



A la Une

Fiche individuelle d'exposition « risques » : mise en œuvre

Cette «fiche de prévention des expositions» que les employeurs sont dès le 01/02/2012 tenus d'établir permet de garantir la traçabilité des expositions aux risques professionnels. Elle concerne toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, ayant des salariés réalisant des travaux pénibles les exposant à un ou des facteurs de risques liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail (facteurs définis à l'article D 4121-5 du code du travail). Cette fiche doit mentionner les conditions habituelles d'exposition appréciables, notamment, à partir du document unique d'évaluation des risques ainsi que les événements particuliers survenus ayant eu pour effet d'augmenter l'exposition ; la période au cours de laquelle cette exposition est survenue ; les mesures de prévention, organisationnelles, collectives ou individuelles, mises en œuvre pour faire disparaître ou réduire les facteurs de risques durant cette période. Elle est communiquée au service de santé au travail et complète ainsi le dossier médical des salariés concernés. Les

informations contenues dans cette fiche sont confidentielles et ne peuvent pas être communiquées à un autre employeur auprès duquel le travailleur solliciterait un emploi. Une copie en est remise au salarié à son départ de l'établissement et en cas d'arrêt de travail d'au moins 30 jours consécutif à un AT/MP et d'au moins 3 mois dans les autres cas. Elle est toujours tenue à sa disposition. Cet outil vient donc compléter les mesures obligatoires visant à identifier, prévenir et réduire les risques professionnels dans l'entreprise, auxquelles sont attachées des sanctions civiles et pénales particulièrement sévères (les sanctions pénales sont précisées par un autre décret du 30/01/2012). Il présente un intérêt spécifique pour le salarié, dans la perspective d'une demande de départ anticipé à la retraite pour pénibilité.

A lire : Arrêté du 30/01/2012 <http://www.jurisinfo.net/sL.aspx?id=337>
Décret 2012-136 sur <http://www.jurisinfo.net/sL.aspx?id=338>
Décret 2012-134 sur <http://www.jurisinfo.net/sL.aspx?id=339>

Chiffres

- **1.000€** : c'est le Chiffre d'Affaires moyen mensuel en France des auto-entrepreneurs – Source Liaisons sociales
- **7%** : Taux de Refus, en France, d'homologation des ruptures conventionnelles en 2011 par l'administration (21% des dossiers présentés en 2008) - Source Liaisons sociales
- **8.634.987.227** : c'est le montant des indemnités journalières remboursées par les CPAM sur le territoire national en 2010

Calendrier

- **16 février** : Proposition de loi relative à l'égalité salariale hommes / femmes en débat au Sénat
- **17 février** : lancement de la négociation sur les accords compétitivité-emploi
- **29 février** : Date limite de paiement de la taxe d'apprentissage et de formation.

Biblio JurisInfo

Fiches pratiques

- Barèmes sociaux 2012
<http://images.uepe13.com/JURISINFO/361.pdf>

REGLEMENTATION

Dématérialisation des déclarations sociales

Les entreprises, tous établissements confondus, qui ont acquitté plus de 100.000€ de cotisations, contributions et taxes auprès de l'Urssaf au titre de l'année 2011 sont tenues, sous peine de majorations, à partir du 01/01/2012 de déclarer par voie dématérialisée les cotisations afférentes aux rémunérations versées, de payer le montant des cotisations par tout moyen dématérialisé (virement bancaire ou téléversement). L'an dernier cette obligation de dématérialisation des déclarations concernait uniquement les entreprises qui avaient acquitté plus de 150.000€ de cotisations, contributions et taxes. Le seuil au-delà duquel la dématérialisation des déclarations devient obligatoire sera encore abaissé au 01/01/2013, il passera à 50.000€. Les entreprises, tous établissements confondus, qui ont acquitté plus de 7 millions d'euros de cotisations, contributions et taxes auprès de l'Urssaf au titre de l'année 2010 étaient tenues, à partir du 01/01/2011, de déclarer par voie dématérialisée les cotisations afférentes aux rémunérations versées, de payer les cotisations exclusivement par virement bancaire. Cette obligation reste identique pour 2012. Le non-respect de ces obligations entraîne l'application d'une majoration de 0.2%. D'autre part, à compter du 01/01/2012, les entreprises ayant procédé à plus de 1.500 embauches au cours de l'année civile précédente doivent adresser par voie électronique leur déclaration préalable d'embauche-DPAE (anciennement dénommée Déclaration Unique d'Embauche). Ce seuil sera abaissé à 500 dès le 01/01/2013. Enfin, L'attestation d'assurance chômage doit être obligatoirement établie par voie électronique depuis le 01/01/2012 en ce qui concerne les entreprises de 10 salariés et plus.

A lire : Communiqué de Net-Entreprises du 03/01/2012 sur <http://www.jurisinfo.net/sL.aspx?id=347>

Retraite et prévoyance collective

Le décret portant sur la nouvelle définition des catégories objectives vient d'être publié. Pour bénéficier de l'exclusion de l'assiette des cotisations de Sécurité Sociale : les régimes de retraite supplémentaire et de prévoyance complémentaire doivent présenter un caractère collectif et obligatoire ; les critères objectifs définis par le décret n°2012-25 du 09/01/2012 permettant de vérifier le caractère collectif du régime doivent être vérifiés ; les contributions patronales au financement de ces garanties doivent être fixées à un taux ou à un montant uniforme pour l'ensemble des salariés ou pour tous ceux d'une même catégorie, à l'exception de certains cas. Ces mesures s'appliquent à compter du 12 janvier 2012. Toutefois, à titre transitoire, les régimes de protection sociale complémentaire qui bénéficieraient au 11/01/2012 de l'exclusion de l'assiette des cotisations sociales en application des dispositions antérieures à la Loi de Financement de la Sécurité Sociale pour 2011, sans respecter les nouvelles conditions, continuent d'en bénéficier jusqu'au 31/12/2012.

A lire : Décret 2012-25 du 9/1/2012 sur <http://www.jurisinfo.net/sL.aspx?id=346>

Obligation environnementale des locaux de plus de 2000 m2

Le décret du 30/12/2011 n°2011-2058 apporte des précisions sur le contenu de l'annexe environnementale des locaux de plus de 2000m2, qui doit retranscrire les informations que se doivent mutuellement bailleur et preneur sur les caractéristiques des équipements et systèmes du bâtiment et des locaux loués, leur consommation réelle d'eau et d'énergie et la quantité de déchets générée. Cette annexe doit également traduire l'obligation faite à chaque partie de s'engager sur un programme d'actions visant à améliorer la performance énergétique et environnementale du bâtiment et des locaux loués. Les dispositions de ce décret sont applicables aux baux conclus ou renouvelés à partir du 01/01/2012 et, à compter du 14/07/2013, à tous les baux en cours.

A lire : Décret 2011-2058 sur <http://www.jurisinfo.net/sL.aspx?id=340>

Evolution dans le régime de l'EIRL

Le décret (n°2012-122) du 30/01/2012 modifie l'article R526-3 du Code de Commerce pour que, lorsque l'entrepreneur individuel relevant d'un régime réel d'imposition et exerçant une activité professionnelle antérieurement à la constitution du patrimoine affecté n'a pas opté pour l'assimilation à une Entreprise Unipersonnelle à Responsabilité Limitée ou à une Exploitation Agricole à Responsabilité Limitée, il déclare, notamment, soit la valeur nette comptable des éléments constitutifs du patrimoine affecté telle qu'elle figure dans les comptes du dernier exercice clos à la date de constitution du patrimoine affecté s'il est tenu à une comptabilité commerciale, soit la valeur d'origine de ces éléments telle qu'elle figure au registre des immobilisations du dernier exercice clos, diminuée des amortissements déjà pratiqués s'il n'est pas tenu à une telle comptabilité. L'article R526-3-1 du Code de Commerce définit désormais la notion de "biens nécessaires à l'activité... qui, par nature, ne peuvent être utilisés que dans le cadre de cette activité", et doivent toujours faire l'objet d'une affectation à l'activité professionnelle. Enfin, le décret impose également une information des tiers du lieu où a été déposée la déclaration d'affectation du patrimoine lorsque l'EIRL s'est immatriculé à un nouveau registre, notamment à l'occasion d'un transfert de siège.

A lire : Décret 2012-122 du 30/01/2012 sur <http://www.jurisinfo.net/sL.aspx?id=341>

Embauche d'un salarié étranger

Une circulaire du 12/01/2012 fixe le montant des taxes dues à l'OFII par les employeurs pour l'embauche d'un salarié étranger ainsi que le montant des taxes dues par les étrangers selon les différents titres de séjour. Cette taxe est due à l'occasion de la première entrée en France de cet étranger, dans le cadre d'une première procédure d'introduction en qualité de travailleur salarié, ou lors de sa première admission au séjour en qualité de travailleur salarié, c'est-à-dire à l'occasion d'un changement de statut ou d'une admission exceptionnelle au séjour qui lui permet d'accéder à cette qualité (pour une durée supérieure à 3 mois). Les montants varient selon la nature de l'autorisation de travail et le titre de séjour en découlant, la durée de l'embauche et le niveau du salaire. La taxe concerne les employeurs qui embauchent tout étranger qui obtient un titre de séjour en vue de l'exercice d'une activité salariée (y compris les titres de séjour portant la mention «scientifique» ou «profession artistique et culturelle»). La taxe est également exigible lorsque l'embauche de l'étranger fait suite à l'admission exceptionnelle au séjour. Elle s'applique aussi en cas d'embauche de citoyens de l'UE relevant du régime transitoire d'accès au marché du travail et des membres de leur famille (Bulgarie et Roumanie). La circulaire rappelle les catégories non assujetties, notamment les employeurs qui recrutent des étrangers titulaires d'un titre de séjour conférant le droit au travail sous d'autres conditions (étrangers titulaires d'autorisations provisoires de travail d'une durée inférieure à 3 mois et ceux autorisés à travailler à titre exceptionnel : demandeurs d'asile, assignés à résidence...).

A lire : Circulaire du 12/01/2012 sur <http://www.jurisinfo.net/sL.aspx?id=342>

EN COURS

Activité et chômage partiel : mesures 2012 annoncées

Le ministre du travail a annoncé le 18/01/2012, suite à la demande de simplification des procédures formulée par les partenaires sociaux dans l'accord national du 13/01/2012, la suppression de la procédure d'autorisation administrative de recours au chômage partiel et son remplacement par des contrôles a posteriori de la Direccte. Les partenaires sociaux déclarent réactiver les mesures d'urgence adoptées en 2009 (le calcul de l'indemnité horaire de chômage partiel sur la rémunération brute servant d'assiette au calcul de congés payés, la prise en compte des périodes de chômage partiel dans le calcul des congés payés, de l'intéressement et de la participation) et formulent plusieurs autres demandes : la possibilité de réaliser des actions de formation pour les salariés en APLD (Activité Partielle Longue Durée) avec dans ce cas une indemnisation des salariés égale à 100 % du salaire net; le raccourcissement des délais de versement par l'Etat à l'entreprise des allocations spécifiques de chômage partiel, le maintien à 1000 heures du contingent annuel d'heures de chômage partiel. La prochaine séance de négociation des partenaires sociaux est prévue le 06/02/2012.

JURISPRUDENCE

Changement d'affectation pour raison de sécurité

La Cour de Cassation dans un arrêt du 31/03/2009 avait considéré que le changement d'affectation constituait une sanction disciplinaire ayant pour fondement un comportement fautif du salarié. La Haute Juridiction a écarté cela aux motifs que «ne constitue pas une sanction disciplinaire le changement d'affectation d'un salarié consécutif au retrait de son habilitation à la conduite de certains véhicules, dès lors qu'il a pour seul objet, conformément au règlement de sécurité de l'exploitation d'un système de transport public guidé, d'assurer la sécurité des usagers, du personnel d'exploitation et des tiers». Le raisonnement se fonde non sur les faits, généralement constitutif d'une faute, mais sur son objectif, exclusivement lié à la sécurité. Pour que cette jurisprudence s'applique, il ne faut aucun doute sur la motivation de l'employeur et «aucune réprimande n'avait été adressée au salarié en raison de cet incident», (retrait d'habilitation de conduite de certains véhicules en raison d'une violation par le salarié de consignes de sécurité). Le changement d'affectation ne doit pas entraîner une modification du contrat de travail, et les juges l'ont qualifié de simple changement des conditions de travail.

A lire : Arrêt 10-14688 du 06/01/2012 sur <http://www.jurisinfo.net/sL.aspx?id=345>

QUOI DE NEUF

AT/MP : nouveau formulaire

Cette version améliorée distingue l'accident de trajet de l'accident de travail, simplifie des éléments d'identification de l'entreprise, distingue la personne témoin de la personne avisée, dédie une zone aux réserves motivées.

A lire : Arrêté du 13/12/2012 sur

<http://www.jurisinfo.net/sL.aspx?id=344>

Cerfa n°14463*01 sur

<http://images.upe13.com/JURISINFO/365.pdf>

Nouvelles modalités déclaratives du FNAL

Le FNAL (Fonds National d'Aide au Logement) est due par tous les employeurs, quel que soit l'effectif de leur entreprise. Aujourd'hui, son taux reste inchangé (FNAL 0.10% et FNAL supplémentaire à 0.40% ou 0.50%), ses formalités déclaratives pour les déclarations calculées sur les rémunérations versées au titre de 2012 sont modifiées à compter du 01/01/2012 et des lignes spécifiques pour ces deux contributions sont créées sur les bordereaux récapitulatifs de cotisations (BRC).

A lire : Communiqué URSSAF du 12/01/2012

<http://www.jurisinfo.net/sL.aspx?id=343>

A SAVOIR

Redressement URSSAF

Suite à un licenciement pour faute grave, en cas de contrôle de l'URSSAF, les entreprises sont quasi systématiquement redressées pour la partie de l'indemnité transactionnelle dépassant la limite du montant légal ou conventionnel de l'indemnité de licenciement. L'URSSAF considère les sommes au-delà de ce montant comme un élément de rémunération soumis à charge, notamment sur la base de l'indemnité de préavis à concurrence de ce que le salarié aurait dû recevoir. Les courriers de licenciement doivent donc comporter des griefs précis et matériellement vérifiables interdisant toute remise en cause de la qualification de faute. Les accords transactionnels doivent préciser que la somme versée est qualifiée de dommages et intérêts indemnisant, en particulier, le préjudice de perte de son emploi du salarié. Le salarié doit accepter le licenciement pour faute grave et reconnaître qu'à ce titre, il n'a pas droit à une indemnité de préavis, en ajoutant que même s'il ne peut renoncer à un droit qu'il n'a pas, sa volonté claire et non équivoque est de renoncer à tout droit de préavis.

Assurance chômage

Les dirigeants non titulaires d'un contrat de travail peuvent choisir de s'affilier à l'un des 3 régimes suivants : Garantie Sociale des Chefs et dirigeants d'entreprise (GSC), garanties de ressources de l'Association Pour les Patrons Indépendants (APPI) ou garantie chômage des dirigeants (April). Les cotisations et prestations 2012 n'offrent pas de changement notable.

A lire : Les 3 sites sur <http://www.gsc.asso.fr>

<http://www.appi-asso.fr>

<http://www.april.fr>