

Les brèves...

**. CONTRAT DE TRAVAIL**

**Nouveau destinataire des déclarations de mouvements de main d'œuvre**

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, les entreprises et les établissements de 50 salariés et plus devront envoyer le relevé des contrats de travail conclus ou rompus au cours du mois précédent à la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) et non plus au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) comme c'était le cas auparavant (art. D.1221-29 c. trav).

*Source : Décret du 08 novembre 2010, JO du 10*

**Rupture du contrat de travail et attestation d'assurance chômage**

Lors de l'expiration ou de la rupture du contrat de travail, l'employeur remet au salarié une attestation destinée à faire valoir ses droits auprès du Pôle emploi. A compter du 4 février 2011, cette remise devra désormais se faire « sans délai », dès la fin du contrat de travail avec sa dernière fiche de paie. Cette précision a pour but de faciliter le constat d'une absence de remise d'attestation.

De plus, les entreprises de 10 salariés et plus devront transmettre au Pôle emploi un exemplaire de l'attestation en question par voie électronique, sauf impossibilité pour une cause étrangère à l'entreprise, et ce dès le 1<sup>er</sup> janvier 2012.

En pratique, les employeurs pourront utiliser leur logiciel de paie pour transmettre les données contenues dans l'attestation, ou saisir directement l'attestation par Internet sur le site du Pôle emploi.

Le caractère opérationnel de ce futur dispositif demeure suspendu à l'adoption d'un arrêté du ministre chargé de l'emploi devant préciser les modalités techniques de la transmission dématérialisée de l'attestation Pôle Emploi.

NB : l'effectif des salariés est celui de l'établissement au 31 décembre de l'année précédant l'expiration de la rupture du contrat de travail. Pour les établissements créés e cours d'année, l'effectif est apprécié à la date de leur création.

*Sources : art. R.1234-9, modifié par décret n°2011-138, 1<sup>er</sup> février 2011 : JO, 3 février + Circ. Unedic 2011-9 du 15 février 2011*

## **La conclusion d'un contrat de travail ou son exécution par voie électronique**

Un décret du 2 février 2011 permet l'application de l'article 1369-8 du code civil, en vertu duquel l'envoi par courrier électronique d'une lettre recommandée en vue de la conclusion ou de l'exécution du contrat de travail est autorisé, sous certaines conditions.

Le décret annoncé par l'article 1369-8 du code civil encadre la validité de ce type d'échange : identification du tiers chargé de l'acheminement de la lettre recommandée par voie électronique, identification de l'expéditeur ainsi que du prestataire qui assure la distribution de la lettre sous forme papier, les règles de preuve de dépôt et de distribution, la mise en instance de la lettre papier en cas d'absence du destinataire.

Il définit également la procédure qui permet au destinataire de refuser l'envoi du courrier électronique pendant un délai de 15 jours. Une adresse électronique doit être mise à disposition par le tiers qui s'est chargé de l'acheminement à l'utilisateur de ce procédé afin qu'il puisse être en mesure d'émettre une réclamation.

A noter que ce procédé est réservé à la conclusion ou à l'exécution du contrat, excluant ainsi les cas de rupture du contrat de travail.

*Source : Décret n°2011-144, 2 février 2011 : JO, 4 février*

## **. CHARGES SOCIALES**

### **Indulgence de l'UNEDIC à l'égard des employeurs ayant à tort versé certaines contributions d'assurance chômage aux URSSAF**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2011, les entreprises doivent verser leurs contributions d'assurance chômage aux URSSAF et non plus au Pôle emploi comme c'était le cas jusqu'alors.

Toutefois, trois contributions continuent d'être versées au Pôle emploi :

- Les contributions dues au titre de l'emploi d'intermittent du spectacle
- Les contributions dues au titre de l'emploi de salariés expatriés
- Les sommes dues dans le cadre de la convention de reclassement personnalisé et du contrat de transition professionnelle

L'UNEDIC autorise le Pôle emploi à ne pas sanctionner les employeurs qui, de bonne foi, ont versé à tort leurs contributions aux URSSAF au titre du premier appel de cotisations pour l'année 2011. Aucune majoration de retard ne leur sera donc appliquée entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 30 avril 2011.

**Attention** : cette indulgence ne vaudra pas pour le deuxième appel de cotisation. L'employeur devra bien veiller à adresser ces trois contributions au Pôle emploi s'il souhaite éviter de se voir appliquer des majorations de retard.

*Source : communiqué du bureau de l'UNEDIC du 24 février 2011*

## **Réduction Fillon : sanction reportée au 1<sup>er</sup> janvier 2013 en cas de grilles salariales inférieures au SMIC**

La loi du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail, l'article 27 plus précisément, prévoit de remplacer dans les formules de calcul du coefficient de la réduction Fillon, le montant du SMIC par le salaire minimum national professionnel des salariés sans qualification applicable à l'entreprise, lorsque le 1<sup>er</sup> niveau de la grille salariale résultant d'une convention collective nationale de branche sera resté inférieur au SMIC.

En clair, l'entreprise sera pénalisée à travers une diminution du montant de sa réduction Fillon.

Initialement, la date d'effet de cette sanction était fixée au 1<sup>er</sup> janvier 2011. Il était néanmoins prévu que cette date pouvait être reportée si la moitié des branches concernées étaient parvenues à porter leur minima à un niveau au moins égal au SMIC.

Une amélioration globale ayant été constatée, le décret du 31 décembre 2010 a fixé au 1<sup>er</sup> janvier 2013, l'entrée en vigueur de cette sanction.

*A noter qu'un nouveau report sera également possible si la moitié des branches parviennent à porter leur minima à un niveau au moins égal au SMIC sur la période 2010 et 2011.*

*Source : Décret n°2010-1777, 31 décembre 2010 : JO, 1<sup>er</sup> janvier 2011*

## **Exonérations de cotisations sociales : les ZRD**

Les entreprises implantées ou créées pour exercer une nouvelle activité dans le périmètre d'une zone de restructuration de la défense (ZRD) peuvent bénéficier d'une exonération de cotisations patronales d'assurance sociale (maladie, vieillesse) et d'allocations familiales (*loi 2008-1443 du 30 décembre 2008, art. 34-I et 34-IV, JO du 31*).

En attendant la parution prochaine du décret précisant les modalités de calcul de l'exonération, il peut être admis, sur instruction de la Direction de la Sécurité sociale, que l'exonération s'applique uniquement lorsque la rémunération horaire est inférieure à 1,4 SMIC. Dans cette limite, l'exonération de cotisations patronales d'assurance sociales et d'allocations familiales est totale.

Sur les BRC URSSAF, il convient d'utiliser le code type de personnel CTP 593 « exonération ZRD ».

NB : L'arrêté du 1<sup>er</sup> septembre 2009 (JO du 17) a délimité les ZRD. Ainsi, pour les ZRD reconnues au titre de 2010, la période de 3 ans pendant laquelle une implantation ou une création d'établissement ouvre droit à l'exonération débute à compter du 17 septembre 2009 et se termine le 16 septembre 2012.

*Source : lettre ACOSS 2010-111 du 13 décembre 2010*

## . Protection sociale

### **Accidents du travail et travail dissimulé.**

Lorsque la victime d'un accident du travail est en situation de travail dissimulé, l'employeur doit désormais rembourser à la caisse d'assurance maladie le montant des dépenses occasionnées par cet accident.

*Source: LFSS art. 93-I, 1°; c. séc. Soc. art. L. 471-1, al. 1 modifié.*

## . Relations collectives de travail

### **Représentativité syndicale dans les TPE**

La loi sur la représentativité syndicale dans les TPE du 15 octobre 2010, qui complète la loi du 20 août 2008 sur la démocratie sociale, a été publiée au JO du 16 octobre.

L'objectif de cette loi est d'organiser un scrutin dans les TPE afin de pouvoir mesurer la représentativité des syndicats dans l'ensemble des entreprises. Pour rappel, la loi du 20 août 2008 avait réformé les règles de détermination de la représentativité et les règles de validité des accords collectifs, en introduisant notamment le critère de l'audience des syndicats, fondé sur les résultats aux élections du CE ou à défaut des DP. Les entreprises de moins de 11 salariés, non soumises à l'obligation d'organiser des élections professionnelles, échappaient au champ d'application de cette mesure. La loi du 15 octobre 2010 détermine désormais les modalités de calcul de la représentativité des syndicats dans ces entreprises.

Concrètement, les résultats obtenus par les syndicats lors des scrutins dans les PME seront additionnés à ceux des élections professionnelles dans les autres entreprises pour déterminer les syndicats représentatifs au niveau de la branche, au niveau national et interprofessionnel (*art. L.2122-5 et L.2122-9 du code du travail*).

- **Les protagonistes du scrutin**

- . Les entreprises

Sont visées, les entreprises de moins de 11 salariés au 31 décembre de l'année précédent le scrutin (*art. L.2122-10-1 et L.2122-10-2 du code de travail*). A noter que le calcul de l'effectif s'effectue selon les mêmes modalités que pour les autres entreprises (*art. L.1111-2 et L.1111-3 du code de travail*).

- . Les salariés

Sont électeurs les salariés des TPE disposant d'un contrat de travail au cours du mois de décembre de l'année précédent le scrutin, âgés de 16 ans révolus et ne faisant l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques (*art. L.2122-10-2 du code de travail*). Aucune condition d'ancienneté n'est requise. La liste électorale est constitué par le ministère du travail à partir des informations communiqués par les caisses de sécurité sociale, avec une répartition dans deux collèges (cadres et non cadres).

. Les candidats

Peuvent se déclarer candidats auprès du ministère du travail :

- Les organisations syndicales de salariés qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins 2 ans et auxquelles les statuts donnent vocation à être présentes dans le champ géographique concerné ;
- Les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel

- **Modalités du scrutin**

Un scrutin est organisé auprès des salariés des TPE au niveau régional tous les 4 ans (*art. L.2122-10-1 code du travail*). Il a lieu par voie électronique et par correspondance (*art. L.2122-10-7 du code du travail*). L'employeur laisse aux salariés le temps nécessaire pour voter depuis leur lieu de travail tout en garantissant la confidentialité de leurs votes (étant entendu que lorsque le vote a lieu pendant les horaires de travail, ce temps est considéré comme du temps de travail et payé à l'échéance normale (*art. L.2122-10-9 et L.2122-10-10 du code du travail*)).

*Source : loi n°2010-1215 du 15 octobre 2010, JO du 16*