



A la Une

Loi de simplification du droit : mesures concernant l'entreprise

L'objectif de cette nouvelle loi de simplification du droit est de lever les difficultés de rédaction, d'interprétation ou d'application de certains textes législatifs. Les principales mesures concernant les entreprises, les professionnels et les salariés sont les suivantes : l'inaptitude constatée par le médecin du travail devient un motif de rupture anticipée du CDD ; un nouveau congé de présence parentale est accordé au-delà de la période initiale de 3 ans, en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie de l'enfant au titre de laquelle un premier congé a été accordé ; la possibilité pour les entreprises de mettre en place le bulletin de paie dématérialisé ; dans les SA et les SAS, une simplification du formalisme des conventions courantes conclues à des conditions normales ; la suppression pour les SA

de l'obligation de tenir à jour le livre d'inventaire ; la simplification des procédures d'augmentation de capital d'une SA sans salarié ou contrôlée par un groupe ; les modalités d'intervention du commissaire aux comptes en cas d'augmentation de capital d'une SA avec suppression du droit préférentiel de souscription ; la possibilité pour le commissaire aux comptes de reprendre une procédure d'alerte interrompue en matière de prévention des difficultés des entreprises ; l'assouplissement des obligations en matière de rapports et de documentation en cas de fusion ou de scission de sociétés.

A lire : Loi du 17/05/2011 sur <http://www.upe13.com/sL.aspx?id=241>

Chiffres

- **+1% : hausse du PIB au 1^{er} trimestre 2011 (source INSEE)**
- **4.000 : nombre de grands groupes ou PME qui ont fait appel au Volontariat International en Entreprise (VIE) pour se développer à l'export ou s'implanter à l'étranger**
- **23,2% : jeunes actifs français sans emploi (source CAS)**

Calendrier

- **08/06 : suite des négociations sur la modernisation du paritarisme**
- **06 au 14/06 : examen du projet de Loi de Finances Rectificatives 2011**
- **14 au 21/06 : examen à l'Assemblée du projet de Prime sur les Dividendes**

Biblio JurisInfo

Fiches pratiques

- Les jours fériés
<http://images.upe13.com/JURISINFO/344.pdf>

- Barèmes sociaux 2011
<http://images.upe13.com/JURISINFO/343.pdf>

REGLEMENTATION

Contrat de professionnalisation : nouvelle procédure

Un décret du 17/05/2011 supprime le dépôt du contrat à la Direccte au profit d'un contrôle de conformité et d'un dépôt, par les OPCA. L'employeur adresse à l'OPCA le contrat de professionnalisation accompagné du document précisant les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation au plus tard dans les 5 jours qui suivent le début du contrat. Le délai imparti aux OPCA pour donner un avis sur la conformité du contrat de professionnalisation aux dispositions légales et conventionnelles et prendre une décision de prise en charge financière passe de 30 à 20 jours. Ce délai de 20 jours débute à la réception du contrat et du document annexé. A défaut d'une notification de décision de l'organisme passé ce délai, la prise en charge est réputée acceptée et le contrat est réputé déposé. Si l'organisme refuse la prise en charge financière au motif que les stipulations du contrat sont contraires à une disposition légale ou conventionnelle, il notifie sa décision motivée à l'employeur et au salarié titulaire du contrat. Ces dispositions prennent effet le 20/05/2011.

**A lire : Tableau comparatif anciennes/nouvelles dispositions <http://images.upe13.com/JURISINFO/348.pdf>
Décret 2011-535 du 17/05/2011 <http://www.upe13.com/sL.aspx?id=240>**

Simplification des comptes pour les sociétés

La loi de simplification et d'amélioration de la qualité du droit n°2011-525 du 17/05/2011 comporte un dispositif significatif en droit des sociétés : le nouvel article L123-16-1 du code de commerce prévoit que «les commerçants, personnes physiques ou morales, peuvent, dans les conditions fixées par un règlement de l'Autorité des normes comptables, adopter une présentation simplifiée de leurs comptes annuels lorsqu'ils ne dépassent pas, à la clôture de l'exercice, des chiffres fixés par décret pour deux des critères suivants : le total de leur bilan, le montant net de leur chiffre d'affaires ou le nombre moyen de salariés permanents employés au cours de l'exercice ». Les personnes morales placées sur option ou de plein droit sous le régime simplifié d'imposition présentent une annexe simplifiée établie selon un modèle abrégé fixé par un règlement de l'Autorité des normes comptables, si elles ne dépassent pas, à la clôture d'un exercice, l'un des seuils suivants : 3.650.000 € de total du bilan ou 50 salariés. Aux termes du nouvel article L123-25 du code de commerce, les personnes morales ayant la qualité de commerçants, soumises au régime simplifié d'imposition ne peuvent enregistrer les créances et les dettes qu'à la clôture de l'exercice, et non plus seulement chronologiquement. Ce dispositif ne s'applique pas aux personnes morales ayant la qualité de commerçant, contrôlées par une société qui établit des comptes en application de l'article L223-16 du code de commerce. Enfin l'article L.123-17 du code de commerce prévoit que les modifications intervenues dans la présentation des comptes annuels, n'ont plus à être signalées dans le rapport de gestion (abrogation de l'article L232-6 du code de commerce) mais dans le rapport des commissaires aux comptes.

A lire : Loi 2011-525 du 17/05/2011 sur <http://www.upe13.com/sL.aspx?id=251>

Actualité réglementaire du régime micro-social

Une circulaire du Régime Social des indépendants (RSI) du 29/04/2011 commente les dernières évolutions du régime micro social applicables à compter du 01/01/2011 : montant des seuils de chiffre d'affaires applicables à l'année en cours et règle d'appréciation de ces seuils en cas d'activité mixte, obligation de remplir une déclaration de chiffre d'affaires ou de recettes même lorsque le montant est nul (dans ce cas, maintien du bénéfice du régime micro-social pendant 2 ans et, au-delà de ce délai, passage au régime social de droit commun ou bien radiation de l'entreprise), application de la règle du prorata temporis des seuils fiscaux, rappel sur les conséquences fiscales et sociales d'un dépassement de seuil la 1ère année d'activité, exonération de la cotisation foncière des entreprises des personnes ayant opté pour le régime micro-social pour une période de deux ans à compter de l'année qui suit celle de la création de leur entreprise, assujettissement au paiement de la contribution formation professionnelle avec des taux distincts pour les artisans, commerçants et professions libérales.

A lire : Circulaire du 29/04/2011 sur <http://www.upe13.com/sL.aspx?id=252>

PME : aide à l'embauche des jeunes en alternance

Le décret n°2011-523 du 16/05/2011 fixe le régime juridique de l'aide de l'État suite à l'embauche supplémentaire à l'effectif, approuvé au 28/02/2011, des contrats d'alternance d'un jeune de moins de 26 ans sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation dans les PME de moins de 250 salariés. La demande doit être effectuée par l'employeur à Pôle emploi dans les deux mois suivant le début de l'exécution du contrat concerné. La date du début de l'exécution du contrat doit être comprise entre le 01/03 et le 31/12/2011. Les modalités de calcul de l'aide sont précisées dans le décret. Cette aide, versée en deux fois, est accordée pour une durée de 12 mois. En cas de rupture du contrat dans les six premiers mois d'exécution, l'aide doit être reversée par l'employeur dans son intégralité au Trésor Public, ou au prorata du nombre de mois de présence du salarié si la rupture intervient après six mois.

A lire : [Décret 2011-523 du 16/05/2011 sur http://www.uepe13.com/sL.aspx?id=243](http://www.uepe13.com/sL.aspx?id=243)

Contrat initiative emploi : réduction de l'aide

Le contrat initiative emploi (CIE) a pour objet de faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi. L'employeur ayant conclu un CIE avec un salarié qui bénéficiait, avant son embauche, du RSA, recevait du département une aide au financement de ce contrat à hauteur de 88% du montant forfaitaire entrant dans le calcul du RSA. Le décret n°2011-522 du 13/05/2011 baisse cette participation à 67% du montant forfaitaire du RSA pour les conventions individuelles conclues du 01/04/2011 au 31/12/2011.

A lire : [Décret n°2011-522 du 13/05/2011 sur http://www.uepe13.com/sL.aspx?id=244](http://www.uepe13.com/sL.aspx?id=244)

Aide à l'embauche des 45 ans et plus

Le décret n° 2011-524 du 16/05/2011 prévoit la mise en place d'une nouvelle aide de l'état à destination des employeurs pour toute embauche d'un demandeur d'emploi âgé de plus de quarante-cinq ans en contrat de professionnalisation. La date de début d'exécution doit être postérieure au 01/03/2011. Le montant de cette aide s'élève à 2000€ (proratisée pour les temps partiel). Pour bénéficier de cette aide, l'employeur adresse une demande dans les 3 mois suivant le début de l'exécution du contrat à Pôle Emploi. Un premier versement de 1000€ est effectué à l'issue du troisième mois d'exécution et le solde est versé à l'issue du dixième mois d'exécution du contrat de professionnalisation. Cette aide est cumulable avec les aides existantes (notamment l'aide forfaitaire de l'employeur attribuée par Pôle Emploi) pour l'embauche de salariés âgés de 45 ans et plus.

A lire : [Décret n°2011-524 du 16/05/2011 sur http://www.uepe13.com/sL.aspx?id=246](http://www.uepe13.com/sL.aspx?id=246)

Négociations salariales et exonérations sociales

Une lettre circulaire de l'ACOSS du 09/05/2011 rappelle les modalités de mise en œuvre de la pénalité (abattement de 10% sur le montant de certains allègements de cotisations patronales) relative à l'obligation des entreprises où il existe au moins un Délégué Syndical (employeurs de 50 salariés et plus) ou un Délégué du Personnel désigné comme Délégué Syndical (employeurs de moins de 50 salariés) d'engager une négociation annuelle (NAO) sur les salaires effectifs (art. L.2242-1 et L. 2242-8 du code du travail). L'employeur qui n'a pas respecté son obligation de négocier au titre d'une année donnée doit régulariser spontanément sa situation sur le tableau récapitulatif des cotisations à produire au 31 janvier de l'année qui suit. Un code type de personnel (CTP) est prévu pour isoler le montant de la pénalité : CTP 702 « Sanctions non-respect NAO ». Par ailleurs, à compter de la 3ème année consécutive sans négociation annuelle, ces allègements sont totalement supprimés pour l'année en cause. Les employeurs astreints à l'obligation d'engager la NAO sur les années 2009, 2010 et 2011 et qui n'auraient pas engagé cette négociation sur 2009 et 2010, doivent veiller à ne pas négliger cette obligation une année de plus. À défaut, ils auraient l'obligation d'annuler les réductions «Fillon» et les exonérées zonées conditionnées à la NAO appliquées en 2011, et ce à l'occasion du tableau récapitulatif à produire au 31/01/2012. Rappelons que la loi du 03/12/2008 en faveur des revenus du travail vise l'obligation de négocier loyalement, sérieusement, et non de conclure.

A lire : [Lettre circulaire ACOSS n°2011-0000053 sur http://www.uepe13.com/sL.aspx?id=249](http://www.uepe13.com/sL.aspx?id=249)

EN COURS

Taxe d'apprentissage : bonus-malus sur l'alternance

Le projet de Loi de Finances rectificative pour 2011 prévoit (article 8), la mise en place d'un système de bonus-malus sur la taxe d'apprentissage dans l'objectif de développer le nombre de salariés employés en alternance dans les entreprises de plus de 250 salariés. La contribution supplémentaire sera due par l'entreprise dans le cas où la part des salariés en alternance est inférieure à 4% de l'effectif annuel moyen de l'entreprise. Une contribution supplémentaire est due par les entreprises de plus de 250 salariés redevables de la taxe d'apprentissage et qui ne respectent pas les minimums d'embauche et s'élève à 0,2 ou 0,3% si le taux est inférieur à 1%, à 0,1% si le taux est compris entre 1 et 3%, et 0,05% si le taux est compris entre 3 et 4%. Le projet modifie la gestion des fonds recouvrés en créant un compte spécial qui retracera les recettes et les dépenses du Fond National de Développement de la Modernisation de l'Apprentissage (FNDMA). Le bonus consistera au versement d'aides aux entreprises de plus de 250 salariés dont plus de 4% de l'effectif total est représenté par des contrats en alternance.

A lire : [Projet Loi de Finances Rectificative pour 2011 sur http://www.uepe13.com/sL.aspx?id=242](http://www.uepe13.com/sL.aspx?id=242)

QUOI DE NEUF

Mesures règlementaires : entrée en vigueur différée

A compter du 01/10/2011, tous les textes règlementaires (ordonnances, décrets et arrêtés) concernant les entreprises entreront en vigueur dans un délai d'au moins 2 mois entre la publication et l'échéance d'entrée en vigueur, à des dates communes (1^{er} janvier, 1^{er} avril, 1^{er} juillet ou 1^{er} octobre), permettant aux entreprises d'anticiper les effets de changements de réglementation.

A lire : [Circulaire du 23/05/2011 sur http://www.uepe13.com/sL.aspx?id=247](http://www.uepe13.com/sL.aspx?id=247)

A SAVOIR

Portabilité du DIF : précisions du ministère du travail

La DGEFP apporte des précisions sur la mobilisation et l'imputation financière du DIF en cas de rupture du contrat (licenciement, démission, CRP, CTP, rupture conventionnelle, échéance du CDD) : l'entrée d'un salarié dans un dispositif de CRP ou CTP a pour effet de solder les droits acquis au titre du DIF, la portabilité ne s'appliquant plus dans ce cas.

A lire : [Question/réponse DGEP du 06/05/2011 sur http://www.uepe13.com/sL.aspx?id=250](http://www.uepe13.com/sL.aspx?id=250)

JURISPRUDENCE

Licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle AT/MP

Lorsqu'un salarié est déclaré inapte à tenir son emploi à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, l'employeur doit, avant tout éventuel licenciement, lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités. Avant de faire une telle proposition, il lui faut recueillir l'avis des Délégués du Personnel (c. trav. art. L1226-10). Cette consultation doit avoir lieu après le 2ème examen médical effectué par le médecin du travail et avant proposition d'un nouveau poste. Le non-respect de cette obligation est sanctionné par une indemnité spécifique qui ne peut être inférieure à 12 mois de salaire (c. trav. art. L1226-15). Dans son arrêt du 28/04/2011, la cour de cassation rappelle que l'employeur ne peut pas se soustraire à l'obligation de consulter les Délégués du Personnel au motif de leur absence dans l'entreprise alors que leur mise en place était obligatoire et qu'il n'a été établi aucun procès-verbal de carence à l'issue du second tour des élections.

A lire : [Cass. soc., 28 avril 2011, n° 09-71.658 http://www.uepe13.com/sL.aspx?id=248](http://www.uepe13.com/sL.aspx?id=248)