

ENCHIFFRES

Plafond annuel de la Sécurité sociale en 2011 : **35 352 €** (arrêté du 26 novembre 2010, publié au Journal officiel du 28)

Plafond mensuel de la Sécurité sociale en 2011 : **2 946 €**

Smic horaire brut

Au 1^{er} janvier 2011 : **9,00 €**

Capital social minimum des SARL
1 €

Capital social minimum des SA
37 000 €

Point AGIRC

Au 1^{er} avril 2010 : **0,4216 €**
Salaire de référence : **5,0249 €**

Point ARRCO

Au 1^{er} avril 2010 : **1,1884 €**
Salaire de référence : **14,4047 €**

Taux d'intérêt légal 2011

0,38 % : Décret n° 2010-127 du 01.02.2011 – JO du 03.02.2011

Prix à la consommation

(ensemble des ménages hors tabac)
Décembre 2010 : **120,53 €**
Base 100 : 1998

Taux d'inflation 2010 + 1,5 %

Indice du coût de la construction
3^e trimestre 2010 : **1,520**

ONDAM (prévision 2011)
+ 2,9 %

QUESTIONS RÉPONSES

La taxe de 1 % sur la publicité en ligne a-t-elle été adoptée ?

Oui, assujetties jusqu'à présent à la TVA, les publicités en ligne subiront une taxe supplémentaire de 1 % à partir du 1^{er} juillet 2011.

Précisément, c'est la communication électronique ayant pour but la promotion de l'image, des produits ou des services de l'annonceur qui fera l'objet de cette nouvelle taxe. La base de calcul sera le montant hors taxes des sommes versées.

Cette taxe, décrite dans l'article 27 de la loi de finances 2011, est celle que l'on appelle plus familièrement la "taxe Google" !

Plusieurs salariés absents peuvent-ils être remplacés par un seul CDD ?

Non, un salarié ne peut être recruté en CDD pour pallier l'absence de plusieurs autres salariés. Que ces absences soient successives ou qu'il s'agisse de plusieurs absents simultanément à temps partiels, le Code du travail prévoit que le remplacement soit effectué par des CDD distincts. Dans le cas contraire, le CDD doit être requalifié en CDI. (Arrêt de la Cour de Cassation ch. sociale 16/12/2010).

Les temps de pause entrent-ils dans le calcul d'un salaire au SMIC ?

Le salaire à prendre en considération dans l'assiette de calcul du SMIC est celui correspondant au temps de travail effectif. Toutefois, la jurisprudence admet que des éléments de salaire n'ayant pas pour objet de rémunérer du temps de travail effectif, mais en lien avec ce dernier, soient pris en compte. Les temps de pause, qui n'ont pas le caractère de temps de travail effectif, ne doivent donc pas en principe entrer dans le calcul, sauf à ce qu'il soit démontré qu'il existe un lien entre la rémunération de la pause et le temps de travail effectif du salarié. L'employeur d'un salarié rémunéré au SMIC, qui ne respecterait pas cette règle, pourrait ainsi être condamné à la régularisation des mois de salaire concernés (Arrêts de la Cour de Cassation - Chambre Sociale 13/07/2010 et 15/02/2011).



Editeur : ADREA Mutuelles Pays de l'Ain

58, rue Bourmayer - BP 16 - 01017 BOURG-EN-BRESSE CEDEX
Tél. : 04 74 32 37 72 - Email : secteurentreprises@adrea-paysdelain.fr

Directeur de la publication : Bernard PAGE

Imprimeur : Kalistene - PAE du Levry - 9, route de Nanfray - 74960 Cran-Gevrier

Union de Mutuelles n° 779 311 281 - soumise aux dispositions du livre II du Code de la Mutualité.

Entreprise

M A R S
2 0 1 1



LA LETTRE DE LA MUTUELLE

MOOZ UTILISATION D'INTERNET 3 CONSEILS POUR PROTÉGER L'ENTREPRISE SANS PORTER ATTEINTE AUX SALARIÉS

De plus en plus de salariés utilisent au quotidien un accès Internet et une messagerie professionnelle. Si cette ouverture vers l'extérieur est indispensable, elle peut devenir source d'abus. Sans interdire strictement l'usage personnel, il est recommandé de définir les droits et les obligations des salariés en matière d'utilisation des systèmes d'information dans une charte informatique.

Dans le cadre de la Loi Hadopi¹ ou loi "Création et Internet" du 12 juin 2009, un salarié qui pratique le téléchargement illégal au bureau expose son entreprise non seulement à une amende mais aussi à un mois de suspension de son accès Internet. En l'absence de règlement intérieur sur le sujet, le salarié "téléchargeur" n'est passible d'aucune sanction.

L'entreprise doit donc mettre en place des mesures préventives pour éviter tout débordement :

- acquérir un logiciel labellisé de prévention des téléchargements,
- disposer d'outils pour suivre l'utilisation de chaque poste de travail,
- rédiger et diffuser une charte informatique.

La charte informatique : un outil transparent

La charte Internet définit des règles opposables et claires sur l'usage des nouvelles technologies. Elle proscribit strictement par exemple le téléchargement et informe les salariés sur l'existence d'outils de contrôle individuels permettant de les détecter. Sans interdire l'usage personnel, elle recommande un accès raisonnable à Internet et à la messagerie qui soit sans conséquence sur la productivité. Elle peut également sensibiliser les salariés, notamment les plus jeunes, aux risques qu'ils encourent en citant leur entreprise dans les réseaux sociaux. Négociée à la base avec les partenaires sociaux, elle est remise à chaque nouvel embauché contre une signature qui peut être électronique. Elle constitue en somme, un véritable outil de management au service des ressources humaines.

1- Haute Autorité pour la diffusion des œuvres et la protection des droits sur Internet

Votre "Lettre Entreprise des Mutuelles" évolue !

Dès le prochain numéro, de nouvelles rubriques, des informations toujours plus adaptées à vos attentes et un tout nouveau look !

Editorial

37 % de l'emploi en France, c'est ce que représentent à elles seules les TPE qui génèrent par ailleurs 28 % de la valeur ajoutée. Le dernier "Baromètre de conjoncture des TPE", publié par l'IFOP, permet de rappeler quelques vérités trop souvent ignorées. Pourtant les médias semblent ne s'intéresser qu'aux grandes entreprises, soit au travers des conflits sociaux qu'elles connaissent, soit par leurs performances en Bourse...

C'est sans compter sur cette richesse que constituent les TPE, cœur du tissu économique de notre pays et premier employeur en France.

Il est d'ailleurs intéressant de constater que les responsables de TPE et de PME affirment retrouver la confiance pour leur entreprise.

Alors que certains économistes cultivent la sinistrose, il est réconfortant de voir que les TPE et PME "vont de l'avant".

Car l'optimisme a des vertus : il est contagieux, il impacte directement la croissance et génère de l'emploi.

Jean-Pierre GALLET
Directeur Général

SOMMAIRE

PAGE 2 INFO JURIDIQUE Bannir la rupture conventionnelle en cas de conflit avec le salarié **INFO FISCALITÉ** Consolidation du paiement de la TVA pour les groupes **PAGE 3 INFO SOCIAL** La réforme des retraites avantage le PERCO **INFO SANTÉ** Dès avril 2011, les patients disposeront d'un dossier médical personnel consultable via internet **PAGE 4 QUESTIONS RÉPONSES - EN CHIFFRES**

Bannir la rupture conventionnelle en cas de conflit avec le salarié

La rupture conventionnelle ne protège pas l'employeur d'une action en justice s'il a cherché à l'utiliser pour contourner le Code du travail, et ce, même si le salarié a donné son accord. Tel est le jugement rendu par le tribunal des Prud'hommes des Sables d'Olonnes du 25/05/2010. L'employeur avait tenté de s'exonérer de son obligation de reclassement d'un salarié inapte à la suite d'un accident du travail : la rupture a été requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse. Rappelons que la rupture conventionnelle permet à l'employeur et au salarié de convenir ensemble des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie. Elle ne concerne que les contrats à durée

indéterminée et obéit à une procédure spécifique. Elle offre par ailleurs un certain nombre de garanties au salarié et, notamment, lui ouvre le droit, dans les conditions de droit commun, au bénéfice de l'allocation d'assurance chômage. Si les contentieux aux Prud'hommes restent très limités sur le sujet, une jurisprudence commence toutefois à se constituer. Ce n'est pas parce que le salarié et l'employeur se sont mis d'accord sur les modalités de la séparation que ce dernier ne peut réclamer le respect de ses droits liés au contrat de travail. En cas de relations conflictuelles avec un salarié, il convient donc de bannir la rupture conventionnelle et de privilégier la voie du licenciement.

LE SAVIEZ-VOUS ?

>> APPORT EN NATURE À UNE SARL : RECOURS FACULTATIF À UN COMMISSAIRE AUX APPORTS

Depuis le mois de janvier 2011, les conditions d'évaluation des apports en nature sont simplifiées. Lorsque des apports sont effectués par les futurs associés lors de la constitution d'une société à responsabilité limitée, ils doivent, en principe, être évalués par un commissaire aux apports. Dorénavant, l'intervention de ce dernier n'est plus obligatoire si tous les apports en nature ont une valeur inférieure à 30 000 € et si la valeur totale de l'ensemble des apports en nature n'excède pas la moitié du capital social.

Décret du 29 décembre 2010

La réforme des retraites avantage le PERCO

Le plan d'épargne retraite collectif (Perco) intègre de nouveaux aménagements depuis la loi sur les retraites du 9 novembre 2010. En termes de versements, les salariés peuvent désormais y dédier leurs RTT. De quoi inciter le développement de ce contrat déjà en pleine progression dans les entreprises.

De nouvelles sources d'alimentation du Perco

Outre les versements du salarié et l'abondement de l'employeur, la moitié de la participation est désormais automatiquement affectée au Perco, sauf si le salarié choisit de la percevoir immédiatement ou de la placer sur un PEE. En l'absence de compte épargne temps

dans l'entreprise, les salariés peuvent aussi verser jusqu'à cinq jours de repos non pris par an. Par ailleurs, le Perco doit proposer une offre de fonds pilotés pour réduire l'exposition au risque en fonction de l'âge. Enfin, si une catégorie de salariés bénéficie d'un régime de retraite chapeau, l'entreprise est tenue de présenter à tous les salariés un dispositif d'épargne retraite.

L'essor du Perco

Encouragé par la récente réforme des retraites, le Perco a déjà séduit plus de 115 000 entreprises. Il permet aux salariés de compléter leur retraite et offre des avantages fiscaux et sociaux à la fois pour l'entreprise et les salariés.

LE SAVIEZ-VOUS ?

>> LA RETRAITE PROGRESSIVE PERENNEISE

La retraite progressive est maintenue dans les conditions actuelles. Ce dispositif facilitant la transition entre emploi et retraite devait prendre fin le 31 décembre 2010. Il est désormais applicable sans échéance (décret du 30 décembre 2010).

Les salariés de plus de 60 ans et justifiant de 150 trimestres peuvent en bénéficier avec accord de leur employeur, ainsi que les travailleurs indépendants (artisans, commerçants et chefs d'entreprise agricole). Cette retraite permet de percevoir une fraction de pension de retraite tout en travaillant à temps partiel.

Consolidation du paiement de la TVA pour les groupes

A compter du 1^{er} janvier 2012, les groupes de sociétés remplissant certaines conditions pourront opter pour la consolidation du paiement et de remboursement de la TVA. **Détenir plus de 50 % du capital de ses filiales**

Pour bénéficier de cette mesure, la société mère devra être détentrice, directement ou indirectement, à plus de 50 % du capital de ses filiales. Cette détention devra être continue sur toute la période couverte par l'option. Les membres du groupe devront avoir les mêmes dates d'ouverture et de clôture d'exercice comptable, relever du régime réel normal en matière de TVA et être soumis à l'obligation de transmission par voie électronique de leurs résultats.

Une option sur 2 exercices comptables

Après accord des membres du groupe, la société mère devra formuler l'option pour le régime de consolidation en matière de TVA auprès de la Direction générale des entreprises. Cette option couvrira obligatoirement deux exercices comptables et ne pourra être dénoncée qu'à compter du premier mois du troisième exercice suivant. En pratique, les membres du groupe devront déposer chaque mois leur déclaration de TVA sans y joindre un paiement ou une demande de remboursement. La société mère sera chargée d'établir mensuellement une déclaration récapitulative et d'effectuer le règlement ou la demande de remboursement de la TVA.

LE SAVIEZ-VOUS ?

>> DECLARATIONS SOCIALES : 39 % DES TPE UTILISENT INTERNET

46 % des très petites entreprises (TPE) font appel à un expert-comptable et 39 % d'entre elles utilisent internet pour compléter et transmettre leurs déclarations sociales. Tels sont les résultats d'une étude menée par l'institut OpinionWay pour le GIP-MDS. Les TPE privilégient principalement internet pour les deux déclarations les plus importantes : la déclaration unifiée de cotisations sociales (DUCS) et la déclaration annuelle de données sociales (DADS-U).

Dès avril 2011, les patients disposeront d'un dossier médical personnel consultable via internet

Les médecins généralistes peuvent créer les premiers dossiers médicaux personnels (DMP), le site internet dédié : www.dmp.gouv.fr vient d'ouvrir ses portes. Annoncé depuis 6 ans, le dossier médical personnel (DMP) sera généralisé dès avril 2011. Totalement dématérialisé, il a pour objectif d'améliorer la coordination des soins du patient. Il est ouvert à sa demande et facultatif. Lui seul ou un professionnel de santé peuvent le consulter. Alimenté notamment par les comptes-rendus d'hospitalisation et de consultation, l'objectif est d'éviter les redondances de traitements et d'exams ou les interactions médicamenteuses. Les aspects de confidentialité semblent maintenant résolus. Néanmoins, la

réussite du déploiement de l'outil réside dans l'équipement des médecins en logiciels compatibles avec le DMP. L'Agence des Systèmes d'Information Partagés de santé, chargée de sa mise en œuvre, évoque une généralisation pour 2012.

Redéfinition du dossier médical du salarié

La loi du 9 novembre 2010 redéfinit le contenu et les modalités de communication du "dossier médical en santé du travail". Établi par le médecin du travail, ce dossier doit prendre en compte les expositions aux facteurs de risques professionnels intervenues à compter d'une date fixée par décret et au plus tard le 1^{er} janvier 2012.

LE SAVIEZ-VOUS ?

>> NOUVEL AFFICHAGE POUR LES EMBLEMES FUMEURS DANS LES ENTREPRISES

Dès le 11 mars 2011, la signalisation des emplacements réservés aux fumeurs nécessitera une mise à jour. La nouvelle affiche doit porter une information d'interdiction aux mineurs de moins de 18 ans (au lieu de 16 ans précédemment). Le nouveau numéro de Tabac Info Service doit également être communiqué. Néanmoins, la signalisation relative à l'interdiction de fumer reste inchangée. Pour visualiser l'affiche : www.legifrance.gouv.fr.

■ COTISATIONS D'ASSURANCE CHÔMAGE : TRANSFERT DES DÉCLARATIONS AUX URSSAF
 Pour toute rémunération versée depuis le 1^{er} janvier 2011, les employeurs doivent déclarer et payer leur contribution d'assurance chômage auprès des URSSAF et non plus auprès de Pôle emploi en application du décret n°2010-907 du 2 août 2010. L'objectif de cette réforme est de simplifier les formalités des employeurs.

■ RELÈVEMENT DES SEUILS DE CHIFFRE D'AFFAIRES DES MICRO-ENTREPRISES POUR 2011
 Depuis le 1^{er} janvier, les seuils de chiffre d'affaires annuel permettant de bénéficier du régime fiscal de la micro-entreprise et de l'auto-entrepreneur sont réévalués. Ainsi la loi de finance pour 2011 les a portés à 81 500 € HT pour le commerce et la fourniture de logements et 32 600 € HT pour les prestations de services et les professions libérales.

■ TRAVAILLEURS HANDICAPÉS : LES DÉCLARATIONS DEVRONT ÊTRE ENVOYÉES À L'AGEFIPH DÈS 2012
 A partir de 2012, les déclarations d'emploi des travailleurs handicapés devront être adressées à l'Association en Charge de la Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Handicapés (AGEFIPH). Rappelons qu'il incombe aux entreprises de 20 salariés ou plus d'employer dans leurs effectifs 6 % de travailleurs handicapés.

■ CRÉATION D'UNE FICHE INDIVIDUELLE D'EXPOSITION AUX RISQUES PROFESSIONNELS
 La loi portant sur les réformes des retraites oblige les employeurs à consigner, selon des critères définis par décret, les conditions de pénibilité auxquelles sont exposés les salariés. La fiche individuelle d'exposition définira la période de l'exposition et les mesures de prévention mises en œuvre. Un décret fixera la date, et au plus tard le 1^{er} janvier 2012, à partir de laquelle cette obligation sera applicable. Article 60 loi n°2010-1330 du 9/11/2010, JO du 10.