

Lettre Entreprise

LETTRE N°5 - FÉVRIER 2012

info

Sommaire

info JURIDIQUE

P.2 > L'apprentissage : un contrat gagnant-gagnant

En 2010, plus de 287 000 nouveaux contrats d'apprentissage ont été enregistrés dans le secteur marchand...

info DOSSIER

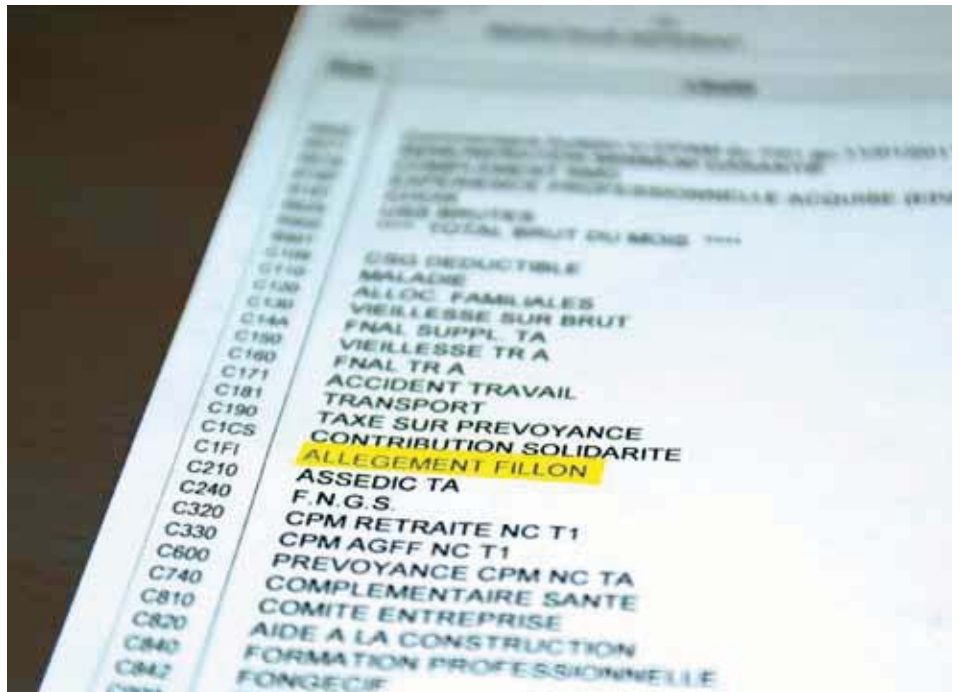
P.3 > Panorama de l'emploi dans les TPE

Le ministère du Travail a publié, le 6 décembre 2011, l'analyse de la DARES (Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques) sur l'emploi et les salaires dans les TPE entre 2000 et 2009 ...

info SOCIAL

P.4 > Journée de solidarité : quelles sont les règles ?

Instaurée depuis 2004, cette journée est destinée au financement d'actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées...



Réduction Fillon : nouvelles règles de calcul

La Loi de financement de la Sécurité sociale pour 2012 a intégré les heures supplémentaires et complémentaires dans le calcul du coefficient de la réduction Fillon. Un décret du 30 décembre dernier la complète sur le calcul du SMIC à prendre en compte. En effet, depuis le 1^{er} janvier 2012, il faut inclure dans la rémunération annuelle brute toutes les heures supplémentaires et complémentaires. Quant au SMIC à prendre en compte, il doit être majoré du produit

du nombre d'heures supplémentaires ou complémentaires rémunérées au cours de l'année par le SMIC. Le coefficient de réduction est donc calculé en fonction du rapport entre la rémunération annuelle brute et le SMIC calculé pour un an sur la base de la durée légale du travail majorée, le cas échéant, du volume d'heures supplémentaires réalisées dans l'année. Conséquence, le montant des allègements Fillon baisse à partir de cette année.



6^e

La France est le 6^e déposant de brevets dans le monde, derrière les États-Unis, le Japon, la Chine, la Corée et l'Allemagne.

Source : INPI

Le Saviez-Vous ?

60% DES SALARIÉS ONT DÉJÀ REFUSÉ UN ARRÊT MALADIE

Les français n'abusent pas des arrêts maladies, selon un sondage Obea/IntraForces réalisé en décembre 2011. Un quart des salariés déclarent n'être jamais en arrêt maladie, six français sur dix disent avoir déjà refusé un arrêt prescrit par le médecin, préférant continuer à travailler même en étant malade, et une grande majorité (75 %) pense qu'il faudrait plus de contrôles. En 2010, une étude d'Alma Consulting précisait que les salariés s'absentaient en moyenne 14,5 jours.

info JURIDIQUE

L'apprentissage : un contrat gagnant-gagnant



► **LE PLAFOND DES INDEMNITÉS JOURNALIÈRES DIMINUE EN 2012**

Depuis le 1^{er} janvier 2012, le calcul du montant maximum des indemnités journalières versées en cas d'arrêt de travail est modifié, selon le décret du 26 décembre dernier. Il ne sera plus calculé sur 50% du plafond de la Sécurité sociale mais sur 50% de 1,8 fois le SMC, soit 41,38 € au lieu de 48,43 € par jour. Les entreprises pratiquant le maintien de salaire verront leurs charges alourdis par ce nouveau mode de calcul.

► LA PÉNIBILITÉ AU TRAVAIL : DE NOUVELLES OBLIGATIONS

Depuis le 1^{er} janvier 2012, les entreprises doivent mettre en place une fiche de suivi individuel d'exposition aux facteurs de risques liés à la pénibilité au travail. Cette fiche concerne uniquement les salariés exposés à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels définis. Les entreprises d'au moins 50 salariés dont 50% sont exposés à un facteur de risque doivent par ailleurs négocier ou mettre en place un accord ou un plan d'action sur la pénibilité.

d'apprentissage ou de professionnalisation, est prolongée jusqu'au 30 juin 2012.

De plus, la validation par les DIRECCTE (Directions Régionales des Entreprises, de Travail et de l'Emploi) de l'enregistrement des contrats d'apprentissage réalisé par les chambres consulaires est supprimée depuis le 24 décembre 2011. Désormais, ces directions sont uniquement destinataires, à des fins d'information, de copies dématérialisées de ces contrats. La déclaration de l'employeur et le contrat d'apprentissage font dorénavant l'objet d'une transmission unique au service d'enregistrement. Les pièces annexes au contrat ne doivent être communiquées qu'à la demande de ce service.



info DOSSIER

Panorama de l'emploi dans les TPE

Le ministère du Travail a publié, le 6 décembre 2011, l'analyse de la DARES (Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques) sur l'emploi et les salaires dans les TPE entre 2000 et 2009.

Les entreprises de 1 à 9 salariés regroupent 20% de l'emploi salarié concurrentiel, hors agriculture et hors intermédiaires et stagiaires. Au total, entre fin 2000 et fin 2008, l'emploi dans les TPE a augmenté de 99 000 salariés. Soit, avec +0,4%, une croissance annuelle moyenne très légèrement inférieure à celle de l'ensemble des entreprises toutes tailles confondues.

PLUS D'UNE TPE SUR TROIS N'EMPLOIE QU'UN SALARIÉ

A côté des 3 millions de salariés qu'elles emploient, les TPE font travailler 700 000 non salariés. Sur environ 1 million d'entreprises, plus de la moitié déclare faire travailler au moins un non salarié.

D'AVANTAGE DE TEMPS PARTIEL OU DE CONTRATS COURTS DANS LES TPE

Autre particularité de l'emploi dans les TPE, elles recourent davantage que les autres entreprises aux contrats à durée déterminée (11,3%), au temps partiel (26,4%) ainsi qu'aux emplois aidés (7,6%). Parmi les emplois aidés près de 85 % relèvent des dispositifs de formation en alternance dont 5,3 % en contrat d'apprentissage, 1,1% en contrat de professionnalisation et 1,2% en autre contrat aidé. S'agissant du temps partiel, la DARES observe qu'il est plus fréquent pour la femme (41,9 %) que pour les hommes (12,1 %).

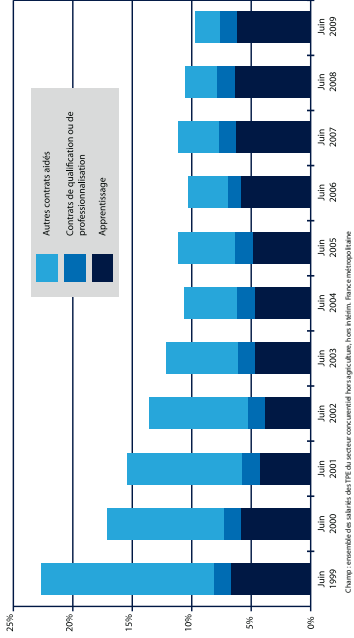
UNE DURÉE HEBDOMADAIRE MOYENNE DE 36,4 HEURES POUR LES SALARIÉS À TEMPS COMPLET

En décembre 2010, la durée de travail hebdomadaire moyenne déclarée d'un salarié à temps complet est de 36,4 heures dans les TPE, soit 0,8 heure de plus que dans les entreprises de 10 salariés ou plus (35,6 heures). Mais les salariés des TPE à temps complet ont plus fréquemment une durée hebdomadaire de travail supérieure à 39 heures : 27,1 % sont dans ce cas, contre 8,7 % dans les plus grandes entreprises.

LE SALAIRE MOYEN INFÉRIEUR DE 20 %

Cette étude nous apprend également que le salaire moyen (hors stagiaires, intérimaires et bénéficiaires d'emplois aidés) est de 2 230 € mensuels bruts dans les TPE soit inférieur de 20% à celui des entreprises de 10 salariés ou plus en 2008. Les salaires horaires dans les TPE sont beaucoup plus concentrés autour du SMC. Résultat, environ la moitié des salariés de TPE est, chaque année, concernée par la revalorisation du SMC.

► PROPORTION DE SALARIÉS DES TPE EN CONTRATS AIDÉS



Journée de solidarité : quelles sont les règles ?

La journée de solidarité, instaurée depuis 2004, est destinée au financement d'actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées. Sa date est fixée par accord collectif, ou à défaut, au lundi de Pentecôte.



Pour les salariés, elle consiste à exécuter une journée de travail supplémentaire ne faisant l'objet d'aucune rémunération, elle peut éventuellement être fractionnée en heures. Des dispositions sont prévues pour que les salariés changeant d'employeur en cours d'année n'effectuent pas plusieurs journées de solidarité dans l'année. L'absence injustifiée du salarié au cours de cette journée autorise l'employeur à pratiquer une retenue sur salaire. Pour les employeurs, elle se traduit par une contribution au taux de 0,3 % des salaires versés, calculée sur la même assiette que les cotisations patronales d'Assurance maladie affectées au financement des régimes de base de l'Assurance maladie. Elle fait l'objet d'un recouvrement dans les conditions et les garanties identiques à ces cotisations (1° de l'article L14-10-4 du code de l'action sociale et des familles).



Quelles sont les conséquences si l'employeur oublie d'organiser les visites médicales ?

➤ Un employeur qui ne respecte pas ces obligations peut voir le contrat de travail rompu à ses torts. De son côté, le salarié lésé a le droit de prendre acte de cet état de fait aux torts de son employeur. La prise d'acte du salarié produira les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, avec toutes les conséquences financières que cela induit pour l'employeur (Cour de Cassation, ch. sociale, du 22 septembre 2011 n°10-13568).



Que faire si l'employeur oublie d'envoyer sa déclaration URSSAF ?

➤ Si l'oubli est relatif à une déclaration d'embauche d'un salarié, l'employeur peut régulariser sur le site internet de l'URSSAF. S'il s'agit d'une déclaration accompagnée d'un règlement de cotisations, une demande de remise gracieuse des pénalités encourues doit être jointe. En effet, tout retard de paiement entraîne l'application automatique de majorations. Toutefois, si la majoration initiale de 5% peut être effacée, la majoration complémentaire de 0,4% par mois, relatif au loyer de l'argent, reste due.



Délais de prescriptions en droit social

NATURE DE L'ACTION	DÉLAI
Contestation du licenciement	5 ans
Litige relatif à un accord de rupture conventionnelle	12 mois
Contestation de la validité d'un Plan de Sauvegarde pour l'Emploi (PSE)	12 mois
Contestation d'un solde de tout compte	6 mois

La Lettre Entreprise Info est rédigée sous la responsabilité de MUTEX - Société anonyme à directoire et conseil de surveillance au capital de 31 978 110 euros. Entreprise régie par le Code des assurances - RCS Nanterre 529 219 040 - Siège social : 125 avenue de Paris - 93327 Châtillon Cedex.

Directeur de la publication : Brigitte MARGOT - **Directeur de la rédaction :** Malika PETIT-IMBERT

Comité de rédaction : Christian AMELIN, Sylvie BROTHIER, Nathalie DELMAS, Maude DUTAL, Florence GODRIE, Cécile MORIN, Marie-Josée RIBEAUD, Adeline SAUVIGNET

Impression : LIG - 58 av. du M^a de Lattre de Tassigny - 39100 Dole - Tél. 03 84 70 80 90

Mise en page : Frédérique Guillemain - Service communication opérationnelle - ADREA Mutuelle

Crédit photo : sliven001-Stock-Xchng / julia-Stock-Xchng / ADREA Mutuelle / Photoalto

Publication distribuée à titre gratuit - N°ISSN : en cours - Dépôt légal à parution.



Editeur :
ADREA Mutuelle

24 bis, rue Lacretelle - BP 534 - 71000 Mâcon

N°Azur 0 810 810 008

PRIX APPEL LOCAL

www.adrea.fr