

Elections TPE : parlez-en autour de vous

Par Rafaël Nedzynski,
Secrétaire général de la FGTA-FO

La loi du 20 août 2008 sur la représentativité des syndicats continue à produire ses effets. Entreprise par entreprise, les élections aux CE et, à défaut, DP, déterminent la faculté de chaque syndicat de désigner ou non des délégués syndicaux et le poids de chacun dans la négociation.

Au niveau interprofessionnel, la représentativité des confédérations va dépendre de quatre élections, celles qui ont eu lieu ou auront lieu dans :

- la fonction publique ;
- les CE ou, à défaut, DP ;
- les TPE (entreprises de moins de onze salariés) ;
- les Chambres d'Agriculture.

Pour la FGTA-FO, les trois dernières décideront de sa représentativité dans les branches où elle négocie actuellement. Les élections pour les Chambres d'Agriculture auront lieu en début 2013 à des dates qui restent à préciser. Mais, dès à présent, le travail est lancé pour constituer des listes, département par département. Le dépôt de ces listes est la condition indispensable pour que les électeurs puissent ensuite apporter leurs voix à Force Ouvrière. L'enjeu est donc de taille.

Dans les très petites entreprises (TPE), le scrutin se fera sur sigle, c'est-à-dire sans dépôt de listes. Le vote se fera par internet et par correspondance du 28 novembre au 12 décembre 2012. La plupart des secteurs d'activité de la FGTA-FO seront concernés puisque même dans ceux où il y a de grandes entreprises, les résultats obtenus dans ceux-ci seront additionnés à ceux des TPE de la branche pour peser la représentativité de la fédération et donc sa capacité à négocier et signer des accords de branche.

Par principe isolés, les salariés dans les TPE sont difficiles à joindre : pas de panneau d'affichage, pas de représentation du personnel.

Par contre, chaque adhérent connaît dans sa famille, ses amis, son entourage des personnes qui travaillent dans des très petites entreprises. Chacun peut donc contribuer à faire connaître FO, à faire voter FO.

S O M M A I R E

➔ Éditorial	
Elections TPE : parlez-en autour de vous	1
➔ Dossier	
Loi pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels	3
➔ Actualité	
Loi du 10 août 2011 n°2011-939 : absence du salarié en temps que citoyen assesseur	7
Travailleurs étrangers : la liste des métiers en tension est réduite de moitié	8
➔ Accord commenté	
Maintien de salaire en cas de maladie : condition d'ancienneté et délai de carence	9
➔ Eclairage	
Forfait-jours : précisions concernant l'accord mettant en place le forfait	
➔ Jurisprudence	
Accord intercatégoriel : les syndicats catégoriels admis à la table des négociations	
Travail du dimanche : validation de l'interdiction du travail du dimanche en Alsace et Moselle	
➔ Questions / réponses	
La prime de partage des profits	
➔ Chiffres repères	

Loi pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels

La loi n° 2011-893 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels (dite loi « Cherpion ») a été adoptée le 28 juillet 2011 et publiée au Journal Officiel du 29 juillet 2011.

Pour atteindre l'objectif de 800 000 personnes en apprentissage ou en contrat de professionnalisation à l'horizon 2015, les mesures de la loi Cherpion visent à favoriser les contrats en alternance, à encadrer les stages en entreprise mais également à développer l'emploi dans les groupements d'employeurs et à mieux sécuriser les parcours professionnels.

Développement de l'alternance

La loi introduit la possibilité de conclure conjointement pour deux employeurs un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation dans le cadre d'une activité saisonnière. La convention tripartite qui en découle, signée par les deux employeurs et l'apprenti, doit définir les modalités d'affectation et de rémunération du bénéficiaire. *Art. L. 6222-5-1 et Art. L. 6325-4-1 du Code du Travail.*

Elle crée également sur le principe d'une carte étudiant, une « carte étudiant des métiers » délivrée aux apprentis par les CFA, mais également aux personnes en contrat de professionnalisation. *Art. L. 6222-36-1 et L. 6325-6-2 du Code du Travail.*

Elle met en place un service dématérialisé gratuit pour faciliter la prise de contact entre alternants et employeurs.

Le contrat de professionnalisation

Un nouveau cas de renouvellement est introduit. Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut désormais être renouvelé une fois lorsque le bénéficiaire a obtenu la

qualification visée dans le 1^{er} contrat et prépare une qualification supérieure ou complémentaire. *Art. L. 6325-7 du Code du Travail.*

La loi a également prévu la possibilité pour des accords de branches ou des accords collectifs de fixer les modalités de continuation et de financement des actions de professionnalisation n'excédant pas 3 mois, dans le cas où le bénéficiaire du contrat n'est pas à l'origine de la rupture. *Art. L. 6325-14-1 du Code du Travail.*

La préparation opérationnelle à l'emploi (POE), Art. L. 6326-3 du Code du Travail

La loi de 2009 avait créé la préparation opérationnelle à l'emploi qui consiste à former le demandeur d'emploi présélectionné sur l'emploi à pourvoir afin de lui permettre d'acquérir les qualifications et compétences professionnelles nécessaires pour accéder à cet emploi vacant. La loi de 2011 crée une POE collective permettant à plusieurs demandeurs d'emploi d'acquérir les compétences requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés par accord de branche ou, à défaut, par les Opca.

A l'issue d'une POE, il peut être conclu un CDI

ou un CDD d'une durée minimale de 12 mois. Désormais, il pourra également être conclu un contrat de professionnalisation d'une durée minimale de 12 mois ou un contrat d'apprentissage suite à une POE qu'elle soit individuelle ou collective.

Le contrat d'apprentissage

Une des nouveautés de cette loi de juillet 2011 est d'introduire la possibilité pour les entreprises de travail temporaire de conclure des contrats d'apprentissage. L'apprenti est formé pour partie dans l'entreprise utilisatrice dans le cadre des missions de travail temporaire et pour partie en centre de formation d'apprentis. La durée minimale de chaque mission est de six mois (formation en CFA comprise). La fonction tutorale est assurée par un maître d'apprentissage dans l'ETT et un autre dans l'entreprise utilisatrice. *Art. L. 1251-7, art. L. 1251-12 et L. 6226-1 du Code du Travail.*

Jusqu'à maintenant, si un apprenti est recruté en CDI par l'entreprise à l'issue de son contrat d'apprentissage, aucune période d'essai ne peut lui être imposée, sauf disposition conventionnelle contraire. Cette mesure est étendue en cas d'embauche sous CDD ou en contrat de travail temporaire. *Art. L. 6222-16 du Code du Travail.*

L'âge minimum d'accès à l'apprentissage, qui était de 15 ans, est aménagé. Le dispositif est désormais accessible aux jeunes ayant au moins 15 ans « au cours de l'année civile » s'ils justifient notamment de l'accomplissement de la scolarité du 1^{er} cycle de l'enseignement secondaire. *Art. L. 6222-1 du Code du Travail.*

Une autre possibilité introduite par la loi est l'apprentissage sans contrat. Si un jeune de 16 à 25 ans, ou ayant au moins 15 ans, justifiant avoir accompli la scolarité du 1^{er} cycle de l'enseignement secondaire, n'a pas été engagé par un employeur, il peut suivre une formation en CFA dans la limite d'un an et des capacités d'accueil du centre. Il aura le statut de stagiaire de la formation professionnelle. *Art. L. 6222-12-1 du Code du Travail.*

Période de professionnalisation

La loi met en place une durée minimale de la période de professionnalisation fixée à 35 heures pour les entreprises d'au moins 50 salariés et à 70 heures pour les entreprises d'au moins 250 salariés. Cette durée s'entend sur 12 mois calendaires et pour chaque salarié en bénéficiant.

En revanche, cette durée minimale ne s'applique pas au bilan de compétences ni à la validation des acquis de l'expérience (VAE) et pas non plus aux périodes de professionnalisation des salariés âgés d'au moins 45 ans.

Encadrement des stages

D'après l'article L. 612-8 du Code de l'Éducation, pour être valable, un stage doit faire l'objet d'une convention tripartite entre l'entreprise d'accueil, le stagiaire et l'école. Il doit également être intégré à un cursus scolaire ou universitaire et ne peut avoir pour objet l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent dans l'entreprise.

La loi réintègre une limite de durée du stage. En effet, elle crée un nouvel article L. 612-9 du Code de l'Éducation. La durée du stage pour un même stagiaire dans une même entreprise ne pourra excéder 6 mois par année d'enseignement. Des cas de dérogation seront définis par décret.

Un nouvel article L. 612-10 du Code de l'Éducation stipule que le délai de carence entre deux stages sur le même poste est égal au tiers de la durée du stage précédent sauf si ce dernier a été interrompu avant son terme par le stagiaire.

Concernant la gratification pour tout stage de plus de 2 mois, le stagiaire doit percevoir chaque mois une gratification dont le montant est fixé par convention de branche ou par accord professionnel étendu ou, à défaut, par décret.

Cette loi Cherpion met en place une nouvelle obligation pour les entreprises qui accueillent

des stagiaires. Elles vont devoir tenir à jour un registre des conventions de stage, indépendamment du registre unique du personnel.

L'employeur devra informer le comité d'entreprise du nombre et des conditions d'accueil des stagiaires dans le rapport annuel unique pour les entreprises de moins de 300 salariés et du nombre de stagiaires accueillis dans l'entreprise, des conditions de leur accueil et des tâches qui leur sont confiées dans le cadre de l'information trimestrielle pour les entreprises de plus de 300 salariés.

Nouveauté également de cette loi, en cas d'embauche dans l'entreprise dans les 3 mois suivant l'issue du stage, la durée de celui-ci est prise en compte dans la durée de la période d'essai, sans pouvoir la réduire de plus de la moitié (sauf accord collectif plus favorable). La durée est même déduite intégralement de la durée de l'essai si le stagiaire est embauché sur un emploi correspondant aux activités effectuées pendant son stage. Lorsque la durée du stage est supérieure à 2 mois, sa durée est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté. *Art. L. 1221-24 du Code du Travail.*

Développement de l'emploi dans les groupements d'employeurs

L'adhésion d'une entreprise de plus de 300 salariés à un groupement n'est plus subordonnée à la conclusion d'un accord collectif de travail ou d'un accord d'établissement définissant les garanties accordées aux salariés du groupement. L'interdiction d'appartenir à plus de deux groupements d'employeurs est également supprimée.

Le champ des accords collectifs pouvant être conclus au sein des groupements d'employeurs n'est par ailleurs plus limité, comme il l'était jusqu'à présent, notamment à la mobilité et au travail à temps partagé. *Art. L. 1253-11 du Code du Travail*

L'article L. 1253-9 du Code du Travail prévoit que les contrats de travail garantissent l'égalité de traitement en matière de rémunération,

d'intéressement, de participation et d'épargne salariale entre les salariés du groupement et les salariés des entreprises auprès desquelles il est mis à disposition.

De plus, la loi introduit une possibilité, par les statuts du groupement, d'organiser différemment sur la base de critères objectifs, les règles de répartition de ces dettes entre les membres. *Art. L. 1253-8 du Code du Travail.*

Ces dispositions entrent en vigueur au 1er novembre 2011. Un accord collectif national conclu avant cette date peut déroger à ces dispositions.

Le prêt de main d'œuvre. Art. L 8241-1 et L. 8241-2 du Code du Travail

Le prêt de main d'œuvre est encadré par cette loi sur la sécurisation des parcours professionnels.

En effet, le prêt de main d'œuvre nécessite la signature par le salarié d'un avenant à son contrat de travail formalisant son accord sur le travail confié dans l'entreprise utilisatrice, ses horaires, le lieu de travail, etc. Le salarié peut, par ailleurs, refuser une proposition de mise à disposition sans être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire. De plus, le prêt de main d'œuvre est subordonné à la conclusion d'une convention de mise à disposition entre l'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice (mode de détermination des salaires, charges sociales, etc ...). Enfin, le CE (ou à défaut les DP) de l'entreprise prêteuse et le CE et CHSCT (ou à défaut les DP) de l'entreprise utilisatrice doivent être consultés préalablement.

Le salarié mis à disposition appartient au personnel de l'entreprise prêteuse, il conserve donc le bénéfice de l'ensemble des dispositions conventionnelles de son entreprise et il a accès aux installations et moyens de transport collectifs dont bénéficient les salariés de l'entreprise utilisatrice.

A l'issue de la période de prêt, le salarié retrouve son poste dans l'entreprise prêteuse

sans que l'évolution de sa carrière ou de sa rémunération ne soit affectée par la période de prêt.

Création du Contrat de Sécurisation Professionnelle (CSP)

Dans les entreprises de moins de 1000 salariés, l'employeur qui envisage de licencier un salarié pour motif économique doit lui proposer d'adhérer au contrat de sécurisation professionnelle.

En mai 2011, les partenaires sociaux ont créé un dispositif unique de reclassement, le Contrat de Sécurisation Professionnelle (ANI 31 mai 2011), destiné à se substituer à la CRP (Convention de reclassement personnalisé) et au CTP (Contrat de transition professionnelle). Il a pour objet l'organisation et le déroulement d'un parcours de retour à l'emploi.

La loi Cherpion en fixe le socle législatif nécessaire à sa mise en œuvre, mais conditionne également son entrée en vigueur à la publication de l'arrêté d'agrément de l'ANI du 31 mai 2011 et du décret en Conseil d'Etat. Or, à ce jour, aucun de ces deux textes n'a été publié. Cependant les CRP et les CTP n'ont pas été prorogés au-delà du 31 août 2011 et depuis le 1^{er} septembre, c'est le CSP qui est proposé par Pôle emploi.

L'arrêté du 1^{er} septembre a été publié au JO du 23 septembre et est entré en vigueur à compter du 24 septembre 2011. Il ne définit pas les modalités d'application du CSP mais, en prévoyant sa mise en œuvre, il permet de reconnaître le statut de stagiaire de la formation à la personne adhérant au dispositif, ainsi que les avantages en termes de protection sociale afférents.

L'obligation de proposer le CSP à un salarié visé par un licenciement économique, s'impose aux entreprises de moins de 1000 salariés, quelle que soit leur localisation.

Le salarié doit justifier d'une durée d'au moins 4 mois d'affiliation à l'assurance chômage sur les 28 derniers mois pour les personnes de

moins de 50 ans, ou 36 derniers mois pour les personnes de plus de 50 ans pour être éligible au CSP.

Le salarié dispose, à compter du lendemain de la remise des documents relatifs au CSP, d'un délai de réflexion de 21 jours pour accepter le CSP ou bien refuser et être indemnisé au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) qui concerne tout demandeur d'emploi privé involontairement d'un emploi.

Pour les salariés qui justifient d'un an d'ancienneté ou plus dans l'entreprise, le CSP leur permet de bénéficier d'une allocation de sécurisation professionnelle dont le montant est égal à 80% du salaire brut antérieur pendant 12 mois. Les salariés qui ne totalisent pas un an d'ancienneté, peuvent bénéficier de l'accompagnement renforcé, mais reçoivent une ASP dont le montant et la durée sont équivalents à ceux de l'ARE.

L'employeur contribue au financement du dispositif par le versement :

- Pour les salariés ayant un an ou plus d'ancienneté dans l'entreprise, d'une somme correspondant à l'indemnité de préavis, dans la limite de 3 mois de salaire, que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas bénéficié d'un CSP. Cette contribution comprend l'ensemble des charges patronales et salariales ;
- Pour l'ensemble des salariés, de l'allocation de formation acquise annuellement par les salariés dans le cadre du DIF et n'ayant pas été utilisé.

L'acceptation emporte rupture du contrat de travail à l'issue du délai de réflexion dont dispose le salarié.

Le Contrat de Sécurisation Professionnelle a une durée maximum de 12 mois. Ensuite se sont les ARE qui prennent le relais pour les droits restants.

Loi du 10 août 2011 n°2011-939 : absence du salarié en temps que citoyen assesseur

La loi n°2011-939 du 10 août 2011 sur la participation des citoyens au fonctionnement de la justice pénale et le jugement des mineurs instaure un statut protecteur pour les citoyens assesseurs.

Destinée à rapprocher les citoyens de la justice en les associant au jugement de certains délits, la loi sera tout d'abord expérimentée dans une dizaine de Cours d'appel entre le 1er janvier 2012 et le 1er janvier 2014, avant d'être généralisée. Les Cours d'appel de Dijon et de Toulouse seront les premières à débiter l'expérimentation au 1er janvier 2012.

Les assesseurs, "simples" citoyens, sont chargés de siéger à côté des juges professionnels dans les tribunaux correctionnels, les chambres des appels correctionnels et les juridictions d'applications des peines.

Deux citoyens assesseurs siégeront aux côtés de trois magistrats, en première instance et en appel, dans les affaires correctionnelles. Ils ne participeront aux décisions du tribunal correctionnel que sur la qualification des faits, la culpabilité des prévenus et la peine.

Les citoyens assesseurs sont désignés parmi les personnes ayant été inscrites par le maire sur la liste préparatoire de la liste annuelle du jury d'assises établie, après tirage au sort sur les listes électorales.

Ils doivent avoir au moins 23 ans, être inscrits sur les listes électorales, n'avoir jamais fait l'objet d'une condamnation pour crime ou délit. Ils ne doivent pas également avoir été jurés aux assises ou citoyens assesseurs dans les cinq années précédant l'année en cours.

La loi fixe une durée maximale d'audience de 10 jours sauf si l'examen de l'affaire se

prolonge au-delà.

La loi ne prévoit pas explicitement des droits à absences ou congés à ce titre, mais dispose qu'aucun « salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire en raison de l'exercice des fonctions de juré et de citoyen assesseur » (article L.1132-3-1 nouveau du code du travail).

Par conséquent, il semble que l'employeur ne puisse pas s'opposer à l'absence du salarié pour exercer ses fonctions de citoyen assesseur, étant donné que ce dernier doit se présenter à l'audience sous peine d'une amende de 3750 euros (sauf absence pour motif légitime).

La loi n'imposant pas le maintien du salaire pendant la durée d'absence. Elle prévoit une indemnisation par l'Etat selon des modalités qui seront précisées par décret en Conseil d'Etat.

Travailleurs étrangers : la liste des métiers en tension est réduite de moitié

Arrêté du 11 août 2011 relatif à la délivrance, sans opposition de la situation de l'emploi, des autorisations de travail aux étrangers non ressortissants d'un Etat membre de l'Union européenne, d'un autre Etat partie à l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse.

Dans le cadre d'une procédure d'introduction (telle que prévue à l'article R.5221-16 du code du travail) d'un travailleur étranger non ressortissant d'un Etat membre de l'Union Européenne, d'un autre Etat partie de l'Espace économique européen (EEE : pays de l'Union européenne, Islande, Liechtenstein, Norvège) ou de la Confédération suisse, les services de la main d'œuvre étrangère de la DIRECCTE vérifient les critères prévus à l'article R 5221-20 du code du travail et notamment :

- La situation de l'emploi ;
- L'adéquation entre la qualification, l'expérience, les diplômes ou titres de l'étranger et les caractéristiques de l'emploi auquel il postule ;
- La recherche préalable de candidats déjà présents en France ;
- Le respect par l'employeur de la législation relative au travail et à la protection sociale.

La situation de l'emploi constitue l'un des principaux critères d'appréciation, sachant que cette situation n'est pas opposable à une demande d'autorisation de travail présentée pour un étranger souhaitant exercer une activité professionnelle dans un métier caractérisé par des difficultés de recrutement et figurant sur la liste annexée à l'arrêté du 11 Août 2011 modifiant l'arrêté du 18 janvier 2008 qui prévoyait 30 métiers en tension.

L'arrêté du 11 août 2011 réduit le nombre des

métiers en tension de 30 à 14. Sont listés les métiers suivants : cadre de l'audit et du contrôle comptable, conduite d'équipement de fabrication de l'ameublement et du bois, conception et dessin produits mécaniques, inspection de conformité, dessin BTP , marchandisage, ingénieur production et exploitation des systèmes d'information, conduite d'équipement de transformation de verre, télé conseil et télévente, pilotage d'unité élémentaire de production mécanique, conception et dessin de produits électriques et électroniques, intervention technique en méthodes et industrialisation, conduite d'équipement de production chimique et pharmaceutique , intervention technique en ameublement et bois.

Des métiers du bâtiment et des travaux publics (postes de chargés d'études, de chefs de chantiers et de conducteurs de travaux), de l'informatique (informaticien d'études et informaticien expert), de géomètre et d'installateur maintenicien en ascenseurs (et autres systèmes automatiques) ne sont plus des métiers en tension.

Le nouvel arrêté ne liste plus les métiers région par région.

Cette liste fera l'objet d'une révision au plus tard le 1er août 2013.

Maintien de salaire en cas de maladie : condition d'ancienneté et délai de carence

La loi portant modernisation du marché du travail du 25 juin 2008 issue de L'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2008 et un décret d'application du 18 juillet 2008 ont assoupli les conditions du maintien de salaire en cas de maladie telles que prévues par l'ANI du 10 décembre 1977 sur la mensualisation, d'une part, en diminuant la condition d'ancienneté pour bénéficier du maintien de salaire de 3 ans à 1 an et, d'autre part, en ramenant le délai de carence applicable en cas d'arrêt de travail maladie de 11 jours à 7 jours.

Très peu de branches professionnelles ont fixé une condition d'ancienneté plus favorable et un délai de carence réduit.

L'état des lieux qui suit, ne prend en compte que les conditions d'ancienneté et/ou les délais de carence plus favorables que ceux prévus par la loi. Les taux et les durées de maintien de salaire, ne sont pas abordés ici.

Etat des lieux

Branches Agricoles

Centres d'entraînement de chevaux de courses au galop

La franchise de la garantie de maintien de salaire en cas de maladie est réduite à 3 jours si l'ancienneté acquise dans l'entreprise par le salarié est égale à 2 ans et plus.

Pour les salariés de la région parisienne, ce délai de franchise est réduit à 5 jours pour les salariés ayant moins de 2 ans d'ancienneté.

Centres de gestion agréés et habilités agricoles

Après 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise, les salaires sont maintenus aux employés et cadres absents pour maladie ou accident non

professionnel à partir du 8^{ème} jour.

Céréales, meunerie et approvisionnement, alimentation du bétail, oléagineux

En cas de maladie ou d'accident, le salarié bénéficiera d'une allocation journalière après une période franche de 3 jours, et cela à partir d'un an d'ancienneté.

Coopératives de conserveries

Les indemnités sont versées aux salariés lors d'une absence pour maladie après un an d'ancienneté, à partir du 4^{ème} jour.

Distilleries, coopératives viticoles

En cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de la maladie, les salariés recevront de l'employeur un maintien de salaire à compter du 4^{ème} jour. Dès lors que l'absence sera supérieure à un mois, cette indemnité sera acquise dès le 1^{er} jour.

Enseignement agricole privé

En cas d'absence pour cause de maladie, le salarié percevra une indemnité égale à la différence entre le traitement normal et les prestations en espèces de la Sécurité Sociale, dès le 1^{er} jour d'arrêt et, pour une certaine durée d'indemnisation à partir de 3 mois

d'ancienneté de présence dans l'établissement.

Fleuristes, vente et services des animaux familiaux

A partir d'un an d'ancienneté acquise, le salarié est indemnisé, sachant que les six premiers jours calendaires ne sont pas indemnisés.

Lin

Le salarié percevra une allocation complémentaire après un délai de 5 jours consécutifs d'incapacité de travail, s'il justifie de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Maisons familiales et rurales

Après un délai de carence de 7 jours calendaire, le personnel peut obtenir un maintien de salaire à partir de 6 mois de présence dans l'institution.

Personnel des structures associatives cynégétiques

Pour le personnel ayant plus d'un an de présence effective, en cas de maladie, l'employeur assure, à compter de la prescription de l'arrêt, la totalité du salaire.

Sucreries

En cas de maladie, prise en charge à 100% par la sécurité sociale ou la MSA, les salariés doivent avoir une ancienneté d'au moins 6 mois de présence afin de bénéficier d'un maintien de salaire qui débutera à partir du 1^{er} jour d'arrêt.

Branches Agroalimentaires

Alliance 7

Un maintien de salaire a lieu du jour de la prise en charge par la sécurité sociale (c'est-à-dire au 3^{ème} jour) en cas d'hospitalisation pour maladie, et ce à partir de 6 mois d'ancienneté.

Boulangerie-Pâtisserie industrielle

Après un an de présence dans l'entreprise, les salariés cadres bénéficient d'une indemnité complémentaire à partir du 1^{er} jour d'arrêt.

Charcuterie industrielle

En cas de maladie avec hospitalisation, sous réserve que le salarié ait au moins 6 mois d'ancienneté, l'employeur lui verse une indemnité à partir du jour de la prise en charge de la sécurité sociale (3 jours de carence).

Industries Avicole

En cas de maladie avec hospitalisation, sous réserve que le salarié ait au moins 6 mois d'ancienneté, l'employeur lui verse une indemnité à partir du jour de la prise en charge de la sécurité sociale (3 jours de carence).

Industries et Commerce de gros des Viandes

Les agents de maîtrise, techniciens ou assimilés, ainsi que les cadres, bénéficient d'un maintien de leurs appointements à partir de 6 mois de présence dans l'entreprise, et ce à partir du 8^{ème} jour.

Industries Laitières

Le salarié bénéficiera à partir du 8^{ème} jour, d'une allocation journalière, en cas de maladie avec hospitalisation, à condition de disposer de 6 mois d'ancienneté.

Meunerie

Le salarié bénéficie d'une indemnisation complémentaire à partir de 8 mois continus dans la profession. Pour les maladies sans ticket modérateur et les autres accidents avec arrêts de plus de 45 jours, cette indemnité lui est versée à partir du 4^{ème} jour.

Pâtes Alimentaires

Les indemnités complémentaires pour maladie avec hospitalisation sont versées du jour de la prise en charge par la sécurité sociale, aux salariés qui comptent 6 mois d'ancienneté minimum.

Branches commerce

Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire

Le maintien de salaire s'effectue dès le premier jour, à partir d'un an d'ancienneté :

- En cas d'hospitalisation, ainsi qu'en cas d'arrêt de travail précédant ou suivant immédiatement une hospitalisation. Seuls sont considérés comme ayant été hospitalisés les malades ayant passé une nuit à l'hôpital, précédée et/ ou suivie d'un arrêt de travail ou hospitalisés à domicile dans les conditions légales et réglementaires (alternative à l'hospitalisation traditionnelle).
- En cas de maladie entraînant un arrêt de travail de plus de 2 mois.

Commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers

Le maintien de salaire s'effectue à partir du 6^{ème} jour si le salarié justifie de 5 ans d'ancienneté et 3^{ème} jour si le salarié a 10 ans d'ancienneté.

Commerce de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants distributeurs de levure

A partir d'un an d'ancienneté, il y a maintien de salaire :

- A partir du 5^{ème} jour d'absence continue en cas d'hospitalisation inférieure à sept jours, ou d'hospitalisation à domicile si cette dernière intervient conformément aux conventions types prévues par la circulaire n° 207 de la C.N.A.M.T.S., du 29 octobre 1974 ;
- A partir du 1^{er} jour en cas d'hospitalisation supérieure ou égale à sept jours

Après trois ans d'ancienneté, les délais d'indemnisation commencent à courir à compter du 1^{er} jour uniquement en cas d'hospitalisation réelle ou à domicile.

Commerce de gros

A partir d'1 an d'ancienneté, le maintien de salaire se fait à compter du premier jour d'hospitalisation réelle ou à domicile.

Exploitations frigorifiques

Quelque soit l'ancienneté du salarié, un maintien de salaire a lieu du jour de la prise en

charge par la sécurité sociale (c'est-à-dire au 3^{ème} jour) en cas d'hospitalisation pour maladie.

Branches artisanales

Boulangerie-Pâtisserie

Dans le cadre d'un accident de la vie privée ayant entraîné un arrêt de plus de 45 jours et d'une maladie reconnue par la sécurité sociale comme une affection de longue durée (ALD) au sens de l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale donnant droit à la suppression ou à la réduction du ticket modérateur, un maintien de salaire a lieu à partir du 4^e jour d'arrêt de travail dûment constaté par certificat médical à partir d'un an d'ancienneté.

Branche salariés du particulier employeur

Les salariés justifiant de 6 mois d'ancienneté chez le même employeur et quel que soit le nombre d'heures de travail effectué, bénéficient d'un maintien de salaire à partir du 8^{ème} jour d'arrêt.

Forfait-jours : précisions concernant l'accord mettant en place le forfait.

L'accord collectif sur la base duquel est pratiqué le forfait-jours doit comporter des dispositions suffisantes en matière de suivi de la charge de travail et de l'amplitude des journées d'activité des salariés. Il doit garantir le respect des durées maximales de travail ainsi que des repos journaliers et hebdomadaires.

Les conventions de forfait-jours ont pour objet de déterminer un nombre de jours que le salarié devra travailler dans l'année. Les horaires du salarié ne sont donc pas déterminés et peuvent varier.

Les forfaits-jours peuvent être conclus avec les cadres autonomes, ainsi qu'avec les salariés qui disposent d'une certaine autonomie et dont la durée du temps de travail est indéterminée (article L.3121-43 du code du travail).

Le nombre de jours travaillés ne peut excéder 218 jours (article L.3121-44 du code du travail).

Le salarié qui le souhaite peut, avec l'accord de son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos même si aucun accord collectif ne le prévoit, en contrepartie d'une majoration de son salaire (qui ne peut être inférieur à 10 % en vertu de l'article L.3221-45 du code du travail), sans que le nombre de jours travaillés ne puisse excéder un maximum fixé par accord collectif. Ce plafond doit être compatible avec les dispositions du code du travail relatives au repos quotidien et hebdomadaire, aux jours fériés dans l'entreprise et aux congés payés. En pratique la limite est de 282 jours (ce qui correspond à 365 jours dont sont retirés 52 jours de repos hebdomadaire, 30 jours de congés payés et le 1^{er} Mai). A défaut de disposition dans l'accord collectif, la limite est fixée à 235 jours.

Le temps de travail est décompté sur

l'année, en jours, et non en heures. Par conséquent, les dispositions concernant les heures supplémentaires, les durées maximales journalières et hebdomadaires de travail ne s'appliquent pas aux salariés au forfait-jours (article L.3121-48 du code du travail). Un salarié au forfait-jours peut donc être amené à effectuer 78 heures par semaine. Par contre, ces salariés bénéficient du repos quotidien et hebdomadaire (article L.3121-45 du code du travail).

Le forfait-jours est prévu par un accord d'entreprise ou à défaut par un accord de branche (article L.3121-44 du code du travail).

En l'espèce, la Cour de Cassation a été saisie d'une demande de paiement des heures supplémentaires par un salarié cadre soumis à une convention de forfait-jours.

Dans l'affaire qui lui était soumise, l'employeur n'avait pas respecté les dispositions de l'accord collectif de la métallurgie, qui était applicable dans l'entreprise.

Cet accord prévoyait, notamment, que l'employeur devait établir un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées et demi-journées travaillées. Devaient également avoir lieu un suivi régulier de l'organisation du travail du salarié et de sa charge de travail par le supérieur hiérarchique ainsi qu'un entretien annuel destiné à évoquer l'organisation et la charge de travail du salarié, de même que

l'amplitude de ses journées de travail ; une amplitude et une charge de travail qui devaient rester raisonnables.

Dans son arrêt du 29 juin 2011, la Cour de cassation a estimé que:

- Le système du forfait jours était conforme au droit européen. Elle relève notamment que « *toute convention de forfait en jours doit être prévue par un accord collectif dont les stipulations assurent la garantie du respect des durées maximales de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires* ».

Cette garantie qui s'impose au titre du "droit à la santé et au repos" tel qu'il figure "au nombre des exigences constitutionnelles", est suffisante pour que le dispositif du forfait-jours soit valable.

L'employeur doit nécessairement respecter les dispositions de l'accord collectif instituant le forfait-jours. A défaut, les conventions individuelles de forfait sont privées d'effets, ce qui implique que le salarié peut demander le paiement de ses heures supplémentaires.

- Les conventions individuelles de forfait conclues sur le fondement de cet accord ne seront pas valables, si cet accord collectif ne prévoit pas de garanties suffisantes pour assurer la santé et la sécurité du salarié au forfait-jours.

Cass. Soc. 29 juin 2011 n°09-71.107

Accord intercatégoriel : les syndicats catégoriels admis à la table des négociations.

L'article L.2232-12 du code du travail soumet la validité d'un accord intercatégoriel (c'est-à-dire intéressant l'ensemble du personnel) à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections et à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections.

La Cour de cassation considère qu' « un syndicat représentatif catégoriel peut, avec des syndicats représentatifs intercatégoriels, et sans avoir à établir sa représentativité au sein de toutes les catégories de personnel, négocier et signer un accord d'entreprise intéressant l'ensemble du personnel, son audience électorale, rapportée à l'ensemble des collèges électoraux, devant alors être prise en compte pour apprécier les conditions de validité de cet accord ».

Il en résulte que :

- Le syndicat catégoriel ne doit pas établir sa représentativité dans chacun des collèges électoraux. La représentativité du syndicat CFE-CGC est acquise dès lors qu'il a recueilli au moins 10 % des suffrages au sein du seul collège encadrement (article L.2122-2 du code du travail).

Les syndicats catégoriels non affiliés à une organisation catégorielle représentative au niveau national et interprofessionnel acquièrent leur représentativité, dès lors qu'ils ont obtenu un score global de 10 % apprécié sur l'ensemble des collèges.

- Pour le calcul d'audience de 30 % que doivent atteindre les organisations signataires, celle du syndicat catégoriel doit être recalculée sur l'ensemble des collèges électoraux y compris pour la CFE-CGC. L'audience est donc rapportée à l'ensemble des votants.
- La Cour de cassation semble exclure la possibilité pour un syndicat catégoriel de négocier et signer seul un accord collectif applicable à l'ensemble du personnel.

Cependant, la question reste d'actualité car la Cour de cassation a admis dans un arrêt du 28 septembre 2011 qu'un syndicat affilié à la CFE-CGC puisse présenter des candidats dans le collège des employés dès lors que ses statuts l'autorisent à représenter également cette catégorie.

Les syndicats catégoriels ne sont-ils pas voués à disparaître ?

Cass. Soc. 31 mai 2011

Travail du dimanche : validation de l'interdiction du travail du dimanche en Alsace et Moselle

L'article 3134-11 du code du travail, en vigueur dans le Bas-Rhin, le Haut-Rhin et la Moselle et hérité du code local allemand de 1900 (entré en vigueur quand les trois départements étaient annexés à l'Allemagne (1871-1918), interdit l'exercice d'une activité industrielle ou commerciale le dimanche dans les lieux de vente ouverts au public.

Cette spécificité du droit local a été contestée par la société Somodia, gérante d'un supermarché à Fénétrange en Moselle.

Une « *question prioritaire de constitutionnalité* », a été soulevée par l'avocat de la société, estimant que le droit local applicable dans le département lorrain est contraire aux principes de l'égalité des citoyens devant la loi et à la liberté d'entreprendre.

Le Conseil constitutionnel a jugé l'article incriminé conforme à la Constitution.

Il a rappelé, s'agissant du principe d'égalité, que la législation républicaine antérieure à la Constitution de 1946 a consacré le principe selon lequel des dispositions législatives et réglementaires particulières aux départements du Bas Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle peuvent demeurer en vigueur tant qu'elles n'ont pas été remplacées par des dispositions de droit commun ou harmonisées avec elles.

Ces dispositions particulières ne peuvent être aménagées que dans la mesure où les différences de traitement qui en résultent ne se sont pas accrues et que leur champ d'application n'est pas élargi.

A ainsi été dégagé un nouveau principe fondamental reconnu par les lois de la République en matière de dispositions particulières applicables dans ces trois départements.

Concernant l'atteinte à la liberté d'entreprendre, tout en rappelant l'article 4 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen, les sages ont considéré qu'il est tout de même « loisible au législateur d'apporter à cette liberté des limitations liées à des exigences constitutionnelles ou justifiées par l'intérêt général, à la condition qu'il n'en résulte pas d'atteintes disproportionnées au regard de l'objectif poursuivi ».

A cet égard, l'interdiction prévue à l'article L.3134-11 du code du travail d'exercer une activité industrielle, commerciale ou artisanale les dimanches dans les lieux de vente ouverts au public répond à un motif d'intérêt général. Le législateur a voulu « éviter que l'exercice du droit à repos hebdomadaire des personnes qui travaillent dans ces établissements ne défavorise pas les établissements selon leur taille », prenant ainsi en compte « la situation des établissements de petite taille qui n'emploient pas de salariés ». Les dispositions de l'article L.3134-11 « ont pour objet d'encadrer les conditions de la concurrence entre les établissements, quels que soient leur taille ou le statut juridique des personnes qui y travaillent ».

En maintenant le régime local du droit à repos le dimanche, « le législateur a opéré une conciliation, qui n'est manifestement pas disproportionnée, entre la liberté d'entreprendre et les exigences du 10^{ème} alinéa du préambule de la Constitution de 1946, selon lequel la Nation assure à l'individu et à la famille les conditions nécessaires à leur développement ».

CQP 5 août 2011 n°2011-157

La prime de partage des profits

Dans les sociétés commerciales qui emploient 50 salariés et plus, toute hausse des dividendes versés aux actionnaires doit désormais être accompagnée, en contrepartie, du versement obligatoire d'une « prime de partage des profits » au bénéfice de tous les salariés.

Ce nouveau dispositif instauré par la loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2011 promulguée le 28 juillet 2011 et publiée au Journal officiel du 29 juillet 2011, est d'application immédiate lorsque les conditions sont réunies. Elle bénéficie d'une exonération de cotisations et contributions sociales (hors CSG, CRDS et forfait social) dans la limite d'un montant de 1 200 € par salarié et par an.

Les modalités de mise en place de cette prime, son montant et ses conditions de versement, sont définies par accord ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur.

Une circulaire du 29 juillet 2011 est venue présenter en détail ce dispositif.

Quelles sont les entreprises concernées ?

Les entreprises concernées à titre obligatoire par cette prime, sont les sociétés commerciales (SA, Sarl, société en nom collectif - SNC -, société par actions simplifiée - SAS -, ...) qui emploient habituellement au moins 50 salariés et qui versent des dividendes en augmentation par rapport à la moyenne des deux exercices précédents à leurs associés ou actionnaires.

Les dispositions sont applicables aux attributions de dividendes autorisées à compter du 1^{er} janvier 2011 au titre du dernier exercice clos.

Les sociétés commerciales qui emploient moins de 50 salariés et qui remplissent la condition d'augmentation des dividendes mentionnée ci-dessus peuvent se soumettre volontairement au dispositif de la prime de partage des profits, à leur initiative (sans qu'un échec préalable des négociations ne soit exigé) ou par un accord conclu selon l'une des

modalités mentionnées aux 1° à 4° de l'article L. 3322-6 du code du travail, c'est-à-dire selon l'une des modalités prévues pour la conclusion d'un accord de participation. Les primes qu'elles attribuent dans ce cadre ouvrent alors droit au régime social favorable de la prime de partage des profits.

Quels sont les salariés concernés ?

Tous les salariés des sociétés entrant dans le champ d'application du dispositif bénéficient de la prime dès lors que ces salariés :

- sont liés par un contrat de travail de droit français (CDI, CDD, contrat de professionnalisation, apprenti, etc.) ;
- sont inscrits à l'effectif de l'entreprise au cours de l'exercice au titre duquel les dividendes sont attribués. Un salarié ayant quitté l'entreprise au moment du versement aura droit à la prime s'il a travaillé pour l'entreprise

au cours de l'exercice au titre duquel les dividendes sont attribués.

Une condition d'ancienneté, d'au plus 3 mois, peut être requise selon les conditions prévues à l'article L. 3342-1 du code du travail pour ouvrir droit à la prime.

Comment apprécier la condition de versement des dividendes en augmentation ?

La prime est due, pour la première fois, sur le dividende versé en 2011 au titre de l'exercice 2010.

Le dividende versé en 2011 est comparé à la moyenne des dividendes versés en 2010 au titre des résultats de 2009 et à ceux versés en 2009 au titre des résultats de 2008.

Le montant par part sociale ou par action des dividendes versé en 2011 doit être en augmentation par rapport à la moyenne des dividendes par part sociale ou par action versés au titre des 2 exercices précédents.

Les dividendes, tels que définis à l'article L. 232-12 du code de commerce, auquel la loi de financement rectificative renvoie, correspondent aux attributions décidées par l'assemblée générale approuvant les comptes. Les acomptes sur dividendes et les attributions prélevées sur les réserves sont compris dans les dividendes. A l'inverse, les prélèvements sur les comptes de primes (apport, émission fusion) ne sont pas régis par l'article L. 232-12 du code de commerce, et ne sont donc pas considérés comme des dividendes.

Comment la prime est-elle mise en place ?

La prime de partage des profits est instituée par accord collectif conclu selon l'une des modalités retenues en matière d'accord de participation c'est-à-dire par :

- accord d'entreprise ou de groupe ;

- accord entre employeur et représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ;
- accord conclu au sein du comité d'entreprise ;
- ratification, à la majorité des 2/3 du personnel, d'un projet proposé par l'employeur. S'il existe dans l'entreprise des organisations syndicales représentatives ou un comité d'entreprise, la ratification est demandée conjointement par l'employeur et la ou les organisations ou comité.

L'accord peut être à durée déterminée ou indéterminée.

Les entreprises de moins de 50 salariés qui voudraient instituer une telle prime peuvent se plier volontairement à l'une de ces modalités de négociation ou bien procéder par décision unilatérale.

Quand faut-il avoir institué la prime ?

L'accord doit être conclu au plus tard dans les 3 mois suivant l'attribution des dividendes autorisée par l'assemblée générale en application de l'article L. 232-12 du code de commerce.

A défaut d'accord, c'est dans ce même délai que doit être établi le procès-verbal de désaccord précisant la prime que l'employeur s'engage à appliquer unilatéralement.

Pour les attributions de dividendes intervenues au 28 juillet 2011, ce délai court jusqu'au 31 octobre 2011.

Si au terme de la négociation, aucun accord n'est conclu, un PV de désaccord est dressé, dans lequel figurent les propositions initiales de l'employeur et, dans leur dernier état, les propositions respectives des parties ainsi que la prime que l'employeur s'engage à verser unilatéralement après avis du comité

d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

L'employeur a l'obligation d'ouvrir des négociations, à défaut il sera passible des sanctions prévues pour l'absence d'ouverture de la négociation annuelle obligatoire (Article L. 2243-1 du code du travail).

Quelle forme peut prendre la prime ?

La prime peut prendre la forme d'un montant forfaitaire ou bien résulter d'une formule de calcul, en fonction des critères retenus en matière de participation par l'article L. 3324-5 du code du travail.

Selon ces critères, la répartition de la prime s'effectue :

- par répartition proportionnelle aux salaires perçus pendant l'exercice au titre duquel la prime est attribuée. La prise en compte de la rémunération est limitée à 4 fois la valeur annuelle du plafond de la sécurité sociale. Le calcul de la répartition peut, également, retenir un salaire plancher ;
- par une répartition uniforme ;
- ou proportionnellement à la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice.

Ces différentes modalités peuvent se combiner.

Quel est le régime social de la prime de partage des profits ?

La prime de partage des profits est exonérée, sous certaines conditions, dans la limite de 1200€ par salarié et par an de toute contribution ou cotisation d'origine légale ou d'origine conventionnelle rendue obligatoire par la loi, c'est-à-dire des cotisations de sécurité sociale, des cotisations aux régimes de retraite complémentaire, des cotisations

au régime d'assurance chômage, de la contribution de solidarité autonomie, du versement transport, de la taxe d'apprentissage, de la participation à la formation professionnelle et de la taxe sur les salaires.

Pour être exonérée, l'attribution de la prime doit respecter le principe de non-substitution. La prime ne peut se substituer à des augmentations de rémunération prévues par la convention ou l'accord de branche, un accord salarial antérieur ou le contrat de travail, non plus qu'à aucun des éléments de rémunération, au sens des articles L. 242-1 du code de la sécurité sociale et L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime, versés par l'employeur.

De plus l'accord ou la décision unilatérale de l'employeur doit être déposé auprès de la DIRECCTE dont dépend l'entreprise (accord d'entreprise) ou l'entreprise dominante (accord de groupe). À défaut de ce dépôt, la société ne bénéficie pas de l'exonération de cotisations et contributions sociales attachée au versement de la prime de partage des profits.

La CSG, la CRDS et le forfait social (art. L. 137-15 du code de la sécurité sociale) restent dus.

Au-delà de la limite de 1200€, la prime est assujettie comme un salaire.

Sur le plan fiscal, la prime de partage des profits est imposable l'année de son versement, au même titre que les salaires. Elle ne bénéficie d'aucune exonération fiscale, même lorsqu'elle est versée par le salarié dans un plan d'épargne salariale.

Comment appliquer l'obligation pour les entreprises appartenant à un groupe ?

Une société commerciale d'au moins 50 salariés, appartenant à un groupe tenu de constituer un comité de groupe en application de l'article L. 2331-1 du code du travail doit verser la prime de partage des profits à

condition que l'entreprise dominante attribue des dividendes en augmentation.

La loi de financement rectificative prévoit que l'accord peut, ce n'est pas une obligation, être négocié selon les modalités admises pour un accord de groupe.

L'accord de groupe est conclu :

- entre le mandataire des sociétés intéressées et le ou les salariés appartenant à l'une des entreprises du groupe mandatés à cet effet par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ;
- entre le mandataire des sociétés intéressées et les représentants mandatés par chacun des comités d'entreprises concernés ;
- à la suite de la ratification des 2/3 du personnel d'un projet d'accord proposé par le mandataire des sociétés du groupe. Si dans les sociétés du groupe, il existe des OS représentatives, la ratification est demandée conjointement par le mandataire des sociétés et une ou plusieurs de ces organisations ou la majorité des CE des sociétés concernées ou le comité de groupe.

En cas d'échec de la négociation de groupe, un PV de désaccord est établi et la décision unilatérale est soumise à l'avis du comité de groupe.

Il reste cependant possible d'instituer la prime dans les entreprises du groupe selon les modalités prévues pour les entreprises isolées.

Le versement de dividendes en augmentation est apprécié au niveau de l'entreprise dominante. Si l'entreprise dominante verse des dividendes en augmentation, les filiales versent une prime de partage des profits dès

lors qu'elles sont elles-mêmes des sociétés commerciales et qu'elles emploient au moins 50 salariés.

Comment est assurée l'information des salariés ?

Dans les entreprises tenues à l'obligation de verser une prime de partage des profits, une note d'information (document imprimé, message informatique, etc.) est remise à chaque salarié concerné, précisant le montant de la prime (montant en euros ou formule de calcul) et la date de son versement. La remise de cette notice est obligatoire, que la prime soit instituée par voie d'accord ou résulte, en cas d'échec des négociations, d'une décision unilatérale de l'employeur.

Salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC)

Au 1^{er} janvier 2011, le SMIC a été augmenté de **1,6 %** par rapport à 2010. Le taux horaire brut est porté à **9 €** contre 8,86 € depuis juillet 2009.

Le SMIC mensuel « 35 heures » (151,67 heures) s'élève désormais à **1 365 €** brut par mois contre 1 343,77 € en 2010.

SMIC APPRENTIS (% du SMIC, rémunérations applicables, sauf dispositions conventionnelles plus favorables)			
Âge	1 ^{re} année	2 ^e année	3 ^e année
- de 18 ans	25 %	37 %	53 %
18 à 20 ans	41 %	49 %	65 %
21 ans et plus	53 % (1)	61 % (1)	78 % (1)

(1) Pourcentage du minimum conventionnel si plus élevé.

SMIC CONTRAT DE QUALIFICATION (1) (% du SMIC)		
Âge	1 ^{re} année	2 ^e année
16 et 17 ans	30 %	45 %
18 à 20 ans	50 %	60 %
21 ans et plus	65 % (2)	75 % (2)

(1) Les bénéficiaires du contrat de qualification «adulte» (26 ans et plus) doivent être rémunérés au moins au niveau du SMIC ou du minimum conventionnel.

(2) Pourcentage du minimum conventionnel si plus élevé.

SMIC CONTRAT D'ORIENTATION (% du SMIC)	
Âge	1 ^{re} année
16 et 17 ans	30 %
18 à 20 ans	50 %
21 ans et plus	65 % (2)

SMIC CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION (% du SMIC)		
Âge	Titulaire d'un bac professionnel ou d'un diplôme de même niveau	Non titulaire d'un bac professionnel ou d'un diplôme de même niveau
16 à 21 ans	65 %	55 %
21 à 25 ans	80 %	65 %
26 ans et plus	85 % du SMIC (ou du minimum conventionnel si celui-ci est plus élevé)	

Indice des prix à la consommation

DATE	INDICE INSEE ENSEMBLE				INDICE INSEE HORS TABAC				
	indice	1 mois	- 1 an	début an.	indice	1 mois	- 1 an	- 2 an	début an.
Fin an - 1	122,1	0,5%	1,8%	1,8%	120,61	0,4%	1,7%	1,7%	1,7%
Janvier 11	121,79	-0,2%	1,8%	-0,2%	120,32	-0,2%	1,7%	2,7%	-0,2%
Fev. 11	122,36	0,5%	1,7%	0,2%	120,9	0,5%	1,6%	2,8%	0,2%
Mars 11	123,36	0,8%	2,0%	1,0%	121,9	0,8%	1,9%	3,5%	1,1%
Avril 11	123,78	0,3%	2,1%	1,4%	122,32	0,3%	2,0%	3,7%	1,4%
Mai 11	123,85	0,1%	2,0%	1,4%	122,4	0,1%	2,0%	3,6%	1,5%
Juin 11	123,95	0,1%	2,1%	1,5%	122,49	0,1%	2,1%	3,7%	1,6%
Juillet 11	123,4	-0,4%	1,9%	1,1%	121,94	-0,4%	1,9%	3,5%	1,1%
Août 11	124,04	0,5%	2,2%	1,6%	122,59	0,5%	2,2%	3,5%	1,6%
Sept. 11	123,95	-0,1%	2,2%	1,5%	122,49	-0,1%	2,2%	3,7%	1,6%

Minimum garanti

Depuis le 1^{er} janvier 2011, le montant du minimum garanti est porté à **3,36 €**.

Plafond mensuel de la Sécurité sociale (PMSS)

Du 1^{er} janvier au 31 décembre 2011, le PMSS est fixé à **2 946 €**.

Revenu de solidarité active (RSA)

Depuis le 1^{er} juin 2009, le RSA remplace le RMI. Son montant est variable et dépend de la situation familiale et des ressources perçues au sein du foyer.

Nombre d'enfants ou personnes à charge (moins de 25 ans)	Personnes seules (sans aide au logement)	Personnes en couple (sans aide au logement)
0	467 €	700 €
1	700 €	841 €
2	841 €	981 €
3	1027 €	1167 €

Retraite complémentaire (1^{er} avril 2011)

	Arrco (non cadres)	Agirc (cadres)
Valeur annuelle du point	1,2135 € (+ 2,11 %)	0,4233 € (+ 0,49 %)
Salaire de référence	14,7216€ (+ 2,2%)	5,1354 € (+ 2,2 %)

Titre restaurant

Le niveau maximum de la part patronale exonérée est de 5,29 €. Rappelons que la part patronale est exonérée d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales tant qu'elle représente de 50% à 60% de la valeur du Titre restaurant.

Indice de référence des loyers

L'indice de référence des loyers atteint **120,95** au 3^{ème} trimestre 2011. En glissement annuel, il augmente de 1,90 % (après une augmentation de 1,73 % au trimestre précédent).

Cotisations sur salaires

COTISATIONS (au 1 ^{er} janvier 2011)	BASE DE CALCUL	PART SALARIALE	PART PATRONALE
CSG			
♦ non déductible	Base CSG (1)	2,40 %	-
♦ déductible	Base CSG (1) (2)	5,10 %	-
CRDS	Base CRDS (1)	0,5 %	
Sécurité sociale			
Assurance maladie	Salaires total	0,75 % (3)	13,10 %
Assurance vieillesse déplafonnée	Salaires total	0,10 %	1,60 %
Assurance vieillesse plafonnée	De 0 à 2 682 €	6,65 %	8,30 %
Allocations familiales	Salaires total	-	5,40 %
Accidents du travail	Salaires total	-	Variable
Assédict			
Ass chômage Tr. A + Tr. B	De 0 à 10 728 €	2,40 %	4,00 %
AGS (Fonds national de garantie des salaires)	De 0 à 10 728€	-	0,40 %
Retraite et prévoyance complémentaires			
Retraite complémentaire non-cadres			
♦ ARRCO tranche 1	De 0 à 2 682 €	3 % (5) (7)	4,5 % (5) (7)
♦ AGFF tranche 1	De 0 à 2 682 €	0,80 %	1,20 %
♦ ARRCO tranche 2	De 2 682 € à 8 046 €	8 % (5) (7)	12 % (5) (7)
♦ AGFF tranche 2	De 2 682 € à 8 046 €	0,90 %	1,30 %
Retraite complémentaire cadres			
♦ ARRCO tranche A	De 0 à 2 682 €	3 % (5) (7)	4,5 % (5) (7)
♦ AGFF tranche A (4)	De 0 à 2 682 €	0,80 %	1,20 %
♦ AGIRC tranche B	De 2 682 € à 10 728 €	7,70 % (7)	12,6 % (7)
♦ GMP (tranche B minimale) (6)	280,00 €	7,70 % (7)	12,60 % (7)
♦ AGFF tranche B (4)	De 2 682 € à 10 728 €	0,90	1,30
♦ APEC (cadres seulement)	De 2 682 € à 10 728 €	0,024 % (8)	0,036 % (8)
♦ AGIRC tranche C	De 10 728 € à 21 456 €	(9)	(9)
♦ CET	De 0 à 21 456 €	0,13 %	0,22 %
Prévoyance complémentaire (10)	-	Selon contrat	Selon contrat
Assurance décès (10)	De 0 à 2 589 €	-	1,50 %
Autres contributions			
Fonds national d'aide au logement (FNAL)			
♦ Tous employeurs	de 0 à 2 589 €	-	0,10 %
♦ 20 salariés et plus	Salaires total	-	0,40 %
Contribution de solidarité pour l'autonomie	Salaires total	-	0,30 %
Versement de transport	Salaires total	-	(11)
Taxe de 8 % (12)	(14)	-	8 %
Participation à l'effort de construction (20 salariés et plus)	Salaires total	-	0,45 %
Taxe d'apprentissage (hors Alsace-Moselle)	Salaires total	-	0,50 % (13)
Taxe d'apprentissage (Alsace-Moselle)	Salaires total	-	0,26 %
Contribution additionnelle au développement de l'apprentissage	Salaires total	-	0,18 % (14)
Participation formation	Salaires total	-	(15)

- 1) Brut majoré des contributions patronales de prévoyance complémentaire et de retraite supplémentaire, puis diminué de 3 %.
- 2) CSG non déductible lorsqu'elle est afférente à des sommes exonérées d'impôt sur le revenu et de cotisations de Sécurité sociale.
- 3) En Alsace-Moselle, cotisation supplémentaire de 1,80 %.
- 4) Egalement due par les mandataires sociaux "salariés" (gérants minoritaires de SARL, P-DG...).
- 5) Pour une répartition employeur/salarié de 60/40.
- 6) Salaire charnière pour 2006 : 2 869 € par mois.
- 7) Taux minimal.
- 8) Forfait APEC à prélever sur la paye de mars du personnel Cadre en activité au 31 mars 2006

(part salariale : 7,46 € ; part patronale : 11,18 €).

- 9) Taux minimal sur tranche C : 20,30 % ou taux supérieur prévu en tranche B. Répartition libre par accord au sein de l'entreprise (avec un minimum de 0,20 % de part salariale et 0,10 % de part patronale) et, à défaut, répartition comme en tranche B.
- 10) La part patronale de ces cotisations supporte la taxe de prévoyance de 8 %, dans les entreprises de plus de 9 salariés.
- 11) Entreprises de plus de 9 salariés dans la région parisienne et certaines agglomérations de plus de 10 000 habitants (taux variable).
- 12) Employeurs de plus de 9 salariés : taxe assise sur les contributions patronales de prévoyance complémentaire.

- 13) Taux porté en 2006 à 0,60 % dans les entreprises de 250 salariés et plus lorsque le nombre moyen annuel de jeunes de moins de 26 ans en contrat de professionnalisation ou en contrat d'apprentissage est inférieur à 1 % de l'effectif annuel moyen.
- 14) Taux de 0,18 % pour les rémunérations versées à partir du 1er janvier 2006 (collecte 2007).
- 15) Taux de 0,55 % pour les employeurs de moins de 10 salariés ; taux de 1,05 % pour les employeurs de 10 à moins 20 salariés ; taux de 1,60 % pour les employeurs de 20 salariés ou plus. Il existe des dispositifs de lissage pour les entreprises qui atteignent ou franchissent les seuils de 10 et 20 salariés.

www.fgtafo.fr

Les chiffres repères sont disponibles et régulièrement mis à jour sur notre site internet, dans la rubrique « Actualité ».