

Les brèves...

. CHARGES SOCIALES

Cotisation AGS : baisse du taux au 1^{er} avril 2011

Le conseil d'administration de l'Association pour la gestion du régime de garantie des créances des salariés (AGS), lors d'une réunion extraordinaire du 28 mars 2011, a décidé de modifier le taux de la cotisation AGS qui est désormais de 0.30% au lieu de 0.40% et ce à compter du 1^{er} avril 2011.

Cotisations AGIRC : paramètres 2011 de la GMP

Lorsque le salaire d'un cadre est inférieur au plafond de la sécurité sociale ou le dépasse insuffisamment, une cotisation est due à l'AGIRC afin d'assurer au cadre un nombre minimum de points de retraite complémentaire des cadres. Il s'agit du dispositif de la garantie minimale de points (GMP).

Les paramètres définitifs de la garantie minimale de points pour 2011 étant désormais connus, il convient pour les employeurs qui ont appliqué la valeur provisoire de la GMP sur les premiers mois de l'année de procéder à une régularisation.

Les cotisations minimales de retraite complémentaire AGIRC sont fixées à 770.28€ pour l'année 2011 pour un salarié à temps plein présent toute l'année, soit 64.19€ par mois dont 24.35€ pour la part salariale et 39.84€ pour la part patronale. Ces cotisations correspondent à un salaire charnière, en dessous duquel la GMP est appelée. Ce salaire charnière est de 39 146.63€ pour 2011 soit 3262.22€ par mois.

La tranche B minimale sur laquelle les cotisations de retraite complémentaire AGIRC sont appelées est fixée à 3794.63€ par an soit 316.22€ par mois.

Source : circulaire AGIRC n° 2011-02 DT du 14 avril 2011

. REMUNERATION

Vers une revalorisation du SMIC

Le SMIC est réévalué au 1^{er} janvier de chaque année et non plus au 1^{er} juillet. Cependant, le mécanisme de revalorisation automatique du SMIC lorsque la hausse des prix dépasse 2% subsiste. Lorsque l'indice des prix ayant servi de référence à la précédente revalorisation du SMIC augmente d'au moins 2%, le code du travail prévoit que le SMIC augmente dans la même proportion.

L'indice de référence est l'indice des prix à la consommation (hors tabac) des ménages urbains dont le chef est ouvrier ou employé du mois de novembre 2010 soit 120.03. Par conséquent, le SMIC augmentera si cet indice atteint 122.43.

Au vu de l'évolution de l'indice des prix du mois de mars (121.74) qui enregistre une hausse de 0.8% par rapport à l'indice de février 2011 et de 1.4% par rapport à celui de novembre 2010, il semble prévisible que le seuil de 2% soit atteint dans les prochains mois. L'indice des prix du mois d'avril, publié le 12 mai, s'élève à 122.20, soit une hausse de 0.4% par rapport à l'indice du mois de mars. Cette hausse reste insuffisante pour déclencher une augmentation du SMIC et du MG au 1^{er} juin.

L'indice des prix du mois de mai sera connu le 15 juin. S'il augmente d'au moins 0.2% par rapport à l'indice d'avril, le SMIC sera réévalué au 1^{er} juillet.

. CONTRAT DE TRAVAIL

Convention de reclassement personnalisé : nouvelle prolongation jusqu'au 31 juillet 2011

Le 3 mars 2011, les partenaires sociaux avaient déjà prorogé le dispositif de la CRP jusqu'au 31 mai 2011 en attente d'une réforme.

Le 29 avril 2011, les partenaires sociaux ont, à nouveau, décidé de repousser le terme du dispositif de reclassement des salariés licenciés pour motif économique des entreprises de moins de 1000 salariés jusqu'au 31 juillet 2011.

Parmi les mesures prévues par l'annonce du Président de la République du 1^{er} mars 2011, figure notamment la fusion de la convention de reclassement personnalisé (CRP) et du contrat de transition professionnel (CTP). Une proposition de loi a été déposée en ce sens à l'Assemblée nationale le 13 avril 2011. Elle prévoit notamment la création d'un nouveau dispositif, le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) qui présenterait des caractéristiques empruntées à la fois à la CRP et au CTP.

Source : Accord national interprofessionnel de sécurisation de la CRP du 29 avril 2011

. DUREE DU TRAVAIL ET REMUNERATION

Le ministre du travail encourage le télétravail

Le 9 février dernier, le ministre du travail a annoncé l'organisation de séminaires par les directeurs régionaux des entreprises sur le thème de « l'amélioration de l'environnement de travail » en encourageant les partenaires sociaux à régler les questions pendantes relatives au télétravail. A cet occasion, il définit le télétravail comme une forme d'organisation de travail utilisant les technologies de l'information dans le cadre d'un contrat de travail, et dans laquelle, un travail, qui aurait pu être réalisé dans les locaux de l'employeur est effectué hors des locaux de l'entreprise de façon régulière.

L'objectif de ces séminaires régionaux consistera à développer une synthèse au niveau national d'ici la fin de l'année 2011 visant à mettre en commun les exemples de bonnes pratiques constatés sur l'ensemble du territoire, notamment en matière de développement du télétravail.

Source : Rép. Min. n°97303 Q : JOAN, 5 avril 2011

.CHARGES SOCIALES

Vers une gestion facilitée de la paye ?

Le secrétaire d'Etat chargé des petites et moyennes entreprises vient de présenter diverses mesures devant faciliter l'application du droit par l'employeur. Parmi celles-ci, certaines concernent directement la paye.

Il est notamment prévu de simplifier les déclarations en instaurant une déclaration sociale unique nominative, mensuelle, dématérialisée et effectuée automatiquement lors de l'élaboration de la paye. Cette déclaration se substituerait notamment à la DADS et à la déclaration mensuelle des mouvements de main d'œuvre.

Le bulletin de paie devrait aussi être simplifié et certaines lignes seraient regroupées notamment celles concernant les cotisations recouvrées par l'URSSAF.

Ces mesures n'étant, pour l'heure, que de simples annonces devront être formalisées sous forme de projet de loi.

Source : Présentation du secrétaire d'Etat chargé des PME du 29 avril 2011

.CONTRAT DE TRAVAIL

Le défenseur des droits succède à la Halde

La publication de la loi du 29 mars 2011, après sa validation par le Conseil constitutionnel, consacre le Défenseur des Droits, autorité constitutionnelle indépendante chargée, comme la Halde, de lutter contre les discriminations et de promouvoir l'égalité.

Le Défenseur des droits remplace donc à compter du 1^{er} mai 2011, la Halde, le Médiateur de la République, le Défenseur des enfants et la Commission nationale de déontologie de la sécurité. La variété et l'étendues de ses missions va de pair avec des moyens d'actions importants qui lui sont dévolus.

Source : Cons. Constitutionnel, déc, 29 mars 2011, n°2011-626DC ; L. n° 2011-334 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits : JO, 30 mars ; L. organique n° 2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits : JO, 30 mars.

Inaptitude du salarié en CDD: nouveau cas de rupture anticipée

Depuis le 19 mai 2011, il est désormais possible de rompre un contrat à durée déterminée en raison de l'inaptitude du salarié, qu'elle soit professionnelle ou non.

Jusqu'à présent, il n'existait aucune disposition autorisant la rupture anticipée du contrat à durée déterminée lorsque l'inaptitude du salarié n'avait pas une origine professionnelle. Lorsqu'elle était

d'origine professionnelle, l'employeur devait saisir le juge pour demander la résiliation judiciaire du contrat de travail (procédure lourde et peu adaptée à la durée relativement courte des contrats).

Le législateur a donc introduit de nouvelles mesures en la matière. La procédure applicable en cas d'inaptitude d'un salarié en CDD est identique à celle d'un salarié en contrat à durée indéterminée :

- l'employeur doit procéder aux recherches de reclassement en tenant compte des propositions formulées par le médecin du travail. Si l'inaptitude est d'origine professionnelle, l'avis préalable des délégués du personnel devra être recueilli et l'employeur devra formuler par écrits les motifs qui s'opposent au reclassement
- l'employeur doit justifier de son impossibilité de proposer un emploi (ou si le salarié refuse les emplois proposés alors l'employeur pourra procéder à la rupture du contrat
- l'employeur devra reprendre le versement du salaire s'il n'a ni reclassé le salarié ni rompu le CDD à l'issue du délai d'un mois après la seconde visite médicale

Nb : lorsqu'il s'agit d'un salarié protégé, l'employeur doit, comme dans les autres cas de rupture anticipée du CDD, demander une autorisation à l'inspecteur du travail.

Concernant l'indemnité de rupture, elle est au moins égale à l'indemnité de licenciement (art. L. 1226-4-3 du code du travail). Elle est doublée en cas d'inaptitude d'origine professionnelle.

L'indemnité de précarité, correspondant à 10% des rémunérations déjà versées, se rajoute à cette indemnité spécifique, la rupture anticipée du CDD en cas d'inaptitude ne figurant pas dans la liste des cas d'exonérations du versement de l'indemnité de précarité figurant à l'article L.1243-9 du code du travail.

Source : Loi n° 2011-525, 17 mai 2011 : JO, 18 mai 2011

Contrat de professionnalisation : le dépôt remplace l'enregistrement

Jusqu'à présent, pour être valable, le contrat de professionnalisation devait faire l'objet d'un enregistrement auprès de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE).

Un décret du 17 mai 2011 simplifie la procédure qui désormais fait l'objet d'un simple dépôt. L'employeur doit toujours néanmoins adresser le contrat de professionnalisation au plus tard dans les 5 jours suivant le début de celui-ci, à l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) au titre de la professionnalisation.

Le contrat doit désormais être accompagné du document annexé « précisant les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation ». L'OPCA dispose d'un délai de 20 jours et non plus d'un mois pour se prononcer sur la prise en charge financière de la formation.

C'est également l'OPCA qui devra vérifier que les stipulations du contrat de professionnalisation ne sont pas contraires à une disposition légale ou conventionnelle. Elle devra ensuite notifier à l'employeur sa décision et dépose le contrat auprès de la DIRECCTE « sous une forme



dématérialisée". En cas de refus de prise en charge au motif que le contrat est contraire à une disposition légale ou conventionnelle, l'OPCA notifie sa décision « motivée » à l'employeur et au salarié.

A défaut de décision de l'organisme paritaire dans le délai imparti, la prise en charge financière est réputée acceptée et le contrat réputé déposé.

Ces nouvelles dispositions s'appliquent aux contrats de professionnalisation déposés auprès des OPCA à compter du 20 mai 2011.

Sources: Art. D. 6325-1 et suivants du code du travail modifiés par le décret n° 2011-535, 17 mai 2011 : JO, 19 mai