



## A la Une

### Salarié étranger : conditions d'emploi et répression du travail illégal

Une circulaire du 21/11/2011 précise les récentes modifications intervenues en matière d'immigration : conditions de délivrance, de renouvellement et d'abrogation du visa de long séjour dispensant de titre de séjour, nouveau régime applicable aux cartes de séjour temporaire «étudiant», «stagiaire» et «compétences et talents» situation du conjoint du titulaire de la carte de résident pour contribution économique exceptionnelle et du conjoint du titulaire de la carte de séjour temporaire «scientifique-chercheur», conditions relatives à l'entrée et au séjour des citoyens de l'Union Européenne compétence exclusive de l'OFII en matière de regroupement familial. La carte bleue européenne peut désormais être délivrée aux étrangers titulaires d'un contrat de travail d'un an au moins avec rémunération annuelle brute au moins égale à 34.296€ (arrêté du 09/11/2011) et titulaires d'un diplôme sanctionnant au moins 3 années

d'études supérieures ou justifiant d'une expérience professionnelle d'au moins 5 ans d'un niveau comparable, sans que leur soit opposable la situation de l'emploi. Un décret et un arrêté du 30/11/2011 précisent les modalités de la protection des droits sociaux et pécuniaires (information remise aux intéressés sur leurs droits salariaux et leurs recours contentieux) des étrangers sans titre ainsi que les sanctions encourues par l'employeur en cas de travail illégal (paiement des créances salariales et indemnitaires, remboursement des aides publiques, fermeture administrative, exclusion des marchés publics).

[A lire : Décret du 09/11/2011 http://www.jurisinfo.net/sL.aspx?id=305](http://www.jurisinfo.net/sL.aspx?id=305)

[Circulaire du 21/11/2011 sur http://www.jurisinfo.net/sL.aspx?id=306](http://www.jurisinfo.net/sL.aspx?id=306)

[Décret du 30/11/2011 sur http://www.jurisinfo.net/sL.aspx?id=307](http://www.jurisinfo.net/sL.aspx?id=307)

### Chiffres

- **+2,1%** : Augmentation du SMIC au 01/12/2011, soit 9,19€ brut de l'heure et 1393,82€ brut par mois
- **625** : Nombre de dossiers intéressement 2011 déposés à la DIRECCTE PACA au 28/11/2011 dont 471 accords et 148 avenants.
- **+13%** : Hausse record des plaintes déposées à la CNIL au niveau national entre 2009 et 2010, soit 4821 plaintes en 2010

### Calendrier

- **31/12** : Délai limite de mise en place des accords Pénibilité et Egalité Homme/Femme
- **31/12** : Date limite de la seconde consultation du CE sur le plan de formation

### Biblio JurisInfo

#### Fiches pratiques

- Stages en entreprise

<http://images.uepe13.com/JURISINFO/354.pdf>

## REGLEMENTATION

### Travail dissimulé : sous-traitant et donneur d'ordre

Tout donneur d'ordre doit vérifier lors de la conclusion d'un contrat portant sur une obligation d'un montant minimum de 3.000€ (exécution d'un travail, prestation de services ou acte de commerce), que son cocontractant s'acquitte de ses obligations sociales et déclaratives. Faute d'avoir procédé à cette vérification, le donneur d'ordre s'expose à des sanctions pénales et à être déclaré solidairement responsable du paiement des impôts, taxes et cotisations, salaires, charges, dues par son sous-traitant. L'obligation est réputée remplie lorsque le donneur d'ordre se fait remettre par son cocontractant, lors de la conclusion et tous les 6 mois jusqu'à la fin de son exécution plusieurs attestations (article D 8222-5 du code du travail) et notamment : attestation de fourniture de déclarations sociales émanant de l'URSSAF datant de moins de 6 mois, attestation sur l'honneur du dépôt de l'ensemble des déclarations fiscales obligatoires, et lorsque le cocontractant emploie des salariés, une attestation sur l'honneur de l'emploi de salariés en respect de la réglementation sociale. À partir du 1er janvier 2012, le décret du 21 novembre 2011 remplace les attestations déclaratives que les sous-traitants doivent produire par une attestation relative aux obligations en matière de déclaration, au paiement des cotisations et contributions de Sécurité Sociale, enrichie du nombre de salariés employés et de l'assiette des rémunérations déclarée sur le dernier bordereau récapitulatif des cotisations de Sécurité Sociale. Le donneur d'ordre doit s'assurer de l'authenticité de l'attestation remise par ses sous-traitants auprès de l'URSSAF. Le décret précise également les conditions de délivrance de cette attestation pour les entreprises qui rencontrent des difficultés de paiement et les dispositions applicables aux sous-traitants établis à l'étranger.

[A lire : Décret du 21/11/2011 sur http://www.jurisinfo.net/sL.aspx?id=308](http://www.jurisinfo.net/sL.aspx?id=308)

### Régime social des bons cadeaux et bons d'achat pour Noël

Il existe une présomption de non assujettissement de l'ensemble des bons d'achat et des cadeaux attribués à un salarié au cours d'une année civile lorsque le montant global des cadeaux n'excède pas 147€ (plafond mensuel de la Sécurité Sociale x5%) par année civile. Si ce seuil est dépassé, il convient de vérifier pour chaque événement ayant donné lieu à attribution de bons d'achat si les trois conditions cumulatives suivantes sont remplies, conformément à la lettre circulaire 2011-024 du 21/03/2011 : l'attribution du bon d'achat à l'occasion d'un événement déterminé concernant le salarié (retraite, mariage, naissances, Noël, fête des mères, fête des pères, Sainte-Catherine, Saint-Nicolas, rentrée scolaire jusqu'à 19 ans révolus dans l'année civile), l'utilisation du bon d'achat est déterminée en relation avec l'événement, le montant est conforme aux usages (5% du plafond mensuel de la Sécurité sociale par événement et par année civile). Toutefois, à Noël, ce seuil est étendu aux enfants des salariés jusqu'à 16 ans révolus dans l'année. A défaut de remplir ces conditions, les bons d'achats et cadeaux sont soumis à cotisations pour leur montant global dès le premier bon ou cadeau (en valeur).

[A lire : Lettre circulaire 2010-011 sur http://www.urssaf.fr/images/ref\\_lc2010-011.pdf](http://www.urssaf.fr/images/ref_lc2010-011.pdf)

### Loi de Démocratisation Sociale : l'OIT valide sa conformité

Le Conseil d'Administration de l'Organisation Internationale du Travail adopte le 16/11/2011 le rapport du Comité de la Liberté relatif à la plainte déposée le 02/12/2009 par la CGT-FO contre le gouvernement de la France, relativement à la loi du 20/08/2008 portant rénovation de la Démocratie Sociale fixant les nouvelles règles d'appréciation de la représentativité des syndicats. Le rapport considère que ladite loi ne viole pas la liberté syndicale comme le soutenait la CGT-FO, et l'OIT a donc approuvé les dispositions législatives françaises, tant dans la légitimité des seuils de représentativité que dans les prérogatives réservées aux organisations représentatives, dans la libre administration ou implantation des organisations syndicales (paragraphe 848 à 964, avec les conclusions aux paragraphes 923 à 964).

[A lire : Rapport du BIT sur http://www.jurisinfo.net/docViewer.aspx?id=7425](http://www.jurisinfo.net/docViewer.aspx?id=7425)

## Stage en entreprise : durée et succession

La loi Cherpion du 28/07/2011 vise à lutter contre les stages de complaisance et à confiner les stages à leur dimension pédagogique : les stages ne peuvent pas avoir pour objet l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent de l'entreprise; un même stagiaire ne peut effectuer un ou plusieurs stages dans la même entreprise pendant plus de 6 mois par an, la durée du stage s'appréciant en durée calendaire, quel que soit le nombre d'heures effectuées dans le mois (Circulaire 2008-091 du 29 décembre 2008 - un décret à paraître viendra préciser par ailleurs les 2 cas de dérogations prévus par la loi concernant la durée); l'accueil successif de stagiaires sur un même poste n'est en principe possible qu'après un délai de carence égal au tiers de la durée du stage précédent. Les contrôles exercés par l'inspection du travail vont se durcir et la Cour de Cassation a déjà sanctionné à plusieurs reprises le non-respect de ces règles, notamment par la requalification de la période de stage en contrat de travail. Outre les conséquences civiles liées à une telle requalification (dommages-intérêts, rupture abusive...), les entreprises s'exposent au délit de dissimulation d'emploi salarié (sanctionné de 3 ans d'emprisonnement et de 45.000€ d'amende ou 225.000€ pour les personnes morales).

**A lire :** [tableau comparatif sur http://images.upe13.com/JURISINFO/357.pdf](http://images.upe13.com/JURISINFO/357.pdf)

## Personnel handicapé : norme de sécurité d'évacuation

Un décret du 07/11/2011 impose des nouvelles règles visant à faciliter l'évacuation des personnes handicapées en cas d'incendie. Il prévoit que les nouveaux bâtiments relevant du code du travail devront disposer d'un lieu protégé (espaces d'attente sécurisés ou espaces équivalents) permettant, en cas d'incendie, l'évacuation en deux temps des personnes handicapées dont l'évacuation directe et rapide n'est pas possible. Ces personnes seront ainsi déplacées dans un premier temps vers le lieu protégé puis dans un second temps vers l'extérieur du bâtiment. Le décret adapte par ailleurs les informations et la formation délivrées aux travailleurs sur ce sujet. Ce décret est applicable aux opérations de construction de bâtiments soumises à permis de construire ou déclaration préalable, lorsque les demandes ou déclarations ont été déposées plus de 6 mois après sa date de publication et pour les autres opérations, lorsque le début des travaux est postérieur de plus de 6 mois à la date de cette même publication.

**A lire :** [Circulaire n°CIV/04-11 du 30/09/2011 sur http://www.jurisinfo.net/sL.aspx?id=316](http://www.jurisinfo.net/sL.aspx?id=316)

## Publicité en Droit des Sociétés : nouvelles mesures

Le décret n°2011-1473 du 09/11/2011 relatif aux formalités de «communication en matière de droit des sociétés» modifie deux dispositifs. Le premier simplifie les modalités de demande d'autorisation des actionnaires de Société Anonyme pour la communication par voie électronique des documents sociaux. La feuille de présence, les procurations et formulaires de vote à distance pourront être établis sous format électronique ou numérisés et consultables selon les mêmes modalités. Le recours à la signature électronique est facilité pour les formulaires de vote et procurations. Ces dispositions entreront en vigueur le 01/03/2012. Le second dispositif, applicable dès le 11/11/2011 concerne les fusions/absorptions. Pour l'absorption d'une filiale à 100%, le contenu du projet de fusion est allégé. L'article R236-1 du code de commerce est complété par la disposition suivante : «pour les opérations mentionnées à l'article L236-11 du code de commerce, le projet de fusion ne mentionne ni les modalités de remise des parts ou actions, ni la date à partir de laquelle ces parts ou actions donnent droit aux bénéficiaires, ni aucune modalité particulière relative à ce droit, ni aucune des indications prévues au 6° et 7° du présent article». Désormais pour toutes les fusions, la publication du projet de fusion fait l'objet d'un avis inséré au Bulletin Officiel Des Annonces Civiles et Commerciales (BODACC) faite auprès du greffier du Tribunal de Commerce par chacune des sociétés participant à l'opération, au lieu et place d'une insertion dans un journal d'annonces légales. Cette publicité doit intervenir 30 jours au moins avant la date de la première Assemblée Générale appelée à statuer sur l'opération ou, le cas échéant pour les fusions de filiales à 100%, 30 jours avant la date d'effet fixée dans le projet de fusion. Elle n'est pas requise si la société publie sur son site internet le projet de fusion/scission, quand cette mise en ligne est faite pendant une période ininterrompue commençant au plus tard 30 jours avant la date fixée pour l'Assemblée Générale appelée à se prononcer sur le projet. Le délai d'opposition des créanciers court à compter de ces publications.

**A lire :** [Décret du 09/11/2011 sur http://www.jurisinfo.net/sL.aspx?id=310](http://www.jurisinfo.net/sL.aspx?id=310)

## EN COURS

### Impacts de la 4<sup>e</sup> Loi de Finances Rectificative 2011

Adoptée le 16/11/2011, la quatrième et dernière loi de finances rectificative pour 2011 prévoit la création d'un taux intermédiaire de TVA de 7%, applicable à compter du 01/01/2012, concernant l'ensemble des produits actuellement soumis au taux de 5,50%, exceptés les produits alimentaires, les abonnements au gaz et à l'électricité, ainsi qu'à des réseaux de fourniture d'énergie, et les équipements et services à destination des personnes handicapées. Afin d'aligner la fiscalité des revenus du capital sur la fiscalité du travail, ce projet de loi propose également d'augmenter le taux du prélèvement forfaitaire libératoire sur les dividendes et les intérêts de 19% à 24% et souhaite majorer, à titre exceptionnel, de 5% l'impôt sur les Sociétés payé en 2012 et 2013 pour les exercices 2011 et 2012, des grandes entreprises réalisant un Chiffre d'Affaires supérieur à 250 millions d'euros.

**A lire :** [Projet de Loi de Finances rectificative sur http://www.jurisinfo.net/sL.aspx?id=311](http://www.jurisinfo.net/sL.aspx?id=311)



L'équipe JurisInfo vous souhaite de joyeuses fêtes de fin d'année !

## QUOI DE NEUF

### De la DADS à la 4DS

Les employeurs ont jusqu'au 31/01/2012 minuit pour réaliser la déclaration annuelle des données sociales (DADS) désormais sous la norme 4DS (déclaration dématérialisée des données sociales). Celle-ci permet d'effectuer des déclarations à périodicité variable : mensuelle, trimestrielle, événementielle et réduit ainsi le nombre de déclarations de formats différents. La DADS-U reste d'actualité, mais dès janvier 2012 elle passe par la norme 4DS, permettant l'intégration de nouveaux organismes et administrations (MSA, régimes spéciaux de retraite...)

**A lire :** [le site sur http://www.jurisinfo.net/sL.aspx?id=313](http://www.jurisinfo.net/sL.aspx?id=313)

## A SAVOIR

### Entretien d'évaluation annuel : préconisations

Le Centre d'Analyse Stratégique propose des améliorations de la pratique des entretiens : encadrement de critères comportementaux utilisés pour l'évaluation, clarification des procédures de consultation des institutions représentatives du personnel, mise en place des procédures d'appel pour les salariés....

**A lire :** [note d'analyse du CAS sur http://images.upe13.com/JURISINFO/358.pdf](http://images.upe13.com/JURISINFO/358.pdf)

## JURISPRUDENCE

### Protocole d'accord pré-électoral

En l'espèce, au deuxième tour, une liste avait été déposée avec quelques heures de retard. L'employeur l'avait refusée. Le Tribunal d'Instance pour faire droit à la demande de l'organisation syndicale énonce : «... qu'un envoi tardif d'une liste de candidatures pouvait néanmoins être pris en compte par l'employeur dès lors que l'organisation du scrutin n'avait pas été perturbée, le retard étant en l'espèce de courte durée ...» La Haute Cour ne l'entend pas ainsi et casse le jugement rendu par le Tribunal d'Instance. En matière de dépôt des listes de candidatures, aucune date limite n'est fixée par le code du travail car elles doivent être fixées dans le PAP. Les dispositions du PAP s'imposent normalement aux parties. La Cour de Cassation a validé la décision de l'employeur d'écartier la liste déposée avec 5 heures de retard, peu importe que le retard soit de courte durée et que l'organisation du scrutin n'ait pas été perturbée. La Cour de Cassation invoque la force obligatoire des dispositions négociées : «les modalités d'organisation du scrutin, fixées par un protocole préélectoral dont la régularité n'est pas contestée, s'imposent à l'employeur et aux organisations syndicales».

**A lire :** [Cass.Soc 09/11/2011 sur http://www.jurisinfo.net/sL.aspx?id=309](http://www.jurisinfo.net/sL.aspx?id=309)