

# LETTRE SOCIALE

**N°21 – DECEMBRE 2011**



**BAKER TILLY  
FRANCE**

Membre indépendant de Baker Tilly International

Vous trouverez dans ce numéro l'actualité relative aux thèmes suivants :

- Point sur les ruptures conventionnelles
- Obligations du donneur d'ordre en cas de sous-traitance
- Pénibilité : création de fiches d'exposition pour les postes à risque
- Sommes et avantages attribués aux salariés par des tiers

#### EN BREF...

- Actualités diverses :
  - ✓ Rappel des règles en matière d'octroi des bons cadeaux
- Actualité paie :
  - ✓ Obligations déclaratives
- Chiffres clefs :
  - ✓ En décembre 2011
  - ✓ Pour 2012

A SUIVRE..... EN JANVIER 2012, UNE LETTRE SOCIALE SPECIALE « LOI DE FINANCEMENT DE LA SECURITE SOCIALE POUR 2012 »

Restant à votre disposition pour vous apporter toute information complémentaire, nous vous souhaitons d'excellentes fêtes de fin d'année.

# Point sur les ruptures conventionnelles

Créée par la Loi du 25 Juin 2008, la rupture conventionnelle est **un mode de rupture amiable du contrat de travail. La condition essentielle de ce mode de rupture est la liberté de consentement des parties.** Si le consentement du salarié n'est pas libre et éclairé, la rupture conventionnelle est nulle et produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse (versement au salarié de dommages et intérêts, indemnité compensatrice de préavis...).

**Le libre consentement** du salarié est vérifié à partir de plusieurs éléments. Notamment, le salarié doit impérativement recevoir un exemplaire original de la convention de rupture et ce, afin de s'assurer qu'il a eu une parfaite connaissance des conditions de la rupture. En outre, la convention de rupture doit être datée, signée et chaque partie doit clairement apposer la mention « Lu et approuvé ». Sans ces mentions, la rupture conventionnelle est considérée comme nulle (Cour d'Appel de Lyon – 23/09/2011).

La rupture conventionnelle étant un mode de rupture amiable du contrat, **elle ne peut pas être conclue dans certaines situations :**

- En cas d'inaptitude du salarié : un salarié inapte physiquement ne peut pas conclure de rupture conventionnelle puisque cela reviendrait à contourner les règles protectrices dont doit bénéficier le salarié (obligation de reclassement). De façon plus générale, l'état de santé du salarié doit être pris en compte au moment de la rupture (Conseil des Prud'hommes des Sables d'Olonne – 25/05/2010 & Circulaire DGT du 22/07/2008).
- En cas de contexte conflictuel : la rupture conventionnelle est déconseillée si un ou plusieurs avertissements ont été adressés au salarié avant la rupture ou si des litiges sont en cours tels que le non-paiement de salaires ou d'heures supplémentaires (Conseils des Prud'hommes de Rouen, Rambouillet, Bobigny). De même, la rupture conventionnelle conclue avec un salarié victime de harcèlement moral risque d'être requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse puisque le consentement du salarié n'a pu être donné librement (Cour d'Appel de Toulouse – 03/06/2011).
- En cas d'engagement d'une procédure de licenciement : lorsque l'employeur a entamé une procédure de licenciement avant de proposer une rupture conventionnelle, il est considéré que seul l'employeur est à l'initiative de la rupture.

Par ailleurs, il n'est pas interdit de conclure une rupture conventionnelle dans un contexte économique difficile mais l'employeur doit veiller à ne pas l'utiliser pour contourner les règles du licenciement économique. Le salarié doit être informé des avantages dont il bénéficierait si la rupture de son contrat intervenait dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi ou d'un plan de départ volontaire.

Une décision rendue par la Cour d'Appel de Bourges (16/09/2011) au sujet du délai de rétractation (15 jours calendaires) précise que la rétractation effectuée par voie de courrier électronique est valide.

Enfin, la Cour d'Appel de Montpellier a décidé, contrairement à la position adoptée par la Circulaire du 17/03/2011, que le salarié ayant moins d'un an d'ancienneté dans l'entreprise ne peut pas bénéficier d'une indemnité de rupture conventionnelle. Pour l'instant, la Cour de Cassation ne s'est pas prononcée sur cette question. Il semble donc prudent, dans l'attente d'une décision de la Cour de Cassation, de continuer à verser au salarié ayant moins d'un an d'ancienneté une indemnité proportionnelle au nombre de mois de présence.

# Obligations du donneur d'ordre en cas de sous-traitance

**DECRET N°2011-1601 DU 21 NOVEMBRE 2011 – JO DU 23/11/2011**

Pour mémoire, la Loi de Financement de la Sécurité Sociale pour 2011 (art. 40) a renforcé les obligations du donneur d'ordre en cas de sous-traitance.

Celui-ci doit, **lors de la conclusion** d'un contrat de sous-traitance d'un montant minimal de 3 000 €uros, ainsi que **périodiquement et jusqu'à la fin de l'exécution du contrat** :

- non seulement **s'assurer que le sous-traitant s'acquitte de ses obligations déclaratives** ;
- mais aussi, depuis le 1<sup>er</sup> Janvier 2011, **vérifier que le sous-traitant paie ses cotisations et contributions sociales**. Cette vérification se traduit par la remise par l'organisme de recouvrement d'une attestation, laquelle ne peut être établie que si le paiement des cotisations et contributions a lieu à leur date d'exigibilité.

**Un décret du 21 Novembre 2011 a précisé les modalités de délivrance et le contenu de cette attestation.**

## Modalités de délivrance de l'attestation et contenu :

1. Le donneur d'ordre doit obtenir du sous-traitant **une attestation de fourniture des déclarations sociales et de paiement des cotisations/contributions émanant de l'organisme de recouvrement, datant de moins de 6 mois.**
2. Il doit en outre **s'assurer de l'authenticité de l'attestation auprès de l'organisme de recouvrement**. Il vérifie l'exactitude des informations soit dans l'attestation si elle a été transmise par voie dématérialisée, soit sur demande directement auprès de l'organisme de recouvrement, au moyen d'un numéro de sécurité.

L'attestation doit mentionner :

- l'identification de l'entreprise,
- le nombre de salariés,
- le total des rémunérations déclarées sur le dernier bordereau récapitulatif des cotisations adressé à l'organisme de recouvrement.

L'attestation doit être délivrée même si les cotisations et contributions sont contestées. En revanche, l'attestation ne peut être délivrée quand la contestation fait suite à une verbalisation pour travail dissimulé.

**Par ailleurs, le décret supprime l'obligation pour le sous-traitant de produire l'attestation sur l'honneur de la réalisation du travail par des salariés employés régulièrement.**

**Cas particulier du sous-traitant établi ou domicilié à l'étranger :**

Lorsque le sous-traitant est établi ou domicilié à l'étranger, le donneur d'ordre doit obtenir, lorsque la législation du pays de domiciliation le prévoit :

- un document émanant de l'organisme gérant le régime social obligatoire et mentionnant que le cocontractant est à jour de ses déclarations sociales et du paiement des cotisations afférentes ;
- déclarations sociales et de paiement des cotisations et contributions de sécurité sociale ; le donneur d'ordre doit alors s'assurer de l'authenticité de cette attestation.

Il n'est plus exigé, dans ce cas, que l'attestation ait moins de 6 mois.

**Entrée en vigueur :**

Ces dispositions sont applicables **à compter du 1<sup>er</sup> Janvier 2012.**

# Pénibilité : création de fiches d'exposition pour tous les postes à risque

La réforme des retraites impose aux entreprises de rédiger des fiches d'exposition qui seront versées au dossier médical des salariés exposés aux facteurs de risques.

Cette obligation entrera en vigueur le **1<sup>er</sup> janvier 2012**.

## Les entreprises concernées :

**Toutes les entreprises** et ce, quels que soient leurs effectifs, doivent rédiger ces fiches d'exposition dès l'instant qu'elles ont des salariés exposés à l'un des facteurs de risques listés par le décret du 30 mars 2011 et que ces risques sont susceptibles de laisser des traces durables identifiables et irréversibles sur la santé.

## Les facteurs de risques :

- 1) Les contraintes physiques marquées :
  - Manutentions manuelles de charges,
  - Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations,
  - Vibrations mécaniques.
- 2) L'environnement physique agressif :
  - Agents chimiques dangereux, y compris les poussières et les fumées,
  - Activités exercées en milieu hyperbare,
  - Températures extrêmes et bruit.
- 3) Certains rythmes de travail :
  - Travail de nuit, en équipes successives alternantes,
  - Travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte.

## Le contenu des fiches :

La loi impose à l'employeur de consigner dans cette fiche :

- Les conditions de pénibilité auxquelles le salarié est exposé,
- La période de l'exposition,
- Les mesures de prévention mises en place.

Un arrêté fournira un modèle de fiche.

L'employeur devra transmettre au service de santé du travail et au médecin du travail ces fiches qui devront être versées dans le dossier médical du salarié.

Le salarié aura accès à cette fiche et pourra demander la rectification des informations qui y sont contenues. Une copie de cette fiche sera remise au salarié en cas de départ de l'entreprise, d'arrêt de travail d'une certaine durée et de déclaration de maladie professionnelle. En cas de décès, la copie sera remise aux ayants droits.

●\* ***Si vous êtes une entreprise de 50 salariés et plus, n'oubliez pas qu'à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012, vous devez avoir un accord collectif ou un plan d'action favorisant l'égalité des femmes et des hommes !***

# Sommes et avantages attribués aux salariés par des tiers

**(LOI DE FINANCEMENT DE LA SECURITE SOCIALE POUR 2011 ET CIRCULAIRE INTERMINISTERIELLE DU 9 NOVEMBRE 2011)**

## Champ de la mesure

Depuis le 1er janvier 2011, tout avantage ou somme (cadeaux, coffrets cadeaux, bon d'achat,...) versé à un salarié par une personne n'ayant pas la qualité d'employeur (sans lien de subordination) en contrepartie d'une activité accomplie dans l'intérêt de ladite personne (placement de telle ou telle marque) constitue une rémunération pour le calcul des cotisations et contributions sociales.

Sont concernés les sommes et avantages dont bénéficient les salariés dans le cadre d'opérations :

- ayant pour objectif l'augmentation des ventes/ou de parts de marché ;
- ou réalisées dans le but de sensibiliser le salarié aux produits ou service de la personne tierce, afin qu'il puisse le cas échéant les prescrire à l'extérieur (directement ou indirectement).

**Ces sommes ou avantages sont soumis aux cotisations sociales au taux de droit commun.**

Des adaptations sont cependant prévues pour les salariés **ayant une activité commerciale en lien direct avec la clientèle pour lesquelles il est d'usage qu'un tiers alloue des sommes ou des avantages aux salariés** (c.ss.soc. art L214-1-4, al2). Ces activités ouvrent droit à l'assujettissement à une contribution libératoire.

Sont réputés remplir ces critères de commercialité et d'usage les avantages servis aux salariés des secteurs suivants :

- les personnels de vente du secteur des cosmétiques, parfumerie, parapharmacie ;
- les personnels de vente du secteur de la distribution, spécialisés ou non, et des grands magasins ;
- les portiers d'hôtel ;
- les employés du secteur bancaire en lien direct avec la clientèle ;
- les personnels de vente des concessionnaires ;
- les salariés auxquels sont octroyés des avantages sous forme de titres cadeau (chèques cadeau, cartes cadeau, coffrets cadeau, accès à un catalogue cadeau, le cas échéant dématérialisés, etc.) fournis par des tiers approvisionnés auprès de sociétés spécialisées dans l'émission de ces titres cadeau dans le cadre d'opérations de stimulation ou de promotion des ventes quelle que soit la nature de l'activité ;
- les salariés plaçant des financements en support à la vente des produits et services proposés par leur employeur.

Pour les autres secteurs, il convient d'effectuer un rescrit auprès de l'Urssaf.

## Assujettissement aux cotisations

Ces sommes ou avantages sont rattachés au régime général de la sécurité sociale.

La cotisation accidents du travail sur ces sommes est déterminée forfaitairement chaque année.

Trois tranches de rémunérations annuelles sont fixées par référence au Smic mensuel calculées sur la base de la durée légale du travail.

- Partie < 15 % sur Smic mensuel est exempte de cotisations
- Fraction comprise entre 15 % et 100 % du Smic mensuel : contribution libératoire de 20 % (il n'y a aucune autre cotisation d'origine patronale ou salariale).
- Valeur > à un Smic mensuel brut: assujettissement de cette fraction aux cotisations sociales d'origine légale ou conventionnelle dans les conditions de droit commun.

Recouvrement : La contribution est déclarée et payée par le tiers, au choix, soit à l'issue de chaque opération avec les charges dues pour ses propres salariés, soit une fois par an (déclaration et paiement au plus tard avant la fin du premier trimestre qui suit celle du versement des avantages).

Information de l'employeur du salarié par le tiers qui verse des sommes ou l'avantage (décret 2011-1387 du 25 octobre 2011)

A compter du 1er novembre 2011, le tiers a l'obligation d'informer l'employeur du salarié par transmission d'une copie du document adressé au salarié qui récapitule les sommes versées ainsi que les cotisations et contributions acquittées sur ces sommes.

Cette information pourra être transmise au choix :

- le premier jour du mois suivant l'allocation des sommes et avantages ;
- ou le 30 Juin de l'année suivant celle de cette allocation.

## EN BREF.....

### ACTUALITE DIVERSE :

#### RAPPEL DES POSSIBILITES D'OCTROI DES BONS D'ACHAT ET CADEAUX

A l'occasion de certains événements, notamment à l'occasion de Noël, de la rentrée scolaire, de la Saint Nicolas, la Sainte Catherine, des fêtes des mères et des pères, d'une naissance, d'un mariage, le Comité d'Entreprise peut remettre des bons d'achat ou des chèques cadeaux permettant une acquisition en rapport avec l'événement, exonérés de charges sociales et de CSG/CRDS dans la limite de 5% du plafond mensuel de la sécurité sociale par salarié (soit maximum 147 € en 2011).

Ce seuil s'applique par événement et par année civile et s'applique à chaque conjoint travaillant dans l'entreprise. Pour les bons d'achats de Noël, l'ACOSS estime qu'ils s'entendent par enfant (jusqu'à 16 ans révolus dans l'année civile) et par salarié.

**Cette tolérance de la part du ministère et de l'ACOSS ne s'applique qu'aux avantages servis par les Comité d'Entreprise (CE). Cependant en l'absence de CE (entreprises de moins de 50 salariés ou PV de carence), celle-ci peut s'appliquer aux bons d'achat et aux cadeaux attribués par l'employeur.**

### ACTUALITE PAIE :

#### OBLIGATIONS DECLARATIVES APPLICABLES AU 1/1/2012

L'envoi des déclarations sociales « papier » est progressivement supprimé.

A ce titre, nous vous informons de la suppression en 2012 du format DUCS papier pour la transmission des déclarations et des paiements de cotisations.

Cela concerne :

- les cotisations Urssaf-Pôle Emploi qui met fin aux DUCS papier et aux tableaux récapitulatifs papier : toutes les régions seront concernées en 2012 (les premières depuis l'échéance du 15 Octobre 2011 avec refus définitif au 15 Avril 2012, les dernières à partir du 15 Juillet 2012)
- la démarche s'étend également en 2012 à l'ensemble du territoire pour l'ensemble des caisses de retraite et des instituts de prévoyance affiliés à l'Agirc-Arrco, avec pour objectif l'échéance du 4<sup>ème</sup> trimestre 2012 comme date de refus définitif.

La dématérialisation peut être mise en œuvre de 2 façons :

- en utilisant la Ducs par Echanges de Données Informatisés (Ducs EDI) qui vous permettra, avec inscription préalable, de récupérer et régler les déclarations sociales directement à partir de votre logiciel de paie en générant un fichier qu'il vous suffit de transmettre par mail
- ou à défaut en vous inscrivant au service Ducs sur le site officiel des déclarations sociales [www.net-entreprises.fr](http://www.net-entreprises.fr), qui vous permet de saisir votre bordereau et régler par internet de manière sécurisée vos déclarations sociales.

# CHIFFRES CLEFS

## MODIFICATIONS AU 1ER DECEMBRE 2011

### ➤ Augmentation du Smic

Depuis le 1<sup>er</sup> décembre 2011 le SMIC est passé de 9 euros à **9.19 euros**. Le SMIC mensuel est passé ainsi à **1 393.82 euros brut par mois**.

### Conséquences de cette augmentation :

- **Réduction Fillon annualisée** : elle sera déterminée pour l'année 2011 en tenant compte d'un SMIC horaire égal à 9 € pour les mois de janvier à novembre et de 9.19 € pour le mois de décembre 2011.

*Ainsi le SMIC annuel pour un salarié à temps plein présent toute l'année sera calculé pour 11/12 sur la base du SMIC horaire de 9 € (salaires versés de janvier à novembre inclus et pour 1/12 sur la base du SMIC horaire de 9.19 € (salaire versé en décembre), soit :  $(1820 * 11 / 12 * 9) + (1820 * 1 / 12 * 9.19) = 16\ 408.82€$*

- **Minimum garanti revalorisé au 1er décembre 2011.**

Il est porté à **3.43 euros bruts** (contre 3.36). Pour les **Hôtels Cafés Restaurants**, la valeur de l'avantage en nature à inclure dans l'assiette des cotisations au titre des repas fournis passe ainsi à **3.43 euros bruts par repas**.

- **Rémunération des apprentis** : la rémunération des apprentis est fixée en pourcentage du SMIC. Il faut donc tirer les conséquences de l'augmentation au 1<sup>er</sup> décembre. **En revanche les assiettes forfaitaires utilisées pour le calcul des cotisations sociales restant dues ne sont pas affectées par le changement.** Rappelons que pour les rémunérations versées depuis le 7 septembre 2011, les assiettes forfaitaires sont déterminées sur la base de la **durée légale** du travail, et non plus sur une base de 169 heures par mois.

## NOUVEAUX CHIFFRES POUR 2012 .....

### ➤ Plafond de sécurité sociale 2012

Le plafond de la sécurité sociale 2012 sera porté à **3 031 euros bruts par mois pour l'ensemble de l'année 2012**.

## PLAFONDS SECURITE SOCIALE DU 1/01/2012 AU 31/12/2012

Périodicité de la paie	Montant en euros
Année	36 372
Trimestre	9 093
Mois	3 031
Quinzaine	1 516
semaine	699
Jour	167
Heure (pour une durée de travail inférieure à 5 heures)	23

### Incidences du relèvement du plafond sur les cotisations sociales

Régimes	Assiette (par mois)
Assurance vieillesse plafonnée Aide au logement plafonnée	Salaire jusqu'à 3 031 €
Assurance chômage AGS	Salaire jusqu'à 12 124 €
<b>Retraite complémentaire</b> <b>Cadres</b> Cotisations sur Tranche A Cotisation sur Tranche B Cotisations sur Tranche C	Salaire limité à 3 031 € Salaire entre 3 031€ et 12 124 € Salaire entre 12 124 € et 24 248 €
<b>Non cadres</b> Cotisations sur Tranche 1 Cotisations sur Tranche 2	Salaire limité à 3 031 € Salaire entre 3 031 € et 9 093 €

#### ➤ Bons d'achat attribués par le CE

Comme nous l'avons vu, les bons d'achat attribués par le Comité d'Entreprise sont exonérés de cotisations lorsque leur valeur totale ne dépasse pas 5% du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (PMSS) par année et par bénéficiaire, soit **152 € en 2012**.

#### ➤ Avantages en nature

**L'avantage en nature nourriture** (hors HCR) est évalué forfaitairement **pour 2012 à 4.45 € par repas et 8.90 € par jour** (contre 4.35 € et 8.70 € en 2011).

**L'avantage en nature logement** varie selon le montant de la rémunération brute mensuelle du salarié et du nombre de pièces principales attribuées au logement.

#### Barème applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012

Montant de la rémunération en fonction du plafond mensuel de la sécurité sociale	Valeur mensuelle de l'avantage en €
Inférieure à 0.5 (1 515.5 €) Logement de 1 pièce principale Autre logements (par pièce)	64.6 34.5
Egale ou supérieure à 0.5 (1 515.5 €) Et inférieure à 0.6 (1 818.6€) Logement de 1 pièce principale Autre logements (par pièce)	75.5 48.5

Egale ou supérieure à 0.6 (1 818.6 €) Et inférieure à 0.7 (2 121.7€) Logement de 1 pièce principale Autre logements (par pièce)	86.2 64.6
Egale ou supérieure à 0.7 (2 121.7 €) Et inférieure à 0.9 (2 727.9 €) Logement de 1 pièce principale Autre logements (par pièce)	96.9 80.7
Egale ou supérieure à 0.9 (2 727.9 €) Et inférieure à 1.1 (3 334.1 €) Logement de 1 pièce principale Autre logements (par pièce)	118.6 102.3
Egale ou supérieure à 1.1 (3 334.1€) Et inférieure à 1.3 (3 940.3 €) Logement de 1 pièce principale Autre logements (par pièce)	140.0 123.9
Egale ou supérieure à 1.3 (3 940.3 €) Et inférieure à 1.5 (4 546 €) Logement de 1 pièce principale Autre logements (par pièce)	161.6 150.7
Egale ou supérieure à 1.5 (4 546 €) Logement de 1 pièce principale Autre logements (par pièce)	183.2 172.4

➤ **Frais professionnels**

**Limites d'exonérations des allocations pour frais professionnels pour 2012**

Désignation des indemnités	Montant pour 2012 en €		
<b>Frais de repas</b>			
Salarié travaillant dans l'entreprise		5.90	
Salarié en déplacement (hors restaurant)		8.40	
Salarié en déplacement (restaurant)		17.40	
<b>Indemnités de grand déplacement</b>	3 premiers mois	Du 4e au 24e mois (-15%)	Du 25e au 72e mois (-30%)
<b>Repas</b> (par repas)	17.40	14.80	12.20
Logement et petit déjeuner (par jour)			
• Paris, Hts-de-seine, Seine-St-Denis , Val-de-marne	62.20	52.90	43.50
• Autres départements	46.20	39.30	32.30

## *A SUIVRE ....*

Nous vous communiquerons **en janvier 2012, une Lettre Sociale spéciale dédiée à la Loi de Financement de la Sécurité Sociale** et ce, dès la validation définitive du texte.

Nous y aborderons notamment le nouveau calcul de la réduction Fillon, le nouveau taux du forfait social, la CSG/CRDS.... et toutes les nouvelles mesures.



# BAKER TILLY FRANCE

Membre indépendant de Baker Tilly International

76, avenue des Champs-Élysées  
75008 PARIS

Tél : +33 (0)1 42 89 44 43

Fax : +33 (0)1 42 89 44 99

E-mail : [contact@bakertillyfrance.com](mailto:contact@bakertillyfrance.com)

[www.bakertillyfrance.com](http://www.bakertillyfrance.com)