

LA LETTRE SOCI@LE



JANVIER À AVRIL 2011

**INFORMATIONS & ACTUALITES SOCIALES
POUR LES PME / TPE**

ACTIONS DE LA DIRECTION DES AFFAIRES SOCIALES



Les quatre premiers mois de 2011 ont été encore marqués par une riche actualité en matière sociale puisque, notamment, ont été conclus trois Accords Nationaux Interprofessionnels d'importance :

- *celui sur les retraites complémentaires,*
- *celui sur l'assurance chômage,*
- *enfin, celui sur l'accompagnement des jeunes demandeurs d'emploi dans leur accès à l'emploi.*

Par ailleurs, a été actée la parution d'un décret rétablissant une aide financière pour l'embauche de jeunes de moins de 26 ans en contrat d'apprentissage, en particulier en contrat de professionnalisation.

Accord sur les retraites complémentaires AGIRC-ARRCO-AGFF du 18 Mars 2011

La majorité des organisations représentatives des employeurs et des salariés, c'est-à-dire la CGPME, le MEDEF et l'UPA du côté des employeurs, la CFDT, FO et la CFTC du côté des salariés, a signé l'Accord (en date du 18 Mars 2011) sur les « retraites complémentaires AGIRC-ARRCO-AGFF ».

Cet Accord important, sans doute moins ambitieux qu'on aurait pu le souhaiter, a le mérite de marquer la volonté des organisations représentatives des employeurs et des salariés au plan national interprofessionnel d'assurer à moyen terme – c'est-à-dire au moins jusqu'au 31 Décembre 2018 – la pérennité des régimes de retraite complémentaires AGIRC et ARRCO.

Ces régimes, créés par les organisations représentatives des employeurs et des salariés (Accord de 1947 pour l'AGIRC et Accord de 1961 pour l'ARRCO) sont, rappelons-le, un des éléments majeurs du système de protection sociale français, facteur d'équilibre pour notre Pays, y compris pour les entreprises, notamment petites et moyennes.

En ce sens, à travers ce dispositif de pérennisation, l'Accord intègre la demande majeure de la CGPME qui souhaitait, en particulier grâce à un Accord de longue durée, garantir l'avenir des régimes AGIRC et ARRCO.

Les points saillants de cet Accord, découlant d'une négociation longue à laquelle a activement participé la CGPME, sont les suivants :



DIRECTION DES AFFAIRES SOCIALES

www.cgpme.fr

■ D'abord, le relèvement des « bornes d'âge » découlant de la Loi du 9 Novembre 2010 « portant réforme des retraites » (de base) - c'est-à-dire âge d'ouverture des droits à la retraite passant de 60 à 62 ans et âge à partir duquel la décote pour trimestres de cotisation manquants ne s'applique plus passant de 65 à 67 ans - est transcrit dans cet Accord du 18 Mars 2011 (⇒ Article 3).

⇒ Cela permet de ramener de 117,2 Milliards d'euros à 43,6 Milliards d'euros les déficits cumulés sur la période 2011-2030.

Ce relèvement des « bornes d'âge », qui prolonge celui déjà opéré dans la Loi du 9 Novembre 2010, est la mesure structurelle la plus significative contenue dans cet Accord.

C'était une des demandes fondamentales de la CGPME et, plus généralement, des organisations patronales afin d'établir une cohérence entre le dispositif concernant les âges prévu dans les régimes de retraite de base, notamment le régime général de Sécurité Sociale, et celui applicable dans les régimes de retraite complémentaires.

■ Ensuite, corrélativement, l'AGFF - Association de Gestion du Fonds de Financement de l'AGIRC et de l'ARRCO - qui prend en charge depuis 1983 le « surcoût » occasionné pour les régimes de retraite complémentaires pour les prestations versées entre 60 et 65 ans lié à l'abaissement en 1982 de l'âge d'ouverture des droits à la retraite à 60 ans dans le régime général, voit son existence prolongée jusqu'au 31 Décembre 2018 (⇒ Article 2).

Compte tenu du relèvement des « bornes d'âge » (cf. précédemment), elle prendra désormais en charge le « surcoût » pour les régimes de retraite complémentaires des prestations versées entre 62 et 67 ans.

■ Le taux des cotisations employeurs et salariés versées à l'ARRCO et à l'AGIRC reste inchangé ainsi que le taux d'appel (à 125 %)

ce qui laisse les cotisations aux taux effectifs suivants :

. ARRCO : 7,5 % sur la tranche 1 dont 4,5 % à la charge des employeurs et 20 % sur la tranche 2 dont 12 % à la charge des employeurs.

. AGIRC : 20,30 % dont 12,60 % à la charge des employeurs.

/ Le taux des cotisations employeurs et salariés versées à l'AGFF est également inchangé (⇒ Article 2), soit :

. 2 % sur la tranche des rémunérations limitées au plafond de la Sécurité Sociale dont 1,20 % à la charge des employeurs.

. 2,20 % sur la tranche des rémunérations comprises entre le montant du plafond de la Sécurité Sociale et 4 fois ce montant (tranche B) dont 1,30 % à la charge des employeurs.

■ S'agissant des paramètres de fonctionnement – c'est-à-dire la valeur d'achat du point (ou salaire de référence) et la valeur du service du point – et du rendement, l'Accord inclut les principales dispositions suivantes (⇒ Articles 4 et 5) :

/ Le rendement à l'AGIRC est aligné en deux ans sur celui de l'ARRCO : il doit donc passer de 6,70 % à 6,59 %.

⇒ Cette disposition, qui était prévue depuis 1996, devrait rapporter **8,7 Milliards d'euros sur la période 2011-2030.**

/ Par contre, après cette modification du rendement à l'AGIRC, à compter de l'exercice 2012 et jusqu'à l'exercice 2015, **le rendement à l'ARRCO et à l'AGIRC – désormais identique – sera stabilisé.**

⇒ Cette stabilisation engendrera une dépense supplémentaire pour les régimes ARRCO et AGIRC de **12,7 Milliards d'euros sur la période 2011-2030.**

■ **En ce qui concerne les droits familiaux** (majorations AGIRC et ARRCO pour enfants nés ou élevés, majorations AGIRC pour enfants à charge), **les modifications apportées** – avec notamment l'instauration d'une bonification de 10 % des pensions des allocataires des deux régimes qui ont 3 enfants ou plus et, parallèlement, la création d'un plafonnement à 1 000 euros par an pour toute liquidation d'allocation à partir du 1^{er} Janvier 2012 – **devraient au total dégager une légère économie de 700 Millions d'euros sur la période 2011-2030.** (⇒ *Articles 7 et 8*).

■ Par contre, une économie significative sur la période 2011-2030 devrait résulter des mesures concernant :

/ Les dotations de gestion des institutions (qui feront l'objet d'une baisse de 2 % par an à compter de l'exercice 2013) ;

/ Les dotations d'action sociale (qui seront « gelées » au montant atteint en 2011 pour les exercices 2012 à 2015).

⇒ **L'économie réalisée devrait représenter 2,5 Milliards d'euros.**

■ Un dernier point doit être souligné s'agissant de l'aspect financier (⇒ *Article 12*) :

La mensualisation du versement des allocations, qui remplace le versement trimestriel, devrait, sur la période 2011-2030, correspondre à un surcroît de trésorerie de l'ordre de 21 Milliards d'euros.

■ Par ailleurs, sur le plan du pilotage des régimes, les dispositions suivantes ont été incluses dans l'Accord (⇒ *Article 14*).

/ Chaque année, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés représentatives au plan national interprofessionnel se rencontreront afin d'analyser l'évolution de la situation financière des régimes AGIRC et ARRCO.

/ **Les mêmes organisations se réuniront au cours du second semestre 2015 pour, notamment :**

. évaluer les effets des différentes mesures décidées par l'Accord au regard de la situation financière des régimes AGIRC et ARRCO et de leurs réserves,

. tirer les éventuelles conséquences en matière de ressources des régimes AGIRC et ARRCO.

La CGPME sera bien entendue très attentive au contenu de ces réunions d'étape qui permettront de piloter au plus près les régimes AGIRC et ARRCO.

■ Enfin, en vue de préparer d'éventuelles évolutions structurelles, un groupe de travail paritaire AGIRC-ARRCO est créé (⇒ Article 10).

Précisément, il sera constitué au cours du second semestre 2011 « **pour étudier les éléments de mise en cohérence des retraites complémentaires obligatoires applicables aux salariés du secteur privé au regard des droits directs, des droits dérivés tels que la réversion (proratisation, Pacs,...), des avantages spécifiques...** ».

« Des réunions paritaires se tiendront au cours du 1^{er} semestre 2013 pour faire le point d'avancement de ces travaux ».

Pour plus d'infos :

<http://www.cgpme.fr/documents/accordRetraitecompl18mars2011.pdf>

◆ **Accord National Interprofessionnel du 25 Mars 2011 relatif à l'indemnisation du chômage**

La très grande majorité des organisations représentatives des employeurs (CGPME, ME-DEF et UPA) et des salariés (CFDT, CFE-CGC, CFTC et FO), a signé l'Accord National Interprofessionnel du 25 Mars 2011 relatif à l'indemnisation du chômage.

■ **Cet Accord**, qui débouchera sur une nouvelle Convention d'Assurance Chômage, **ne modifie pas les grands axes régissant l'indemnisation du chômage**, tels qu'ils ressortaient du précédent Accord National Interprofessionnel du 23 Décembre 2008, **notamment le principe d'un jour indemnisé pour un jour cotisé et les durées maximales d'indemnisation** (24 mois pour les moins de 50 ans et 36 mois pour les 50 ans et plus).

■ Toutefois, **le champ de l'indemnisation a été très légèrement élargi** à travers deux mesures :

/ Le droit de cumuler l'allocation de chômage (ARE) avec une pension d'invalidité de 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie ;

/ La suppression de la décote (« coefficient réducteur ») appliquée pour le calcul des allocations versées aux travailleurs saisonniers.

⇒ **Le coût de ces deux mesures est très limité puisqu'il devrait être légèrement supérieur à 17 Millions d'euros.**

■ **Le point central de cet Accord est la réécriture de la clause de « retour à meilleure fortune », c'est-à-dire la clause qui détaille les conditions dans lesquelles pourra être appliquée une baisse du taux des contributions employeurs et salariés quand la situation du régime d'assurance chômage commencera à s'améliorer significativement.**

• Concrètement, l'article 4 de l'Accord prévoit deux conditions pour une éventuelle baisse du taux des contributions employeurs et salariés.

A effet du 1^{er} Janvier ou du 1^{er} Juillet de chaque année, il faudra :

/ qu'au cours des deux semestres qui précèdent, **le résultat d'exploitation de chacun de ces semestres soit excédentaire d'au moins 500 Millions d'euros** (les résultats d'un semestre ne pouvant être pris en compte qu'une seule fois) ;

/ que **le niveau d'endettement du régime d'assurance chômage soit égal ou inférieur à l'équivalent d'1,5 mois de contribution** calculé sur la moyenne des 12 derniers mois, soit un peu moins de 4 Milliards d'euros.

Si les prévisions de l'UNEDIC sont exactes, l'application de ces dispositions pourrait entraîner une baisse du taux des contributions employeurs et salariés à compter de 2015 ou, si les prévisions s'avèrent trop optimistes, à partir de 2016.

Il faut rappeler que fin 2011 le déficit cumulé du régime d'assurance chômage (endettement net) devrait être de l'ordre de 11 Milliards d'euros.

• La réduction du taux de contribution résultant des dispositions mentionnées précédemment ne peut, par ailleurs, selon l'Accord, « avoir pour effet de diminuer de plus de 0,4 point le taux global des contributions par année ».

■ Enfin, un groupe de travail paritaire politique relatif au régime d'assurance chômage est mis en place.

« Ce groupe de travail paritaire mettra à profit la période de l'accord précité pour examiner les demandes des organisations syndicales et patronales comme :

- les « droits rechargeables » / portabilité ;
- les activités réduites et activités partielles ;
- le report des bornes d'âge :
 - de 50 à 52 ans
 - de 61 à 62 ans
- la simplification des modalités de mise en œuvre du régime d'assurance chômage ;
- les règles applicables aux allocations et aux contributions, susceptibles d'avoir un impact sur le comportement des acteurs (employeurs, demandeurs d'emploi) ;
- l'articulation avec la solidarité nationale...

Cette liste non limitative peut être complétée à l'initiative tant des organisations syndicales que patronales ».

■ L'Accord est conclu pour une durée déterminée allant du 1^{er} Juin 2011 au 31 Décembre 2013, à l'issue de laquelle il cessera de plein droit de produire ses effets, **à l'exception de l'article 4** (prévoyant les conditions de la baisse du taux des contributions employeurs et salariés) **qui restera en vigueur jusqu'au 31 Décembre 2016.**

La CGPME, qui avait souhaité une stabilisation des règles applicables au régime d'assurance chômage et une clarification de la clause de « retour à meilleure fortune » concernant la baisse du taux des contributions employeurs et salariés, considère comme positif le contenu de cet Accord.

Elle sera attentive à ce que l'ensemble des propositions patronales soit étudié dans le cadre du groupe de travail paritaire politique.

Pour plus d'infos :

<http://www.cgpme.fr/documents/Accorddu250311.pdf>

<http://www.cgpme.fr/documents/Procesverbalannexe250311.pdf>

◆ *Négociation sur l'emploi des jeunes*

La négociation sur « l'emploi des jeunes » qui s'est engagée en Février et doit se poursuivre tout au long du premier semestre, a été divisée en trois parties :

- L'accès des jeunes à l'emploi
- Le maintien des jeunes dans l'emploi
- Les freins matériels à l'emploi

Dans le cadre de cette négociation, la CGPME plaide pour un ensemble de mesures destinées à faciliter concrètement l'accès à l'emploi des différentes catégories de jeunes. A cet égard, elle a fait trois propositions :

- / La première vise à la mise en place d'un dispositif de « **Session d'Accès Sécurisé à l'entreprise** » (**SAS**) ;
- / La deuxième a trait à une forme de « **débit formation** » (engagement du jeune embauché en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation sur une durée minimale de présence dans l'entreprise à l'issue de contrats de ce type).
- / La troisième est destinée à **favoriser la mobilité géographique des jeunes vers l'emploi disponible en facilitant leur logement.**

■ **Cette négociation a donné lieu le 7 Avril à la conclusion d'un premier Accord National Interprofessionnel « sur l'accompagnement des jeunes demandeurs d'emploi dans leur accès à l'emploi »**, dans le cadre de la première partie de la négociation. Cet Accord est ouvert à la signature.

Les publics visés représentent 65 000 jeunes :

- 20 000 « décrocheurs », c'est-à-dire des jeunes sortis du système éducatif sans qualification ou sans diplôme (y compris ceux dont le contrat en alternance a été rompu), qui seront suivis par les Missions Locales ;
- 20 000 jeunes ayant un diplôme et/ou une qualification reconnue (niveau Bac et moins) et rencontrant des difficultés récurrentes pour accéder à un emploi durable, qui seront gérés par Pôle emploi ;
- 25 000 jeunes ayant intégré un cursus dans l'enseignement supérieur et rencontrant des difficultés à s'insérer professionnellement, qui seront pris en charge par l'APEC.

80 Millions d'euros sont consacrés au financement de cet accompagnement, dont 60 Millions amenés par le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP) pour ce qui concerne les deux premières catégories de public et 20 Millions pris sur les réserves de l'APEC s'agissant des jeunes ayant commencé un cursus en enseignement supérieur.

Il convient de souligner qu'à l'occasion de cette négociation, **la CGPME a veillé attentivement à ce que la Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE) ne soit pas déviée de son objectif initial et consacrée, comme certains l'auraient voulu, aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification ayant des difficultés d'accès à l'emploi.**

Il a simplement été prévu dans l'Accord qu'une part des POE soit affectée en 2011 et 2012 aux personnes de moins de 30 ans ayant des difficultés d'accès à l'emploi.

◆ « *Barémisation progressive* » de la « *réduction générale Fillon* » : *rappel de la problématique et position de la CGPME*

■ **Le maintien du dispositif d'allègement général des cotisations patronales de Sécurité Sociale dit « Réduction Générale Fillon » est absolument nécessaire pour les entreprises, notamment les PME**, afin qu'elles puissent en particulier assurer leur rôle, majeur, dans la création d'emplois.

Le mécanisme actuel, rappelons-le, est le suivant :

L'employeur calcule d'abord ses cotisations, puis applique lui-même le dispositif de « Réduction Générale Fillon » qui joue totalement au niveau du SMIC pour se réduire progressivement jusqu'à s'anuler à 1,6 fois le SMIC.

■ Lors d'un déplacement à Troyes, il y a quelques semaines, **le Premier Ministre François FILLON a proposé « l'intégration dans le barème des cotisations sociales des allègements de charges notamment pour les bas salaires »** (1). « ... la part employeur des charges sociales pesant sur les salaires ne serait plus calculée en fonction d'un taux uniforme, et de façon proportionnelle au salaire, mais sera **fonction d'un barème progressif prenant en compte le niveau de salaire.** [...] La barémisation allégerait durablement le coût du travail pour les salaires les plus bas. ».

En contrepartie de cette « barémisation » de l'allègement général des cotisations patronales de Sécurité Sociale, il faudrait selon le Premier Ministre que **« les employeurs prennent des engagements forts et contraignants, en matière d'emploi des jeunes notamment. C'est ce dont nous allons discuter maintenant avec leurs organisations »**.

• Compte tenu du caractère extrêmement sensible de ce sujet, en prévision d'un entretien avec le Premier Ministre François FILLON et Xavier BERTRAND, Ministre du Travail, de l'Emploi et de la Santé, **la CGPME a souhaité questionner plusieurs de ses Fédérations professionnelles adhérentes parmi les plus importantes :**

1. Etes-vous favorable ou opposé à la proposition de « barémisation progressive » du dispositif d'allègement général des cotisations patronales de Sécurité Sociale telle que l'a formulée le Premier Ministre ?

(1) Il conviendra de vérifier que seule la « Réduction Générale Fillon » est visée.

2. Si vous êtes favorable, quelles sont les raisons qui motivent cet avis favorable ?
Tout en étant favorable à cette proposition du Premier Ministre, celle-ci recèle-t-elle malgré tout, selon vous, des « dangers » pour les entreprises ?
Cette « barémisation progressive » doit-elle comporter des « garde-fous » ? Par exemple en respectant une « courbe » de progressivité qui est celle du « dispositif Fillon » et avec un plafond à 1,6 fois le SMIC.
3. Si vous êtes opposé, quelles sont les raisons qui motivent cette opposition ?
Tout en restant opposé à cette proposition du Premier Ministre, celle-ci recèle-t-elle malgré tout, selon vous, des « avantages » pour les entreprises ?

Six Fédérations nous ont communiqué une réponse : la Fédération Française du Bâtiment, l'UIMM, l'ANIA, l'UMIH (Hôtellerie), le CNPA (Services de l'Automobile), la Fédération des Entreprises de Propreté.

■ Si l'on voulait résumer brièvement la tendance générale qui transparaît de ces réponses à propos de la mise en place d'une « barémisation progressive » de la « Réduction Générale Fillon », on pourrait utiliser l'expression **OUI MAIS A CERTAINES CONDITIONS.**

• Ce qui milite notamment, nous disent plusieurs Fédérations, en faveur de l'intégration dans le barème des cotisations sociales de l'allègement général des cotisations patronales de Sécurité Sociale dit « Réduction Générale Fillon », **c'est l'idée que cette « barémisation » permettrait une forme de pérennisation de ce dispositif**, pérennisation nécessaire alors que de divers côtés, tant dans les milieux politiques de gauche que de droite, on remet en cause ce dispositif.

• Toutefois, cette approche plutôt positive d'une « barémisation progressive » de la « Réduction Générale Fillon » est largement conditionnelle.

/ D'abord, d'une façon générale, **les Fédérations professionnelles souhaitent**, si le Gouvernement s'engageait effectivement dans cette voie de la « barémisation », **être associées** au moins à travers les Confédérations patronales auxquelles elles adhèrent, **à la mise au point du système de « barémisation ».**

/ Ensuite, et c'est un écueil important, **ce système de « barémisation » ne doit être ni trop complexe ni trop coûteux**, en particulier en ce qui concerne l'application informatique (logiciels) ; Au-delà du coût, la complexité pouvant être synonyme de sources d'erreurs pour les entreprises et rendre globalement « illisible » le nouveau système.

/ En troisième lieu, c'est sans doute le point le plus sensible, il faut que cette « barémisation progressive » :

- D'une part, **respecte le plus fidèlement possible l'actuelle pente de l'allègement Fillon**, celle-ci ne devant pas être modifiée ;

- D'autre part, **soit plafonnée au niveau actuel, soit 1,6 fois le SMIC et ne se prolonge pas au-delà de ce plafond.**

En effet, la tentation pourrait être grande pour les Pouvoirs Publics quels qu'ils soient de prolonger la progressivité des cotisations et de faire payer aux entreprises l'allègement général portant sur les cotisations patronales de Sécurité Sociale s'appliquant aux « bas salaires » par une augmentation de ces cotisations portant sur les salaires supérieurs à 1,6 fois le SMIC.

/ **Quatrièmement, il faut que les « contreparties » ne soient pas telles qu'elles annulent, en**

totalité ou en grande partie, l'intérêt pour les entreprises de la « Réduction Générale Fillon » ainsi « barémisée », par exemple en prévoyant pour toutes les entreprises des quotas d'emploi obligatoires pour telle ou telle catégorie (jeunes de moins de 26 ans, personnes de 50 ans et plus, etc...) ou en remettant en cause encore certains allègements sociaux ou fiscaux propres à des professions ou, éventuellement, propres à certaines zones géographiques.

■ **Au final, donc, si la première réaction à la « barémisation », selon un mode progressif, de la « Réduction Générale Fillon » est plutôt favorable, elle s'accompagne d'une grande prudence et de la demande de « garanties » strictes en ce qui concerne son application.**

◆ **Projet de décret concernant « l'aide financière de l'Etat pour l'embauche d'alternants supplémentaires de moins de 26 ans » dans les entreprises de moins de 250 salariés (hors contrats d'apprentissage signés dans les entreprises de moins de 11 salariés)**

La CGPME avait obtenu du Gouvernement en Juin 2009 l'instauration d'une prime de 1 000 euros (portée à 2 000 euros dans certains cas) pour toute embauche d'un jeune de moins de 26 ans en contrat de professionnalisation. Considérant que l'incitation financière était souvent décisive pour déclencher l'embauche, **la CGPME a milité activement pour le maintien d'une telle incitation au-delà du 31 Décembre 2010.**

Son action a été couronnée de succès puisqu'après une annonce du Président SARKOZY le 1^{er} Mars 2011, un décret, à paraître incessamment, prévoit une aide financière de l'Etat pour « l'embauche d'alternants supplémentaires de moins de 26 ans dans les entreprises de moins de 250 salariés ».

Ce projet de décret, qui a été soumis à l'examen du Conseil National de la Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie du 13 Avril 2011, suscite donc, sur le plan politique global, **une appréciation positive.**

Toutefois, sur le plan concret, trois points sont à mettre en exergue :

/ D'abord, il ne s'agit pas d'une incitation financière forfaitaire pour toute nouvelle embauche d'un jeune de moins de 26 ans en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation **mais d'un complément d'exonération de cotisations patronales de Sécurité Sociale** (hors cotisations d'accidents du travail) ; l'aide intervenant pour compléter des exonérations de cotisations patronales déjà existantes, comme par exemple la « Réduction Générale Fillon » ou l'exonération de cotisations patronales de Sécurité Sociale applicable aux contrats d'apprentissage conclus dans les entreprises de 11 salariés et plus.

Cette aide est donc une aide différentielle dont le montant est calculé d'après une formule mathématique.

/ Ensuite, **elle n'est accordée que si l'effectif de jeunes embauchés sous contrat d'apprentissage et/ou de contrat de professionnalisation présents dans l'entreprise a progressé.** Cette progression est constatée en comparant l'effectif sur deux périodes :

- L'effectif annuel moyen des salariés employés en alternance (1^{er} Mars 2010 - 28 Février 2011) ;
- L'effectif annuel moyen des salariés employés en alternance calculé au terme du premier mois au cours duquel l'(les) embauche(s) a (ont) été réalisée(s).

/ Enfin, **elle nécessite une démarche de la part de l'employeur auprès de Pôle emploi** avec formulaire et copie des contrats en alternance visés ; le versement par Pôle emploi se faisant en deux fois :

- le premier au cours du 3^{ème} mois suivant le début d'exécution du contrat,
- le deuxième au cours du 10^{ème} mois suivant le début d'exécution du contrat.

⇒ **Compte tenu de ces éléments techniques, la CGPME est intervenue afin que des instruments d'information et d'explication puissent accompagner cette mesure, sous deux formes au moins :**

- Une notice explicative précise pour les agents de Pôle emploi qui vont vérifier l'augmentation de l'effectif des jeunes en alternance dans l'entreprise qui sollicite l'aide, vont calculer cette aide et vont la verser ;

- Une notice explicative précise d'une nature différente destinée au grand public des entreprises que la CGPME, dès qu'elle en disposera, diffusera.

◆ **Médecine du travail**

La proposition de loi déposée au Sénat, qui reprenait quasi intégralement les 13 articles de la Loi du 9 Novembre 2010 « portant réforme des retraites » relatifs à la médecine du travail (exclus de ce texte par le Conseil Constitutionnel) a été modifiée dans un sens négatif sur au moins deux points importants :

/ Celui de la présidence des conseils d'administration des Services Interprofessionnels de Santé au Travail ;

/ Celui du rôle exact du médecin du travail dans le cadre de l'application du principe de pluridisciplinarité.

Le Président de la CGPME a donc envoyé, en date du 15 Février, une lettre au Ministre Xavier BERTRAND dans laquelle il insiste en particulier sur deux points :

- Le maintien, dans les conseils d'administration des Services Interprofessionnels de Santé au Travail, d'une **présidence patronale avec voix prépondérante en cas de partage des voix** ;
- La reconfiguration du rôle du médecin du travail dans le cadre de l'application du principe de pluridisciplinarité. A cet égard, en particulier, le médecin du travail doit pouvoir **animer l'équipe pluridisciplinaire mais non pas la coordonner.**

En l'état actuel des informations détenues par la CGPME, le texte issu du Sénat devrait être modifié lors de la lecture à l'Assemblée Nationale pour donner satisfaction aux organisations patronales, au moins s'agissant de la présidence patronale avec voix prépondérante en cas de partage des voix.

La CGPME a demandé un rendez-vous avec le Rapporteur du texte à l'Assemblée Nationale, Monsieur LEFRANC, Député du Groupe UMP.

Pour plus d'infos :

<http://www.cgpme.fr/documents/LettreBERTRAND.pdf>

<http://www.cgpme.fr/documents/Recapdemarches.pdf>

 **EN BREF****◆ Baisse de la cotisation AGS de 0,40 % à 0,30 % au 1er Avril 2011**

L'AGS (Association pour la gestion du régime de Garantie des créances des Salariés) est l'organisme qui intervient en cas de redressement, de liquidation judiciaire de l'entreprise ou encore, sous certaines conditions, en procédure de sauvegarde. Elle garantit le paiement, dans les meilleurs délais, des sommes dues aux salariés (salaires, préavis, indemnités de rupture...).

Elle est financée par une cotisation des employeurs dont le taux était fixé pour le 1^{er} trimestre 2011 à 0,40 % des salaires (ce taux résultait de trois hausses successives en 2009 dues à l'accroissement considérable des défaillances d'entreprise liées à la crise économique).

Compte tenu de la meilleure conjoncture économique constatée en ce début d'année 2011 et des prévisions réalisées sur l'évolution du nombre des défaillances d'entreprise, **le Conseil d'Administration de l'AGS réuni le 28 Mars 2011, au sein duquel la CGPME joue un rôle actif, a décidé d'abaisser la cotisation de 0,40 % à 0,30 % à compter du 1^{er} Avril 2011.**

Cette baisse entraine un allègement des charges pesant sur les entreprises de près de 440 millions d'euros.

◆ Le compte AT/MP : un nouveau service en ligne sur « net-entreprises.fr » à compter d'Avril 2011

La branche des Risques professionnels de l'Assurance Maladie proposera aux entreprises courant Avril un nouveau service en ligne : le compte accident du travail / maladie professionnelle ou « compte AT/MP », via le site « net-entreprises.fr ».

Ce compte AT/MP sur « net-entreprises.fr » remplacera l'actuel compte employeur accessible depuis <http://www.ameli.fr/employeurs/vos-services-en-ligne.php> ou depuis les sites des caisses régionales.

Les entreprises qui se seront inscrites au compte AT/MP pourront consulter le taux de cotisation de leurs établissements et voir le détail de son calcul. Elles pourront également faire le point en temps réel sur les accidents ou les maladies professionnelles récemment reconnus qui impacteront leurs futurs taux de cotisation « AT/MP ». Toutes les données seront téléchargeables aux formats CSV et PDF pour faciliter leur exploitation et leur archivage. Enfin, les barèmes des coûts moyens par secteurs d'activité seront également mis à disposition des entreprises.

Comme l'ensemble des services proposés sur « net-entreprises.fr », le compte AT/MP est un service entièrement gratuit (inscription, utilisation...).

Chaque employeur pourra s'y inscrire à partir d'Avril via son menu net-entreprises et y accéder après un délai de 15 jours.

Les tiers déclarants (experts-comptables, organismes de gestion agréés, holding ou maison mère) ne pourront pas dans un premier temps accéder au compte AT/MP de leurs clients ou de leurs filiales.

Le compte AT/MP vient compléter la gamme des services aux entreprises déjà proposés par l'Assurance Maladie sur « net-entreprises.fr » : [l'attestation de salaire pour le versement des indemnités journalières](#) et la [déclaration d'accident du travail](#).

◆ *Transmission dématérialisée à compter du 1er Janvier 2012 de l'attestation d'assurance chômage*

A compter du 1er Janvier 2012, les employeurs de 10 salariés et plus devront transmettre à Pôle emploi, par voie électronique, l'attestation d'assurance chômage délivrée au moment de l'expiration ou de la rupture du contrat de travail.

Pour plus d'infos :

http://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?cidTexte=JORFTEXT000023503020

◆ *Circulaire du 17 Février 2011 relative à la simplification des normes concernant les entreprises et les collectivités territoriales*

La Circulaire du 17 Février 2011 relative à la simplification des normes concernant les entreprises et les collectivités territoriales pose le principe d'une évaluation préalable des mesures concernant les collectivités territoriales et les entreprises.

Nous attirons votre attention sur le fait que, s'agissant spécifiquement des entreprises, la circulaire s'exprime ainsi :

« **L'élaboration de tout projet de loi, d'ordonnance, de décret ou d'arrêté comportant des mesures concernant les entreprises**, c'est-à-dire susceptibles d'avoir une incidence sur elles, **tout particulièrement sur les petites et moyennes entreprises** et sur les entreprises du secteur industriel, **appelle une analyse d'impact circonstanciée.** ».

Pour plus d'infos :

<http://www.cgpme.fr/documents/ParutionJO.pdf>

◆ *Barème fiscal des indemnités kilométriques*

Le barème kilométrique publié par l'administration tient compte des éléments suivants : dépréciation du véhicule, frais d'achat des casques et protections, frais de réparation et d'entretien, dépenses de pneumatiques, consommation de carburant et primes d'assurances.

Barème fiscal applicable aux cyclomoteurs

Prix de revient kilométrique pour 2011 selon la distance parcourue (en €)		
Jusqu'à 2 000 Km	De 2 001 à 5 000 Km	Au-delà de 5 000 Km
$d \times 0,258$	$(d \times 0,061) + 395$	$d \times 0,140$

Barème fiscal applicable aux automobiles

Puissance administrative	Prix de revient kilométrique pour 2011 selon la distance parcourue (en €)		
	Jusqu'à 5 000 Km	De 5 001 à 20 000 Km	Au-delà de 20 000 Km
3 CV	$d \times 0,393$	$(d \times 0,236) + 783$	$d \times 0,275$
4 CV	$d \times 0,473$	$(d \times 0,266) + 1 038$	$d \times 0,318$
5 CV	$d \times 0,520$	$(d \times 0,291) + 1 143$	$d \times 0,348$
6 CV	$d \times 0,544$	$(d \times 0,305) + 1 198$	$d \times 0,365$
7 CV	$d \times 0,569$	$(d \times 0,324) + 1 223$	$d \times 0,385$
8 CV	$d \times 0,601$	$(d \times 0,342) + 1 298$	$d \times 0,407$
9 CV	$d \times 0,616$	$(d \times 0,357) + 1 298$	$d \times 0,422$
10 CV	$d \times 0,649$	$(d \times 0,380) + 1 343$	$d \times 0,447$
11 CV	$d \times 0,661$	$(d \times 0,398) + 1 318$	$d \times 0,464$
12 CV	$d \times 0,695$	$(d \times 0,414) + 1 403$	$d \times 0,484$
13 CV et plus	$d \times 0,707$	$(d \times 0,430) + 1 383$	$d \times 0,499$

d= distance parcourue à titre professionnel

Pour plus d'infos :

<http://www11.minefi.gouv.fr/boi/boi2011/5fppub/textes/5f611/5f611.pdf>

VEILLE LEGISLATIVE ET REGLEMENTAIRE

Tarification des accidents du travail et des maladies professionnelles

Un arrêté du 18 Mars 2011 (JO du 05/04/11) modifie l'arrêté du 17 Octobre 1995 relatif à la tarification des accidents du travail et des maladies professionnelles

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publication/2011/0405/joe_20110405

◆ Définition de certaines modalités de mise en œuvre du dispositif de retraite anticipée à raison de la pénibilité du travail

Un décret n°2011-352 du 30 Mars 2011 (JO du 31/03/11) est pris pour l'application des articles L. 351-1-4 du code de la Sécurité Sociale et L. 732-18-3 du code rural et de la pêche maritime
http://www.journal-officiel.gouv.fr/publication/2011/0331/joe_20110331

Un décret n°2011-353 du 30 Mars 2011 (JO du 31/03/11) fixe certaines dispositions d'application des articles 79, 81, 83 et 84 de la loi n°2010-1330 du 9 Novembre 2010 portant réforme des retraites

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publication/2011/0331/joe_20110331

◆ Définition des facteurs de risques professionnels pris en compte dans le cadre de la prévention de la pénibilité ainsi que du droit à une retraite anticipée pour pénibilité

Un décret n°2011-354 du 30 Mars 2011 (JO du 31/03/11) concerne la définition des facteurs de risques professionnels

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publication/2011/0331/joe_20110331

◆ Définition de certaines modalités de mise en œuvre du dispositif de retraite anticipée à raison de la pénibilité du travail

Le décret n°2011-50 du 11 Janvier 2011 relatif au service de l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie et au congé de solidarité familiale est paru (JO du 14/01/11)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publication/2011/0114/joe_20110114

COMMUNIQUES DE PRESSE

Le 08/04/11 : « Barémisation de l'allègement général de charges sociales : convergence de vues entre la CGPME et le Premier Ministre »

<http://www.cgpme.fr/communiqués/voir/651/baremisation-de-l-allegement-general-de-charges-sociales-convergence-de-vues-entre-la-cgpme-et-le-premier-ministre>

Le 16/03/11 : « Congé paternité : oui à la souplesse, non à l'obligation »

<http://www.cgpme.fr/communiqués/voir/647/conge-paternite-oui-a-la-souplesse-non-a-l-obligation>

Le 01/03/11 : « Alternance : après les discours, les actes »

<http://www.cgpme.fr/communiqués/voir/645/alternance-apres-les-discours-les-actes>

Le 01/03/11 : « La CGPME accueille favorablement l'idée de « barémiser » les allègements de charges »

<http://www.cgpme.fr/communiqués/voir/644/la-cgpme-accueille-favorablement-l-idee-de-baremiser-les-allègements-de-charges>

Le 02/02/11 : « La CGPME favorable à un autre financement de la protection sociale »

<http://www.cgpme.fr/communiqués/voir/641/la-cgpme-favorable-a-un-autre-financement-de-la-protection-sociale>

Le 05/01/11 : « 35 heures : un débat non dénué d'arrière-pensées »

<http://www.cgpme.fr/communiqués/voir/638/35-heures-un-debat-non-denué-d-arriere-pensees>

AGENDA

- 6 Mai 2011 : Réunion des administrateurs CGPME de l'AGEFOS PME pour l'inter-région Sud-Ouest à Bordeaux
- 12 Mai 2011 : Commission Formation-Education de la CGPME
- 12 Mai 2011 : Commission Sociale de la CGPME
- 27 Mai 2011 : Réunion des administrateurs CGPME de l'AGEFOS PME pour l'inter-région Sud-Est à Avignon
- 9 Juin 2011 : Commission Formation-Education de la CGPME
- 9 Juin 2011 : Commission Sociale de la CGPME
- 16 Juin 2011 : Planète Pme
Pour toute inscription : <http://www.planetepme.org>

RAPPEL

Accidents du travail et maladies professionnelles : Rappel de dispositions législatives et réglementaires entrées en application au 1er Janvier 2010

Compte tenu de l'importance pour l'entreprise de ce type de dispositions, il est apparu nécessaire d'effectuer le rappel suivant :

Un décret n°2009-938 du 29 Juillet 2009 (JO du 31 Juillet) a complété les dispositions réglementaires qui fixent la procédure d'instruction des déclarations d'accidents du travail et des maladies professionnelles **en renforçant le caractère contradictoire de cette procédure par les caisses primaires d'assurance maladie et en permettant également une meilleure information de l'employeur.**

Ainsi, les modifications qui ont été apportées à cette procédure portent notamment sur les trois points principaux suivants :

- **Le point de départ des délais d'instruction du dossier impartis à la caisse, pour statuer sur le caractère professionnel de l'accident ou de la maladie :**

Ces délais courent à compter de la date à laquelle la caisse a reçu, d'une part, la déclaration d'accident du travail (ou de maladie professionnelle) et, d'autre part, le certificat médical initial (qui lui est envoyé par la victime).

Pour mémoire, l'employeur a 48 heures (non compris les dimanches et les jours fériés) pour déclarer un accident du travail à la CPAM, dont il a été directement informé par la victime.

Le délai initial d'instruction de l'Accident est **d'un mois** (trois mois pour la maladie professionnelle) à compter de la réception de la déclaration et du certificat médical initial par la CPAM ; il peut être prolongé **de 2 mois** en cas de nécessité d'examen ou d'enquête complémentaire (notamment en cas de réserves motivées de l'employeur) ; cette prolongation du délai peut être de **3 mois** pour une **maladie professionnelle**.

– **L'obligation d'information réciproque des parties, victime (ou ayants droits) d'une part et employeur d'autre part par la caisse aux différentes étapes de la procédure d'instruction :**

Les parties doivent ainsi être informées par la CPAM dès que celle-ci procède à une enquête ou à l'envoi d'un questionnaire, que ce soit à la suite des réserves motivées de l'employeur, en cas de décès de la victime ou si la caisse l'estime nécessaire.

Cette instruction doit être contradictoire : la caisse doit donc communiquer aux différentes parties par tout moyen permettant de déterminer la date de réception (comme par exemple par lettre avec demande d'avis de réception), **au moins 10 jours francs avant la date de prise de décision**, l'information sur les différents éléments recueillis et susceptibles de leur faire grief, ainsi que sur la possibilité de consulter le dossier constitué par la caisse primaire qui est composé de :

- / la déclaration d'accident et l'attestation de salaire,
- / les divers certificats médicaux,
- / les constats faits par la caisse primaire,
- / les différentes informations données à la caisse par les parties,
- / les éléments communiqués par la CARSAT (Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail), qui remplace depuis le 1^{er} Juillet 2010 les CRAM,
- / éventuellement, le rapport de l'expert technique.

– **La notification des décisions administratives relatives à la victime (ou à ses ayants droits) et à l'employeur :**

A l'issue de l'instruction, ou lorsque la CPAM décide de prendre immédiatement en charge l'accident du travail ou la maladie professionnelle, la caisse est tenue de notifier aux parties sa décision.

Le décret du 29 Juillet 2009 prévoit en effet que la caisse primaire doit notifier à l'employeur :

- / les décisions de refus de prise en charge,
- / les décisions relatives à la prise en charge de l'accident du travail, de la maladie professionnelle ou de la rechute,
- / les décisions fixant le taux d'incapacité permanente ouvrant droit au service d'une indemnité en capital (taux d'IPP inférieur à 10%),
- / les décisions fixant un taux d'incapacité permanente ouvrant droit au service d'une rente (Taux d'IPP égal ou supérieur à 10%).

Cette notification à l'employeur doit impérativement mentionner les voies et les délais de recours.

En conséquence, tout recours formé par l'employeur (ou la victime) au-delà du délai **de deux mois** qui suit cette notification est forclo et la décision devient définitive à son égard.

Les différentes dispositions de ce décret du 29 Juillet 2009 ont été complétées et explicitées par une circulaire ministérielle de la Direction de la Sécurité Sociale du 21 Août 2009 (DSS/2C/2009/267 du 21/08/09). Elles sont entrées en application le 1^{er} Janvier 2010.