



A la Une

RSI, portage salarial, auto-entreprise : quelques mises au point

RSI : le Régime Social des Indépendants devrait connaître une étape décisive dans la gestion de la crise qu'il traverse. Un plan d'action doté de moyens supplémentaires a été engagé en septembre dernier : il devrait mettre un terme aux dysfonctionnements constatés et apporter un meilleur service aux assurés (portail et services dématérialisés début 2012).
Portage salarial : il a fait l'objet le 24/06/2010 d'un accord national qui vise à organiser cette activité. Cet accord ne sera pas étendu en l'état suite à un avis défavorable de l'Inspection Générale des Affaires Sociales (IGAS). Chargée de procéder à une analyse juridique de l'accord et d'émettre des propositions pour stabiliser et cibler le portage, l'IGAS a justifié son avis par la différence de traitement catégorielle créée par l'accord (celui-ci ne concerne que les cadres) et par le caractère incomplet de l'accord. Dans ses conclusions, l'IGAS préconise la réinitialisation du processus législatif mais avec consultation préalable des partenaires sociaux (interprofession

et organisations représentatives des secteurs concernés).
Auto-entreprise : le travailleur indépendant ne peut cumuler une autre activité exercée sous le régime de l'auto-entrepreneur. En revanche, un travailleur indépendant peut exercer plusieurs activités au sein de la même auto-entreprise. C'est la mise au point faite le mois dernier par le ministre du commerce qui a fustigé les dérives constatées (couverture d'externalisation abusive ou recrutement de faux indépendants) et prévenu que des contrôles vont être mis en œuvre.

[A lire : Newsletter RSI sur http://newsletter.rsi.fr/index.php?id=33](http://newsletter.rsi.fr/index.php?id=33)

[Rapport de l'IGAS sur http://www.ue13.com/sL.aspx?id=296](http://www.ue13.com/sL.aspx?id=296)

[Réponse ministérielle du 13/09/2011 sur http://www.ue13.com/sL.aspx?id=302](http://www.ue13.com/sL.aspx?id=302)

Chiffres

- **10,6%** : Proportion de salariés des entreprises non agricoles rémunérés au SMIC au 01/01/2011 (source DARES)
- **+5,4%** : Augmentation de créations d'entreprises en France entre Août et Septembre 2011
- **1360** : Nombre d'entreprises françaises ayant engagé un plan ou un accord de prévention des Risques Psychosociaux (source DGT)

Calendrier

- **30/11** : date limite de paiement de la TVS
- **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.ue13.com/JURISINFO/354.pdf>

REGLEMENTATION

Egalité Homme/Femme et Pénibilité : les pénalités

Deux nouvelles circulaires sur les pénalités financières entrent en vigueur le 01/01/2012. Les pénalités ne s'appliqueront qu'à compter de la notification du taux à l'employeur. **Pénalité «Egalité»** : les entreprises d'au moins 50 salariés n'ayant pas conclu un accord ou un plan d'action seront redevables d'une pénalité de 1% de la masse salariale. Les entreprises couvertes par un accord ou un plan au 10/11/2010 pourront être pénalisées à l'échéance de celui-ci. L'existence d'un accord de branche n'exonère pas l'entreprise de la pénalité financière : l'accord cadre de groupe doit être adapté dans chacune des entreprises du groupe. Si l'employeur ne communique pas le montant des gains et rémunérations qui servent de base de calcul à la pénalité, celle-ci est calculée sur la base de 2 fois la valeur du plafond mensuel de la Sécurité Sociale «par salarié» et «par mois civil entier» à compter du terme de la mise en demeure. **Pénalité «Pénibilité»** : les employeurs d'au moins 50 salariés dont au moins la moitié des salariés est exposée à certains facteurs de risques professionnels qui ne seront pas dotés d'un accord ou d'un plan d'action de prévention de la pénibilité seront redevables d'une pénalité de 1% maximum des rémunérations ou gains versés aux travailleurs exposés durant la période pendant laquelle l'entreprise n'est pas couverte. Les salariés mis à disposition sont pris en compte dans le calcul des salariés exposés aux facteurs de risques.

[A lire : Circulaire 28/10/2011 égalité sur http://images.ue13.com/JURISINFO/355.pdf](http://images.ue13.com/JURISINFO/355.pdf)

[Circulaire 28/10/2011 pénibilité sur http://images.ue13.com/JURISINFO/356.pdf](http://images.ue13.com/JURISINFO/356.pdf)

Déclaration Unique d'Embauche : nouvelles modalités

Depuis le 01/08/2011, la DUE a évolué en fusionnant complètement avec la DPAE. La déclaration permet : l'immatriculation de l'employeur au régime général de la Sécurité Sociale et celle du salarié à la CPAM, l'affiliation de l'employeur au régime d'assurance chômage, la demande d'adhésion à un service de santé au travail et la demande d'examen médical d'embauche. Cette formalité obligatoire pour tout employeur, y compris pour les entreprises de travail temporaire, a été simplifiée, actualisée et le nombre d'informations demandées diminué. La DPAE est centrée sur les informations qui doivent être fournies de manière obligatoire auprès de nos partenaires CPAM, Pôle emploi, Service de santé au travail, Carsat : identification de l'employeur et du salarié, mention du service de santé au travail, date et heure prévisible d'embauche et caractéristiques du contrat.

[A lire : Site net-entreprises sur http://www.net-entreprises.fr](http://www.net-entreprises.fr)

[Site Mon URSSAF sur https://mon.urssaf.fr](https://mon.urssaf.fr)

Précisions dans la révision des valeurs locatives

La valeur locative d'un bien est l'une des bases de calcul qui sert à l'établissement des impôts locaux directs perçus au profit des collectivités territoriales : taxe d'habitation, contribution économique territoriale (CET) et taxe foncière sur les propriétés bâties ou non bâties. La Loi de Finances rectificative pour 2010 a prévu dans son article 34 les conditions de la révision des valeurs locatives des locaux professionnels. A compter du 01/01/2012, l'évaluation de la valeur locative de chaque local professionnel est déterminée en fonction de l'état du marché locatif. Elle tient compte de la nature, de la destination, de l'utilisation, des caractéristiques physiques, de la situation et de la consistance de la propriété ou fraction de propriété considérée. Les propriétés mentionnées dans l'article 34 I sont classées dans des sous-groupes, définis en fonction de leur nature et de leur destination. Les sous-groupes et catégories de locaux à usage professionnel ou commercial sont listés dans le décret n°2011-1267 du 10/10/2011.

[A lire : Décret n°2011-12067 du 10/10/2011 sur http://www.ue13.com/sL.aspx?id=292](http://www.ue13.com/sL.aspx?id=292)

Le CSP : agréé par arrêté ministériel

La convention du 19/07/2011 relative au contrat de CSP a été agréée par arrêté ministériel du 6 octobre 2011. Le CSP, qui remplace la CRP et le CTP, s'adresse aux salariés dont le licenciement économique est envisagé dans une entreprise non soumise à l'obligation de proposer un congé de reclassement. Le CSP est applicable aux procédures de licenciement économique engagées depuis le 01/09/2011. Cette date correspond à la date d'entrée en vigueur prévue dans la convention du 19/07/2011 elle-même. Les formulaires spécifiques au CSP sont sur le site de Pôle Emploi.

A lire : [Arrêté du 06/10/2011 – JO du 21/10/2011 sur http://www.uepe13.com/sL.aspx?id=293](http://www.uepe13.com/sL.aspx?id=293)

Aide juridique de 35 euros : le contentieux Sécurité Sociale exonéré

Depuis le 01/10/11, toute personne qui introduit devant une juridiction judiciaire une action en matière non pénale est redevable d'une contribution de 35 € à régler lors de l'introduction de l'instance (art. 5 de la Loi de Finances rectificative pour 2011 du 02/07/2011, décret du 28/09/2011). Une circulaire du ministère de la justice et des libertés du 30/09/2011 précise que certaines instances sont exclues du champ de la contribution. Ainsi, les procédures devant les juridictions qui statuent en matière de contentieux de la Sécurité Sociale (général et technique) ne donnent pas lieu au paiement de cette contribution (Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale, Tribunal du Contentieux de l'Incapacité, Cour Nationale de l'Incapacité et de la Tarification de l'Assurance des Accidents du Travail, Cour d'Appel et Cour de Cassation amenées à statuer dans ces contentieux).

A lire : [Circulaire n°CIV/04-11 du 30/09/2011 sur http://images.uepe13.com/JURISINFO/353.pdf](http://images.uepe13.com/JURISINFO/353.pdf)

Limite au régime de l'auto-entrepreneur

Le régime de l'auto-entrepreneur se caractérise par des modalités simplifiées de paiement des cotisations d'assurances sociales personnelles et de l'Impôt sur le Revenu tiré de l'activité. Les droits et obligations qui s'imposent aux commerçants et artisans s'appliquent également à ceux d'entre eux qui adoptent le régime de l'auto-entrepreneur. En conséquence, l'auto-entrepreneur qui se trouve sous le coup d'une interdiction de gérer une entreprise commerciale ou artisanale, ne peut exercer son activité. L'administration rappelle à toutes fins utiles que si l'auto-entrepreneur n'est pas soumis à l'obligation de s'immatriculer au registre du commerce et des sociétés ou bien au répertoire des métiers, il reste passible de la sanction prévue à l'article L.654-15 du code de commerce, qui punit de deux ans d'emprisonnement et de 375.000€ d'amende le fait, pour toute personne, d'exercer une activité professionnelle en violation de l'article L. 653-8 du même code prévoyant l'interdiction de gérer une entreprise.

A lire : [Réponse ministérielle 107215, JOAN 20/09/2011 http://www.uepe13.com/sL.aspx?id=295](http://www.uepe13.com/sL.aspx?id=295)

EN COURS

Projet : Loi de Financement de la Sécurité Sociale 2012

Les principales propositions impactant les entreprises sont les suivantes : Réduction Fillon : réintégration des heures supplémentaires (temps plein) et complémentaires (temps partiel) dans le calcul des allègements (ce qui aura pour effet de réduire le montant de l'allègement). Parallèlement, le SMIC pris en compte pour le calcul du coefficient de réduction serait calculé non plus sur la base de la seule durée légale du travail, mais sur la base de cette durée augmentée, le cas échéant, du nombre d'heures complémentaires ou supplémentaires sans prise en compte des majorations auxquelles elles donnent lieu (la réforme ne modifie pas le dispositif d'exonérations sociales et fiscales TEPA). Forfait social : il passerait de 6% à 8% à compter du 01/01/2012. Modification de l'assiette de la CSG-CRDS : réduction de 3% à 1,75% du taux de l'abattement pour frais professionnels et suppression de cet abattement pour certains accessoires de salaires comme la participation, l'intéressement, l'abondement patronal au Plan d'Épargne d'Entreprise, les contributions patronales de retraite supplémentaire et de prévoyance complémentaire, les sommes versées lors de la rupture du contrat de travail. Régime des indemnités de rupture : un amendement assujettit à cotisations les indemnités de rupture du contrat de travail supérieures à 2 plafonds annuels de la Sécurité Sociale, soit 72.744€ en 2012.

A lire : [PLFSS 2012 sur http://www.assemblee-nationale.fr/13/dossiers/plfss_2012.asp](http://www.assemblee-nationale.fr/13/dossiers/plfss_2012.asp)

Des marchés publics plus accessibles pour les PME

La proposition de loi Warsmann relative à la simplification du droit vient d'être adoptée en première lecture par les députés puis le texte a été transmis au sénat. L'article 88 de cette loi vise à relever à 15.000€ le seuil à compter duquel les marchés publics de fournitures, de services et de travaux doivent faire l'objet d'une procédure formalisée de publicité et de mise en concurrence préalables. L'objectif de cette réforme est d'augmenter le seuil actuel fixé à 4.000€ «qui est extrêmement bas au regard de la réglementation applicable en Europe et est contre-productif pour la qualité des achats de faibles montants», afin d'éviter de pénaliser les entreprises françaises, notamment les PME et les petites collectivités. Déjà envisagé par le gouvernement lors de plan de relance en 2008, le relèvement du seuil à 15.000€ H.T. ouvrira plus largement l'éventail des entreprises sollicitées pour des prestations de faible montant. Si le texte était adopté au sénat, ces dispositions seraient applicables aux marchés publics et aux accords-cadres passés ou pour lesquels une consultation est engagée postérieurement à la date de promulgation de la loi.

A lire : [projet de loi relative à la simplification du droit sur http://www.uepe13.com/sL.aspx?id=297](http://www.uepe13.com/sL.aspx?id=297)

QUOI DE NEUF

Développement à l'import ou à l'export

Un site internet recueille l'ensemble des démarches utiles en cas d'importation ou d'exportation et recense toutes les informations pratiques pour prospecter, s'organiser et développer son activité.

A lire : [le site sur http://import-export.gouv.fr/](http://import-export.gouv.fr/)

Guide de financement des TPE/PME

La Médiation du crédit aux entreprises, en liaison avec les Tiers de Confiance, publie un guide pédagogique à destination des chefs d'entreprise de TPE/PME. Il contient des conseils et des fiches pratiques destinés à accompagner le chef d'entreprise dans la gestion quotidienne de son business et à optimiser la constitution de son dossier de demande de crédit auprès de sa banque.

A lire : [Le guide sur http://www.uepe13.com/sL.aspx?id=299](http://www.uepe13.com/sL.aspx?id=299)

A SAVOIR

Stages et Alternance : renseignements pratiques

Deux sites regroupent des fiches pratiques et des tableaux de comparaison informant le chef d'entreprise des cadres juridiques et des avantages des différentes options.

A lire : [le site sur www.provence-stages.com](http://www.provence-stages.com)
www.provence-alternance.com

JURISPRUDENCE

Formation: une obligation à ne pas négliger

La cour de cassation dans un arrêt rendu le 28/09/2011 vient encore une nouvelle fois rappeler que l'employeur a l'obligation de veiller au maintien de la capacité de ses salariés à occuper un emploi. En vertu de l'article L. 6321-1 du code du travail, l'exécution du contrat de travail emporte pour l'employeur une obligation d'assurer l'adaptation du salarié à son poste de travail. En cas de litige, il appartient à l'employeur d'apporter la preuve d'avoir satisfait à son obligation, même si le salarié occupe son poste avec succès depuis plusieurs années ou que l'employeur n'ait pas de tâche d'un niveau plus élevé à lui proposer. La jurisprudence en matière de formation professionnelle est en forte évolution et de plus en plus de salariés font des recours devant les juges, demandant dommages et intérêts pour cause d'absence de formation.

A lire : [Arrêt de Cours de Cassation sur http://www.uepe13.com/sL.aspx?id=303](http://www.uepe13.com/sL.aspx?id=303)