonds de présomption sont établis et diffusés chaque année par l'Acoss, sous forme de barèmes. **La fiche technique n° 5** reproduit ces barèmes.

Le site [urssaf.fr](http://urssaf.fr) indique donc les barèmes applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012.■

Source : site [urssaf.fr](http://urssaf.fr)

---

## PLAFOND DE LA SECURITE SOCIALE : Modalités de détermination

Un décret du 30 décembre 2011 procède à un toilettage des dispositions relatives à la détermination du plafond de la Sécurité sociale.

Il retient les valeurs mensuelles et journalières comme valeurs de référence du plafond utiles pour le calcul notamment des cotisations plafonnées de Sécurité sociale.

Il explicite les règles de détermination des autres valeurs du plafond à droit constant qui sont toutes fixées par référence à la durée du travail.

Un arrêté du 30 décembre 2011 fixe donc les valeurs mensuelles et journalières du plafond de la Sécurité sociale.■

Source : Décret n° 2011-2082 (JO du 31.12.2011)

---

## PLAFOND DE LA SECURITE SOCIALE

### Fixation du plafond pour 2012

Un arrêté du 30 décembre 2011 fixe le montant du **plafond annuel pour l'année 2012 à 36 372 €**, soit une augmentation de 2,9 % par rapport au montant du plafond annuel 2011, pris en application du décret du 30 décembre 2011 relatif aux modalités de détermination du plafond de la Sécurité sociale.

Les différents plafonds, en fonction de la périodicité des paies, sont donc les suivants :

- 9 093 € si les rémunérations ou gains sont versés par trimestre ;
- 3 031 € si les rémunérations ou gains sont versés par mois ;
- 1 516 € si les rémunérations ou gains sont versés par quinzaine ;
- 699 € si les rémunérations ou gains sont versés par semaine ;
- 167 € si les rémunérations ou gains sont versés par jour ;
- 23 € si les rémunérations ou gains sont versés par heure, pour une durée de travail inférieure à cinq heures.

Ces plafonds sont applicables pour les gains et rémunérations **versés** du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2012.■

Source : Arrêté du 30 décembre 2011 (JO du 31.12.2011)

---

## TAUX DES COTISATIONS A L'AGS AU 1ER JANVIER 2012

Le conseil d'administration de l'Association pour la gestion du régime de garantie des créances des salariés (**AGS**), lors d'une réunion du 15 décembre 2011, a décidé **de maintenir à 0,30 % le taux des cotisations** au Fonds national de garantie des salaires (FNGS). Ce taux demeure inchangé depuis le 1<sup>er</sup> avril 2011.

Ces cotisations sont à la charge exclusive des employeurs et sont calculées sur les rémunérations versées dans la limite de quatre fois le plafond mensuel de la sécurité sociale, soit 12 124 euros pour l'année 2012.

Rappelons que depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2011 les cotisations dues à l'AGS sont à déclarer et à régler auprès de l'Urssaf et non plus auprès de Pôle emploi.■

Source : UIMM

## NEUTRALISATION DES SEUILS D'EFFECTIFS (loi LME) : Reconduction pour l'année 2012

L'article 48 de la **loi de modernisation de l'économie** (dite LME) a prévu un ensemble de mesures visant à neutraliser les effets du franchissement de certains seuils d'effectifs pour les employeurs au regard de divers dispositifs de Sécurité sociale (réduction Fillon, déduction forfaitaire patronale de la loi TEPA, contribution supplémentaire au FNAL, versement de transport et charges sociales des apprentis).

Initialement réservées aux entreprises dépassant ces seuils en 2008, 2009 ou 2010 l'article 135 de la loi de finances pour 2011 avait déjà reconduit ces mesures à celles qui les franchissent en 2011.

**L'article 76 de la loi de finances rectificative pour 2011 modifie l'article 48 de la loi de modernisation de l'économie de manière à permettre aux entreprises atteignant ou dépassant ces seuils en 2012 de bénéficier à nouveau des règles de neutralisation précitées.■**

Source : Article 76 de la loi 2011-1978 de finances rectificative pour 2011 (JO du 29.12.2011)

---

## STAGES EN ENTREPRISE DES ELEVES ET ETUDIANTS : Plafond d'exonération

En application des dispositions de l'article L. 242-4-1 du code de la Sécurité sociale, les gratifications allouées par les entreprises aux élèves et étudiants qu'elles accueillent en stage, sont exonérées des cotisations de Sécurité sociale et des contributions sociales, dès lors que le stage répond à certaines conditions et que la gratification n'excède pas le produit de 12,5 % du plafond journalier de la Sécurité sociale tel que fixé pour l'année concernée, par le nombre d'heures de stage effectuées au cours du mois considéré.

Le plafond horaire pour 2012 a été fixé à 23 € par l'arrêté du 30 décembre 2011.

**Ainsi, pour 2012, le plafond d'exonération des gratifications versées au titre des stages en entreprise pour 151,67 h au cours du mois, est maintenu à :  $12,5 \% \times 23 \text{ €} \times 151,67 \text{ h} = 436,05 \text{ €}$ .**

Le montant de la gratification excédant le seuil d'exonération est assujettissable aux cotisations et contributions patronales et salariales de Sécurité sociale.■

Source : Arrêté du 30 décembre 2011 (JO du 31.12.2011)

---

## TARIFICATION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET DES MALADIES PROFESSIONNELLES 2012

Un arrêté du 1<sup>er</sup> décembre 2011 fixe les coûts moyens des catégories d'incapacité temporaire et d'incapacité permanente pour le calcul des cotisations d'accidents du travail et des maladies professionnelles des établissements relevant du régime général et des établissements situés dans les départements du Haut-Rhin, Bas-Rhin et Moselle.

Un arrêté du 29 décembre 2011 fixe les majorations forfaitaires pour 2012 entrant dans le taux net de cotisation. Au nombre de 4, il s'agit de la majoration trajet (M1 = 0,26 %), la majoration charges générales (M2 = 43 %), la majoration de charges de solidarité (M3 = 0,66 %) et la majoration retraite pénibilité (M4 = 0,02 %).

Deux arrêtés du 29 décembre 2011 fixent respectivement les tarifs des cotisations d'accidents du travail et de maladies professionnelles des activités professionnelles relevant du régime général de la Sécurité sociale et les tarifs des risques applicables dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle en ce qui concerne les accidents du travail et les maladies professionnelles applicables en 2012.

Un arrêté du 29 décembre 2011 fixe les coûts moyens des catégories d'incapacité temporaire et d'incapacité permanente pour le calcul des cotisations d'accidents du travail et de maladies dans les exploitations minières et assimilées.

Un arrêté du 29 décembre 2011 fixe les tarifs des cotisations d'accidents du travail et des maladies professionnelles pour les exploitations minières et assimilées.■

Source : Arrêté du 1<sup>er</sup> décembre 2011 (JO du 21.12.2011)

1<sup>er</sup> arrêté du 29 décembre 2011 (JO du 30.12.2011)

2<sup>e</sup> arrêté du 29 décembre 2011 (JO du 30.12.2011)

3<sup>e</sup> arrêté du 29 décembre 2011 (JO du 30.12.2011)

4<sup>e</sup> arrêté du 29 décembre 2011 (JO du 31.12.2011)

5<sup>e</sup> arrêté du 29 décembre 2011 (JO du 31.12.2011)

## RAPPEL :

### Transmission dématérialisée de l'attestation d'assurance chômage à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012

Comme nous vous l'avons indiqué dans les « Liaisons Interprofessionnelles » du mois de juin 2011, nous vous rappelons que les **employeurs de dix salariés et plus** ont l'obligation, **à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012**, « sauf impossibilité pour une cause qui leur est étrangère », de **transmettre par voie électronique à Pôle emploi l'attestation d'assurance chômage** délivrée au moment de l'expiration ou la rupture du contrat de travail.

La transmission dématérialisée de l'attestation devra ainsi être opérée désormais :

- Soit par dépôt de fichier provenant du logiciel de paie de l'employeur ;
- Soit par saisie en ligne, par l'employeur, sur le site internet de Pôle emploi.

En retour, l'employeur recevra un accusé de réception de chaque fichier et un compte-rendu de chaque attestation incluse dans le fichier déposé. De plus, Pôle emploi délivrera également en retour l'attestation à remettre au salarié, constituée à partir des données transmises.■

Source : Décret du 1<sup>er</sup> février 2011

## REGIMES COMPLEMENTAIRES AGIRC-ARRCO : Rachat de points pour études supérieures

Les Commissions paritaires Agirc-Arrco ont fixé les modalités de calcul du barème applicable aux rachats de points effectués en 2012 et 2013 au titre des périodes d'études supérieures et ont décidé que, même en cas de remboursement par le régime général, aucun remboursement ne pouvait être effectué par les régimes complémentaires. Les salariés relevant de l'Agirc et/ou de l'Arrco qui, en application de l'article L. 351-14-1 du code de la Sécurité sociale, ont versé des cotisations auprès du régime général de la Sécurité sociale, au titre des périodes d'études supérieures, peuvent acquérir, auprès de chacun des régimes dont ils relèvent, 70 points par année d'études, dans la limite de trois ans.

Les cotisations correspondantes sont calculées sur la base de la valeur de service du point de l'année de versement, affectée d'un coefficient, variable selon l'âge du participant, résultant de l'application d'un barème établi de sorte que les conditions d'acquisition de ces points soient actuariellement neutres (délibérations D 57 Agirc et 26 B Arrco).

Les commissions paritaires ont fixé, lors de leur réunion commune du 6 décembre 2011, les modalités de calcul du barème applicable aux rachats effectués en 2012 et 2013.

La loi du 9 novembre 2010 ayant ouvert la possibilité pour certains assurés d'obtenir le remboursement des cotisations versées auprès du régime général, la question a été posée de savoir si de tels remboursements pourraient être prévus dans les régimes complémentaires. Le relèvement de l'âge légal de départ à la retraite étant sans conséquence sur les

points Agirc et/ou Arrco inscrits au titre des rachats effectués, les commissions paritaires ont décidé que, même en cas de remboursement par le régime général, aucun remboursement ne pouvait être effectué par les régimes complémentaires.■

Source : Loi n° 2010-1330 (JO du 10.11.2010)

Circulaire commune Agirc-Arrco du 19 décembre 2011

---

## DADS-U et DADSnet : Date d'ouverture des sites déclaratifs

À partir du 2 janvier 2012, les entreprises peuvent transmettre leur(s) fichier(s) DADS-U 2011 à la norme 4DS sur le site [www.net-entreprise.fr](http://www.net-entreprise.fr).

Pour les entreprises qui n'utilisent pas le service DADS-U, le service de saisie en ligne de la DADS 2011 via DADSnet sera disponible également à partir du 2 janvier 2012 sur le site <http://www.e-ventail.fr/>. Cette DADSnet comportant uniquement des données Sécurité sociale et fiscales, il convient de ne pas oublier de transmettre une autre déclaration à l'Agirc/Arrco ou à l'Ircantec.

La DADS doit être acceptée/validée au plus tard le 31 janvier 2012.

Le défaut de production de DADS ou l'envoi de données erronées (DADS à l'état refusé ou non validé) est passible de pénalités de retard (article R. 243-16 du code de la Sécurité sociale, articles 1729 B et 1736 III du code général des Impôts, (article 30 de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2012) : ce dernier article prévoit une augmentation forte des pénalités de retard.

Pour s'inscrire aux services d'e-ventail, l'entreprise doit saisir le numéro de télé-déclaration communiqué par le CRTDS. Avec le passage à la nouvelle norme 4DS, il n'est plus possible d'établir de déclaration rectificative (additive ou soustractive). Toute erreur constatée est corrigée par l'envoi d'une nouvelle DADS 2011 qui annule et remplace dans sa totalité la précédente.■

Source : Lettre d'information n° 16 de décembre 2011,

---

## REGIMES COMPLEMENTAIRES AGIRC-ARRCO : Retraite progressive

Les Commissions paritaires Agirc-Arrco ont fixé les coefficients d'abattement spécifiques applicables en 2012 et 2013 aux participants entrant dans le dispositif de retraite progressive et ne remplissant pas les conditions du taux plein de pension.

Un décret du 30 décembre 2010 ayant pérennisé les dispositions relatives à la retraite progressive pour le régime général de la Sécurité sociale, les dispositions Agirc et Arrco en matière de retraite progressive ont également été pérennisées.

Est donc ainsi maintenue l'application temporaire de coefficients d'abattement spécifiques sur les allocations Agirc (à l'exception des droits sur la Tranche C auxquels s'applique un coefficient définitif pour âge) et Arrco, servies, pendant la période de retraite progressive, pour les participants ne remplissant pas les conditions du taux plein de pension.

Compte tenu du fait que l'âge d'entrée dans le dispositif est modifié suivant le relèvement de l'âge légal de départ à la retraite, les coefficients temporaires de service de l'allocation sont désormais déterminés, par génération, en fonction de l'âge révolu et de la durée d'assurance validée par le régime de base.

Les commissions paritaires ont, lors de leur réunion commune du 6 décembre 2011, fixé les coefficients d'abattement spécifiques applicables en 2012 et 2013.■

Source : Décret n° 2010-1730 (JO du 31.12.2010)

## CONTRIBUTIONS FNAL : Nouveautés déclaratives 2012

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2012, les modalités de déclaration des contributions Fnal (0,10 %) et Fnal supplémentaire (0,40 %) sont modifiées et des lignes spécifiques pour ces deux contributions sont créées sur les bordereaux récapitulatifs de cotisations (BRC).

Ces nouvelles modalités s'appliquent aux contributions calculées sur les rémunérations versées au titre de 2012 et ne concernent pas les déclarations au titre des rémunérations de l'année 2011. Le montant des contributions dues reste inchangé.

L'information du site [urssaf.fr](http://urssaf.fr) présente l'incidence des nouvelles modalités de déclaration de la contribution Fnal selon l'effectif des entreprises (moins de 20 salariés et 20 salariés et plus), ainsi que le cas particulier des employeurs ayant atteint pour la première fois le seuil de 20 salariés en 2008, 2009 ou 2010 et qui bénéficient, à ce titre, d'un assujettissement progressif.

Par ailleurs, nous rappelons que l'article 76 de la loi de finances rectificative pour 2011, modifiant l'article 48 de la loi de modernisation de l'économie, reconduit ce dispositif pour l'année 2012.■

Source : Site URSSAF

-----

## EFFETS D'UN LICENCIEMENT MENE PAR UNE PERSONNE ETRANGERE A L'ENTREPRISE

**La procédure de licenciement menée jusqu'à son terme par une personne étrangère à l'entreprise, prive le licenciement de caractère réel et sérieux.**

Dans cette affaire, les **lettres de convocation et de notification du licenciement** d'un salarié avaient été **signées par un cabinet comptable**. Toutefois, le salarié avait été reçu à l'entretien préalable par le gérant de l'entreprise qui l'employait. La Cour d'appel avait considéré que la procédure de licenciement était irrégulière mais le licenciement justifié. La Cour de cassation réaffirme ici le principe selon lequel le licenciement notifié par une personne étrangère à l'entreprise prive le licenciement de cause réelle et sérieuse.

Notons qu'il a récemment été jugé qu'un **salarié en mission d'intérim pour assister une DRH n'était pas une personne étrangère** à l'entreprise et **pouvait donc signer les lettres de licenciement**.■

Source : Cass. Soc du 26.03.2002, pourvoi n° 99-43155 – Cass. Soc du 02.03.2011, pourvoi n° 09-67237

---

## PRISE D'ACTE :

### Le non-versement du complément maladie est un manquement grave

**Le non-versement au salarié des indemnités complémentaires conventionnelles**, prévues en cas d'arrêt maladie, **justifie la prise d'acte aux torts de l'employeur**.

En l'espèce, un commercial exclusif avait pris acte de la rupture de son contrat de travail au motif que l'employeur ne lui avait pas versé les indemnités complémentaires prévues conventionnellement en cas d'arrêt maladie. Ce manquement de l'employeur est suffisamment grave pour justifier la prise d'acte.

Par cet arrêt, la Cour de cassation apporte une nouvelle pierre à l'édifice de sa jurisprudence sur les prises d'acte justifiées par un manquement en matière de rémunération.■

Source : Cass. Soc du 07.12.2011, pourvoi n° 10-16899 – Cass. Soc du 16.09.2009, pourvoi n° 08-41057

---

## HARCELEMENT MORAL :

### Nul ne peut se plaindre d'une situation qu'il a sollicité

Lorsqu'un salarié s'estime victime d'un harcèlement moral, l'employeur démontrera d'autant plus facilement que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement si c'est le salarié qui est à l'initiative de sa situation.

En l'espèce, un assistant comptable prétendait subir un harcèlement moral de la part de son employeur en raison de la réduction de ses missions.

De son côté, l'employeur établissait que la réduction de ses missions résultait de la propre demande du salarié de voir réduire son activité en raison de problèmes de santé, puis de la formation qu'il avait suivie et, finalement, de la qualité insuffisante de ses prestations, sans que sa rémunération n'en soit modifiée.

Il en résulte que l'employeur a démontré que ses décisions étaient justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement moral. ■

Source : Cass. Soc du 07.12.2011, pourvoi n° 10-13767

## DELEGUE SYNDICAL CENTRAL : Liberté de choix parmi les salariés de l'entreprise

La Cour de cassation a considéré, dans un arrêt du 16 novembre 2011, qu'un salarié pouvait être désigné délégué syndical central sans s'être présenté aux élections professionnelles.

**En effet, l'article L. 2143-5 du code du Travail relatif au délégué syndical central ne subordonne pas la désignation d'un délégué syndical central à l'obtention, par ce dernier, d'un score électoral.**

La condition d'audience qui impose au délégué syndical d'avoir recueilli 10 % des suffrages aux élections ne s'applique donc pas au délégué syndical central. La seule condition d'audience prévue par l'article L. 2143-5 du code du Travail concerne l'appréciation de la représentativité du syndicat désignataire. Il s'en déduit qu'un syndicat peut désigner comme délégué syndical central un salarié qui ne s'est pas présenté aux élections.■

Source : Cass. Soc du 16.11.2011, pourvoi n° 10-28201

## REPRESENTANT SYNDICAL AU CE : Le RSS n'est pas de plein droit RS au CE

La Cour de cassation a considéré, dans un arrêt du 14 décembre 2011, que contrairement au délégué syndical dans une entreprise de moins de 300 salariés, le représentant de la section syndicale (RSS) n'est pas de plein droit représentant syndical au CE car la désignation d'un représentant syndical au comité d'entreprise est une prérogative que la loi réserve aux syndicats qui ont obtenu une légitimité électorale, soit en étant reconnus représentatifs dans les entreprises de moins de trois cents salariés, soit en ayant des élus au comité d'entreprise dans les autres entreprises.

Dans le cas d'espèce, le syndicat CFE-CGC dont le pourvoi a été rejeté par la Cour de cassation, se prévalait de ce que la salariée qu'il avait désignée représentante de la section syndicale au sein d'une unité économique et sociale (UES) employant cent cinquante quatre salariés était représentante syndicale au comité d'entreprise de l'UES au motif que le représentant de la section syndicale qui bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical (article L. 2142-11 du code du Travail), à l'exception du pouvoir de négocier les accords collectifs doit donc, au même titre que le délégué syndical, être de droit représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement, dans les entreprises de moins de trois cents salariés (article L. 2143-22 du code du Travail).■

Source : Cass. Soc du 14.12.2011, pourvoi n° 11-14642

## ÉLECTORAT : Option en cas de cumul de contrats de travail

Dans un arrêt du 16 novembre 2011, la Cour de cassation a considéré, sur le fondement des articles L. 2314-16, alinéa 2, et L. 2324-15, alinéa 2, du code du Travail, que lorsque des salariés travaillent simultanément dans plusieurs entreprises, ils doivent choisir l'entreprise dans laquelle ils font acte de candidature.

Aux termes des textes précédemment cités, les salariés travaillant à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans l'une de ces entreprises. Ils choisissent celle dans laquelle ils font acte de candidature.

En l'espèce, un salarié ayant le statut de cadre bénéficiait simultanément de plusieurs contrats de travail prévoyant chacun une convention de forfait annuel en jours avec différentes entreprises. Ayant été élu représentant du personnel dans l'une des deux entreprises, la Cour de cassation en a déduit qu'il ne pouvait plus se présenter aux élections professionnelles dans l'autre structure.■

Source : Cass. Soc du 16.10.2011, pourvoi n° 11-13256

## VISITE DE REPRISE EN CAS D'ABSENCES REPETEES :

### Précisions des juges

Un accident de trajet, suivi de trois arrêts de travail pour maladie d'une durée totale de trente et un jours sur une période de cinq mois, ne constituent pas des absences répétées justifiant l'organisation d'une visite médicale de reprise.

Dans cette affaire, à la suite d'un accident de trajet, une salariée avait été en arrêt maladie 4 jours en janvier, 8 jours en mars, 14 jours en juin et 9 jours en août. Ces arrêts de travail, pris en compte séparément, ne nécessitaient pas de visite de reprise car ils étaient chacun d'une durée inférieure à 21 jours. Mais l'employeur est tenu d'organiser une visite de reprise en cas d'absences répétées du salarié (article R. 4624-21 du code du Travail).

En l'espèce, la Cour de cassation a estimé que le cumul de quatre arrêts de travail sur une période de cinq mois n'obligeait pas l'employeur à organiser une visite médicale de reprise.

Le code du Travail ne définit pas précisément la durée et la fréquence de ces absences répétées pour raison de santé entraînant une visite de reprise alors que parallèlement, le défaut d'organisation d'une visite médicale obligatoire de reprise justifie une prise d'acte aux torts de l'employeur.■

Source : Cass. Soc du 23.11.2011, pourvoi n° 10-21158 - Cass. soc. du 22.09.2011 pourvoi n° 10-13568

---

## FAUTE DU SALARIE :

### Les juges mettent l'accent sur la gravité des faits

La faute grave est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, nonobstant l'ancienneté du salarié et l'absence de passé disciplinaire. Peu importe également que le salarié n'ait pas été averti et mis en garde, au préalable, des conséquences de ses actes.

Dans deux affaires récentes, la chambre sociale affirme la gravité intrinsèque des faits fautifs et écarte certains éléments exonérateurs.

Dans la première affaire, un salarié avait utilisé à plusieurs reprises, à des fins étrangères aux intérêts de son employeur, les services de ce dernier pour faire réaliser la vidange des fosses septiques de particuliers. La chambre sociale a considéré que la faute grave était constituée quand bien même le salarié avait une ancienneté de 27 ans et une absence de passé disciplinaire.

Dans la seconde affaire, un salarié avait été licencié pour avoir désobéi aux instructions de l'employeur dans la chaîne de fabrication provoquant ainsi la perte de la quasi-totalité de la production. La Cour d'appel avait considéré que le licenciement était fondé sur une cause réelle et sérieuse mais non sur une faute grave car le salarié n'avait pas été averti ni mis en garde. La Cour de cassation considère que la faute grave est établie, écartant ainsi la nécessité de mise en garde ou d'avertissement.■

Source : Cass. Soc du 06.12.2011, pourvoi n° 10-19998 - Cass. soc. du 17.11.2011 pourvoi n° 10-14420

---

## FAUTE GRAVE :

### Exemples de manquement à l'obligation de loyauté

Constitue une faute grave le manquement du salarié à son obligation de loyauté rendant impossible son maintien dans l'entreprise. La Cour de cassation en apporte deux illustrations récentes.

Dans une première affaire, constitue une faute grave le fait pour un salarié d'avoir profité de ses fonctions de gardien et de la confiance que lui faisait l'employeur, pour stocker et fabriquer de façon illicite de l'alcool dans les dépendances du château dans des conditions telles qu'elles impliquaient un véritable trafic .

Dans une seconde affaire, constitue également une faute grave le fait pour un salarié d'avoir omis de porter immédiatement à la connaissance de l'employeur des faits de vol dont il avait été témoin et œuvré pour empêcher leur révélation.■

Source : Cass. Soc du 17.11.2011, pourvoi n° 10-17950 - Cass. soc. du 01.12.2011 pourvoi n° 09-71204



### INSTALLATIONS ELECTRIQUES : Modalités d'accréditation des organismes.

Un arrêté du 21 décembre 2011 fixe dans le détail les modalités d'accréditation des organismes chargés des vérifications des installations électriques, qu'il s'agisse :

- des vérifications initiales prévues à l'article R. 4226-14 du code du Travail ;
- ou de celles sur demande de l'inspecteur du travail ou du contrôleur du travail visées à l'article R. 4722-26 du même code.

Le texte énumère dans le détail les garanties que ces organismes doivent présenter : notamment garanties de compétence, d'intégrité, d'indépendance. D'autre part, sur le plan juridique, lesdits organismes doivent être couverts pour leur responsabilité civile.

Le présent arrêté est d'application immédiate.■

Source : Arrêté du 21 décembre 2011 (JO du 29.12.2011)

---

### INSTALLATIONS ELECTRIQUES DES EQUIPEMENTS DE TRAVAIL

Un arrêté du 23 décembre 2011, publié au JO du 29, précise les modalités selon lesquelles doivent être équipés et installés les équipements de travail non soumis à des règles de conception lors de leur première mise en service.

Les règles à respecter portent notamment sur :

- les organes de commande (qui doivent pouvoir être manœuvrés sans risque) ;
- la continuité de la mise à la terre pour les différentes parties métalliques de l'équipement de travail (couvercles, portes, plaques de fermeture, recevant un équipement électrique.). Une borne générale de terre doit permettre de relier à un conducteur de protection l'ensemble équipotentiel des masses et des éléments conducteurs ;
- les circuits internes des équipements de travail (nécessité de prévoir un dispositif de protection contre les contacts indirects, et s'agissant des dangers d'échauffement, nécessité d'une protection contre les « surintensités »).

Le présent arrêté est d'application immédiate.■

Source : Arrêté du 23 décembre 2011 (JO du 29.12.2011)

---

### VERIFICATIONS OU PROCESSUS DE VERIFICATION DES INSTALLATIONS ELECTRIQUES

Publication au JO du 29 décembre 2011 de l'arrêté du 26 décembre 2011 relatif aux vérifications ou processus de vérification des installations électriques ainsi qu'au contenu des rapports correspondants.

Cet arrêté fixe dans le détail :

- les méthodes et l'étendue de la vérification initiale des installations électriques prévue à l'article R. 4226-14 du code du travail ;
- les méthodes, l'étendue et la périodicité de la vérification des installations électriques prévue à l'article R. 4226-16 du code du Travail (on notera que la périodicité des vérifications est fixée à un an, voire à deux ans si le rapport précédent ne présente aucune observation ou si des travaux de mise en conformité ont été réalisés pour répondre aux observations contenues dans ledit rapport) ;

- les méthodes, l'étendue et, le cas échéant, la périodicité du processus de vérification des installations électriques temporaires prévu à l'article R. 4226-21 du code du Travail ;
- les méthodes et l'étendue de la vérification des installations électriques sur demande de l'inspecteur du travail ou du contrôleur du travail, prévue à l'article R. 4722-26 du code du Travail ;
- le contenu des rapports correspondants.

Le présent arrêté est d'application immédiate.■

Source : Arrêté du 26 décembre 2011 (JO du 29.12.2011)

---

## MODALITES DES ECLAIRAGES DE SECURITE

Selon l'article R. 4227-14 du code du Travail, les établissements doivent disposer d'un éclairage de sécurité permettant d'assurer l'évacuation des personnes en cas d'interruption accidentelle de l'éclairage normal. Un arrêté du 14 décembre, publié au JO du 30, définit les règles de conception et de mise en œuvre, ainsi que les conditions d'exploitation et de maintenance de cet éclairage de sécurité.

L'arrêté précise que, dans les établissements recevant du public, pour les locaux ayant pour fonction essentielle la réception de celui-ci et pour les dégagements accessibles à celui-ci, le règlement de sécurité relatif à ces établissements est seul applicable.

De même, dans les établissements comportant des locaux tels que cantines, restaurants, salles de conférences, salles de réunions, l'éclairage de sécurité doit être réalisé conformément à la réglementation applicable aux établissements recevant du public si elle est plus contraignante.

Cet arrêté, qui intervient conformément au décret n° 2010-1018 du 30 août 2010 est entré en vigueur le 31 décembre 2011.■

Source : Arrêté du 14 décembre 2011 (JO du 30.12.2011)

---

## INSTALLATIONS DE SOUDAGE ELECTRIQUE

Un arrêté du 19 décembre 2011, publié au JO du 28, concerne les installations de soudage électrique présentant des risques de choc électrique visées à l'article R. 4226-11 du code du Travail.

Ces installations électriques mettent en œuvre des procédés tels que :

- le soudage à l'arc sous ses différentes formes ;
- le soudage par résistance ;
- les techniques connexes, notamment le découpage au plasma.

Ce texte vise à assurer la sécurité de ces installations en imposant notamment l'utilisation des équipements de protection individuelle (EPI) isolants adaptés à la plus grande des tensions mises en jeu, appropriés aux risques à prévenir et aux conditions dans lesquelles le travail est effectué.

Le présent arrêté est applicable à compter du lendemain du jour de sa publication.■

Source : Arrêté du 19 décembre 2011 (JO du 28.12.2011)

---

### SECURITE ELECTRIQUE DES INSTALLATIONS ET EQUIPEMENTS : Laboratoires et plates-formes d'essais

L'arrêté du 16 décembre 2011 précise un certain nombre de dispositions applicables (réglementation de l'accès, signalisation, etc.) aux locaux ou emplacements visés à l'article R. 4226-10 du code du Travail où l'on procède soit à des essais électriques ou électromécaniques de matériels ou de machines, soit à des essais ou analyses physico-chimiques.

Sont concernés par ces dispositions les laboratoires et plates-formes d'essais dans lesquels il n'est pas possible de réaliser une protection contre les risques de contact direct conforme aux exigences de l'article R. 4215-3 du code du Travail.

Ce texte régit l'accès auxdits locaux ou emplacements (accès réservé à des personnes habilitées ou éventuellement à des personnes non habilitées sous réserve d'avoir été informées des instructions de sécurité et de rester sous surveillance).

L'arrêté fixe ensuite les règles de délimitation : chaque emplacement de travail ou d'essai doit être délimité (délimitation « renforcée » lorsque les tensions mises en jeu sur des parties actives accessibles sont des domaines HTA ou HTB).

L'emplacement délimité doit être signalé par des dispositifs d'avertissement graphiques et par des lampes. En outre, chaque point d'alimentation en énergie doit être repéré par une plaque (et des dispositifs lumineux doivent signaler en permanence la présence et l'absence de la tension sur chacun de ces points d'alimentation).

Les dispositions de l'arrêté du 16 décembre 2011 sont d'application immédiate.■

Source : Arrêté du 16 décembre 2011 (JO du 29.12.2011)

---

### SECURITE ELECTRIQUE DES INSTALLATIONS ET EQUIPEMENTS : Installations de galvanoplastie et d'électrophorèse, cellules d'électrolyse et fours électriques à arc

Un arrêté du 15 décembre 2011, publié au JO du 29, fixe les dispositions particulières applicables aux installations de galvanoplastie et d'électrophorèse, aux cellules d'électrolyse et aux fours électriques à arc, et notamment les conditions dans lesquelles, dans les locaux et sur les emplacements de travail affectés aux installations de galvanoplastie ou d'électrophorèse, aux cellules d'électrolyse ou aux fours électriques à arc, faisant partie des locaux et emplacements visés à l'article R. 4226-10 du code du Travail, il peut être dérogé à l'article R. 4215-3 du code du Travail prescrivant l'inaccessibilité aux travailleurs des parties actives dangereuses et aux dispositions qui prescrivent, en application de l'article R. 4215-3 susvisé, la mise à la terre des masses, du moins lorsque cette mise à la terre est incompatible avec le principe même de fonctionnement des matériels ou installations.■

Source : Arrêté du 15 décembre 2011 (JO du 29.12.2011)

---

### CABINES DE PEINTURE : Mise en ligne d'un dossier de l'INRS

En octobre 2011, l'Institut National de Recherche et de Sécurité pour la prévention des accidents du travail des maladies professionnelles (INRS) a mis en ligne un dossier consacré aux cabines d'application par projection de peinture en poudre ou par pulvérisation de produits liquides. Ce dossier précise notamment que ces installations doivent respecter les exigences de santé et de sécurité exposés dans la directive 2006/42/CE du 17 mai 2006 relative aux machines (dite « directives machines »).■

Source : INRS



---

**MICRO CV**

---

**CV 1** : De formation Bac informatique et gestion, expérience de 2 ans employé de commerce, recherche poste de télé-vendeur, télé-conseiller ou un poste administratif ou informatique.

**CV 2** : Secrétaire commerciale, expérience : 15 ans, formation : Word/excel, disponible de suite

---

**OFFRES D'EMPLOI**

---

**OFFRE n° 1 : Opérateur polyvalent (H/F)**

Formation : BAC PROFESSIONNEL SOUHAITE

Mission :

Tôlerie fine de précision, 25 KM NORD ORLEANS – Recherche pour un poste de pliage ou un poste en soudure ou un poste en finition ou un poste de montage

**OFFRE n° 2 : Technicien génie mécanique et productique (H/F)**

Expérience : DEBUTANT OU EXPERIENCE 2 ANS MINI

Formation : BTS - DUT

Mission :

Tôlerie fine de précision- 25 KM NORD ORLEANS – Recherche un poste de technicien génie mécanique et productique pour îlot découpe, fonctions principales : Réaliser la programmation et la mise au point des programmes de l'outillage, respecter les temps, l'auto-contrôle, les délais, travailler dans un environnement organisé en respectant les règles de sécurité, être force de proposition.

**OFFRE n° 3 : Préparateur de commande – cariste – livreur (H/F)**

Expérience : 2 ans

Formation : CAP-BEP

Informations complémentaires : Permis B exigé et valide – CACES 1-3

Mission : vous assurez les préparations de commande, la livraison clients/fournisseurs et le rangement de zone logistique.

-----



n°1 : Social,

CONVENTIONS & ACCORDS COLLECTIFS SIGNÉS EN 2011

**TEXTES NATIONAUX INTERPROFESSIONNELS**

Textes conventionnels	Organisations patronales signataires	Organisations syndicales signataires	Lieu de Dépôt	Date de dépôt	Extension
Accord national interprofessionnel de sécurisation du régime d'assurance chômage du 3 mars 2011	MEDEF CGPME UPA	CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT-FO, CGT	DGT	14-03-2011	Agr. 01-04-2011 JO 02-04-2011
Accord national interprofessionnel de sécurisation de la convention de reclassement personnalisé du 3 mars 2011	MEDEF CGPME UPA	CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT- FO, CGT	DGT	14-03-2011	Agr. 01-04-2011 JO 02-04-2011
Avenant du 3 mars 2011 à l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels portant modification des conditions d'éligibilité au CIF-CDD	MEDEF CGPME UPA	CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT- FO, CGT	DGT	11-05-2011	
Accord national interprofessionnel du 18 mars 2011 relatif aux retraites complémentaires AGIRC-ARRCO-AGFF	MEDEF CGPME UPA	CFDT, CFTC, CGT-FO	DGT	22-04-2011	Ext. et élar. 27-06-2011 JO 29-06-2011
Accord national interprofessionnel du 25 mars 2011 relatif à l'indemnisation du chômage Procès-verbal annexé	MEDEF CGPME UPA	CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT-FO	DGT	03-05-2011	Agr. 15-06-2011 JO 16-06-2011
Accord national interprofessionnel du 7 avril 2011 sur l'accompagnement des jeunes demandeurs d'emploi dans leur accès à l'emploi	MEDEF CGPME UPA	CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT-FO	DGT	27-05-2011	
Accord national interprofessionnel de sécurisation de la convention de reclassement personnalisé du 29 avril 2011	MEDEF CGPME UPA	CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT-FO	DGT	26-05-2011	Agr. 08-06-2011 JO 16-06-2011
Accord national interprofessionnel du 29 avril 2011 sur l'accompagnement des jeunes dans leurs accès au logement afin de favoriser leur accès à l'emploi	MEDEF CGPME UPA	CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT-FO	DGT	29-05-2011	
Convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage – règlement annexé	MEDEF CGPME UPA	CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT-FO	DGT	26-05-2011	Agr. 15-06-2011 JO 16-06-2011
Accords d'application n° 1 à 24 du 6 mai 2011 de la convention relative à l'indemnisation du chômage	MEDEF CGPME UPA	CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT-FO	DGT	26-05-2011	Agr. 15-06-2011 JO 16-06-2011
Accord du 6 mai 2011 relatif au régime d'assurance chômage applicable aux apprentis du secteur public	MEDEF CGPME UPA	CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT-FO	DGT	26-05-2011	Agr. 15-06-2011 JO 16-06-2011

Textes conventionnels	Organisations patronales signataires	Organisations syndicales signataires	Lieu de Dépôt	Date de dépôt	Extension
Accord du 6 mai 2011 relatif au financement par l'assurance chômage de points de retraite complémentaire	MEDEF CGPME UPA	CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT-FO	DGT	26-05-2011	Agr. 15-06-2011 JO 16-06-2011
Avenant du 6 mai 2011 portant extension du champ d'application territorial de la convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage au territoire monégasque	MEDEF CGPME UPA	CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT-FO	DGT	26-05-2011	Agr. 15-06-2011 JO 16-06-2011
Accord national interprofessionnel du 7 juin 2011 sur l'accès des jeunes aux formations en alternance et aux stages en entreprise	MEDEF CGPME UPA	CFDT, CFTC, CFE-CGC,	DGT	29-06-2011	
Accord national interprofessionnel de sécurisation de la convention de reclassement personnalisé du 4 juillet 2011	MEDEF CGPME UPA	CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT-FO, CGT	DGT	07-07-2011	Agr. 28-07-2011 JO 12-08-2011
Accord national interprofessionnel du 11 juillet 2011 relatif à l'accompagnement des jeunes pour favoriser leur maintien dans l'emploi	MEDEF CGPME UPA	CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT-FO	DGT	21-10-2011	
Accord national interprofessionnel du 12 juillet 2011 relatif à l'association pour l'emploi des cadres	MEDEF CGPME UPA	CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT-FO, CGT	DGT	22-12-2011	
Convention du 19 juillet 2011 relative au contrat de sécurisation professionnelle	MEDEF CGPME UPA	CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT-FO, CGT	DGT	22-09-2011	Agr. 06-10-2011 JO 21-10-2011

n° 2: Social,

CONVENTIONS & ACCORDS COLLECTIFS SIGNES EN 2011

**TEXTES NATIONAUX PARTICULIERS AUX METAUX**

Textes conventionnels	Organisations patronales signataires	Organisations syndicales signataires	Lieu de Dépôt	Date de dépôt	Extension
Accord national du 1 <sup>er</sup> juillet 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	UIMM	CFDT, CFTC, FO, CFE-CGC, CGT	DGT Conseil de Prud'hommes Paris	29.07.2011	23.12.2011 JO du 27.12.2011

**TEXTES DEPARTEMENTAUX PARTICULIERS AUX METAUX**

Textes conventionnels	Organisations patronales signataires	Organisations syndicales signataires	Lieu de Dépôt	Date de dépôt	Extension
Avenant du 11 mars 2011 relatif au départ en retraite (art. 34) et à la mise à la retraite avant 65 ans (art. 34bis) de l'avenant « Mensuels »	UIMM	FO, CFTC, CFDT, CFE-CGC	<u>DDTEFP</u> Conseil prud'hommes Chartres	14.04.2011	En cours d'instruction
Avenant du 11 mars 2011 relatif à la rupture conventionnelle (art. 33bis) de l'avenant « Mensuels »	UIMM	FO, CFTC, CFDT, CFE-CGC	<u>DDTEFP</u> Conseil prud'hommes Chartres	14.04.2011	13.07.2011 JO du 22.07.2011
Avenant du 11 mars 2011 relatif aux rémunérations annuelles garanties (RAG) 2011	UIMM	FO, CFTC, CFDT, CFE-CGC	<u>DDTEFP</u> Conseil prud'hommes Chartres	14.04.2011	07.07.2011 JO du 17.07.2011
Avenant du 11 mars 2011 portant fixation d'une nouvelle valeur de point	UIMM	FO, CFTC, CFDT, CFE-CGC	<u>DDTEFP</u> Conseil prud'hommes Chartres	14.04.2011	07.07.2011 JO du 17.07.2011



## Social-paie n° 3: Saisies et cessions des rémunérations

### BAREME POUR L'ANNÉE 2012

Le barème des rémunérations annuelles saisissables ou cessibles est revalorisé et fixé désormais comme suit :

Tranche de 0 à 3 590 €	1/20
Tranche de 3 590 € à 7 030 €	1/10
Tranche de 7 030 € à 10 510 €	1/5
Tranche de 10 510 € à 13 950 €	1/4
Tranche de 13 950 € à 17 410 €	1/3
Tranche de 17 410 € à 20 910 €	2/3
Au-delà de 20 910 €	totalité

Parallèlement, la majoration de ces seuils est portée à 1 360 € par an par personne à charge sur justificatifs.

**L'assiette de calcul** de la fraction saisissable ou cessible comprend les **salaires, accessoires** ainsi que les **avantages en natures**. En revanche, doivent être **exclus** les sommes correspondant aux **remboursements de frais** ainsi que les **allocations ou indemnités pour charge de famille**.

Nous vous rappelons que sont à prendre en considération les **rémunérations nettes**. Par ailleurs une lettre du ministère de la Justice en date du 15 novembre 1994 précise, il convient de déduire la CGS au même titre que les cotisations sociales obligatoire. La même logique devrait, à notre avis, conduire à déduire également la CRDS. ■

Source : Décret du 2011-1909 (JO du 22.12.2012)



Social Paie, n° 4: Avantages en nature  
Montants des évaluations forfaitaires pour 2012

**I. AVANTAGES EN NATURE NOURRITURE**

	<b>Montants</b>
Pour un seul repas	4,45 €
Pour deux repas	8,90 €

**II. AVANTAGES EN NATURE LOGEMENT**

<b>Rémunération brute mensuelle</b>	<b>Montant de l'avantage en nature pour 1 pièce</b>	<b>Montant de l'avantage en nature par pièce principale si plusieurs pièces</b>
< 1 515,50 €	64,60 €	34,50 €
de 1 515,50 € à 1 818,59 €	75,50 €	48,50 €
de 1 818,60 € à 2 121,69 €	86,20 €	64,60 €
de 2 121,70 € à 2 727,89 €	96,90 €	80,70 €
de 2 727,90 € à 3 334,09 €	118,60 €	102,30 €
de 3 334,10 € à 3 940,29 €	140,00 €	123,90 €
de 3 940,30 € à 4 546,49 €	161,60 €	150,70 €
A partir de 4 546,50 €	183,20 €	172,40 €



## Social Paie, n° 5 : Frais professionnels Barème des plafonds de présomption 2012

### Barème des plafonds de présomption pour l'année 2012 (arrêté du 20 décembre 2002 modifié)

Indemnités liées aux dépenses supplémentaires de nourriture	Plafonds de présomption
<b>Indemnité de restauration sur le lieu de travail en raison de conditions particulières d'organisation ou d'horaire de travail</b> (travail en équipe, posté, continu ou en horaire décalé, travail de nuit)	5,90 €
<b>Indemnité de repas ou restauration</b> (salarié en déplacement hors des locaux de l'entreprise ou sur chantier sans obligation de prendre le repas au restaurant)	8,40 € (par repas)
<b>Indemnité de repas</b> (salarié en déplacement professionnel et empêché de regagner sa résidence ou lieu de travail habituel)	17,40 € (par repas)

Indemnités de grands déplacements en France métropolitaine	Plafonds de présomption		
	Taux plein (3 premiers mois)	Abattement de 15 % (4 <sup>ème</sup> au 24 <sup>ème</sup> mois)	Abattement de 30 % (25 <sup>ème</sup> au 72 <sup>ème</sup> mois)
<b>Indemnité de logement et de petit déjeuner</b> * Paris, Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne	62,20 € par jour	52,90 € par jour	43,50 € par jour
* Autres départements de la France métropolitaine	46,20 € par jour	39,30 € par jour	32,30 € par jour
<b>Indemnité de repas</b>	17,40 € par repas	14,80 € par repas	12,20 € par repas

Indemnités liées à la mobilité Professionnelle	Plafonds de présomption
<b>Indemnité d'hébergement provisoire et nourriture</b>	69,20 € par jour <sup>(1)</sup>
<b>Indemnité d'installation dans le nouveau logement</b>	1 384,20, € <sup>(2)</sup>

(1) Dans la limite de 9 mois

(2) Majorée de 115,30 € par enfant à charge (dans la limite de 3 enfants) et ne peut excéder 1 730,10 €



**UIMM Eure-et-Loir**

**Président : Michel GUERTON**

**MEDEF Eure-et-Loir**

**Président : François-Xavier HUILLE**

**Services permanents**  
**Délégué Général : Ronan THOS**

**Affaires juridiques et sociales**  
**Emploi**

Ronan THOS  
Nathalie RODERIGUE

**Mandats Patronaux**  
**Sites internet**

Christelle CUREC

**Relations Education Nationale**

Marie-Josée THOS

**Compétitivité des entreprises**  
**Entreprises en difficultés**

Ronan THOS

**Entreprises & Handicap**  
**Statutaire**  
**Développement commercial**

Marie-Josée THOS

**Comptabilité**

Jacqueline PICHOT

**Magazine « Entreprises 28 »**

Ronan THOS

**Accueil / Standard /**  
**Enquêtes**

Isabelle FROMENTIN

**Services spécialisés**

**Elections « clés en main » : Nathalie RODERIGUE**

**Service social inter-entreprises : Ronan THOS / Jacqueline PICHOT**

***Le réseau du MEDEF (MEDEF Eure-et-Loir, Centre et National) a pour vocation de rassembler les entrepreneurs, défendre leurs intérêts communs et promouvoir l'esprit d'entreprise.***

***L'UIMM vous propose de valoriser les atouts professionnels de vos salariés par le biais du CQPM (Certificat de Qualification Paritaire de la Métallurgie). La reconnaissance des acquis professionnels est une motivation forte de vos salariés.***