

Dialogue Social dans les TPE, la fausse bonne idée !

Malgré le refus du MEDEF et de la CGPME d'ouvrir une négociation sur la représentation syndicale dans les TPE (moins de 11 salariés), le Ministre du Travail a présenté un projet de loi visant d'une part à mesurer l'audience des organisations syndicales auprès des salariés de ces entreprises, et d'autre part, à instaurer des Commissions Paritaires Locales pour mettre en œuvre ce dialogue social.

Dès la présentation du projet, votre mobilisation a été exceptionnelle pour mettre en exergue la méconnaissance du fonctionnement des TPE sur laquelle reposait ce projet. De par la taille même de ces entreprises, le dialogue entrepreneurs/salariés y est permanent et son fonctionnement satisfait une majorité écrasante de salariés. En outre, les conventions et accords collectifs de nombreuses branches professionnelles incluent les problématiques spécifiques aux TPE.

Grâce à la mobilisation des entreprises, relayée par le MEDEF, le texte a pu être amélioré lors de son examen au Sénat. Ainsi :

- La mesure de l'audience se ferait au seul niveau national et sur les étiquettes des organisations syndicales.
- Les commissions paritaires ne seraient créées qu'au niveau départemental ou régional et seraient strictement interdites d'un droit d'ingérence de leurs membres dans les TPE.

Toutefois, le débat en séance publique doit intervenir les 12 et 13 juillet prochains à l'Assemblée Nationale et **il est indispensable de ne pas relâcher notre mobilisation**. Notre objectif est clair : obtenir l'abandon de ce projet qui en ajoutant de la complexité dans le fonctionnement de nos entreprises les plus fragiles, leur fera perdre autant de compétitivité au moment où elles en ont le plus besoin.

Je vous invite à exprimer fortement notre rejet de ce projet en cliquant directement sur le lien http://www.medef-estpar.org/misesajour/public/docs/motion_senateurs_deputes.doc, ce qui nous permettra une nouvelle sensibilisation des Pouvoirs Publics.

Quelle que soit leur taille, toutes les entreprises sont concernées et doivent montrer leur solidarité. Je sais pouvoir compter sur vous et vous en remercie.

Antoine Hollard
Président



2ème Forum emploi des jeunes au Stade de France Mercredi 12 octobre 2010

Organisé par le Préfet et la Direction Départementale de l'Emploi de Seine-Saint-Denis, ce Forum s'adresse à tous les jeunes en recherche de contrat de travail ou de formation et aux entreprises, ayant une implantation locale.

Les entreprises en phase de recrutement -minimum 8 postes- peuvent disposer **gratuitement** dans ce forum d'un stand pour présenter leurs offres et recevoir les candidats. Pour les autres entreprises, le MEDEF de l'Est Parisien recueillera les offres et les diffusera sur son stand.

Si vous souhaitez réserver un stand ou diffuser des offres :
Contact : Gabrielle Mocquet au 01 49 35 82 26 ou par mail gmocquet@medef-estpar.org

La présence d'un salarié à l'entretien préalable ne constitue pas forcément un détournement de procédure

Le fait qu'une salariée ait assisté à un entretien préalable et ne soit intervenue qu'à une seule occasion pour confirmer des propos reprochés au salarié convoqué par l'employeur ne rend pas cet entretien irrégulier.

Lors d'un entretien préalable au licenciement d'un salarié, l'employeur peut éventuellement se faire assister par un membre de l'entreprise, généralement le supérieur hiérarchique de l'intéressé, à condition que cela ne fasse pas « grief aux intérêts du salarié ».

Ainsi, l'entretien ne doit pas se transformer en manœuvre d'intimidation ou en chambre d'accusation, mais faire en sorte, au contraire, qu'il garde son caractère propre, proche d'une procédure de conciliation. Plusieurs arrêts ont ainsi mis en évidence les garanties suivantes :

- l'assistance doit être limitée à une seule personne ;
- cette personne doit limiter son intervention à la simple information des interlocuteurs et n'intervenir que sur leur demande ;
- cette personne doit être à même, par son rapport avec le salarié, d'éclairer utilement l'entretien.

Cass. soc. 5 mai 2010, n°09-40.737

Le site internet dédié à la mesure de la représentativité syndicale a ouvert le 14 juin 2010

La représentativité des organisations syndicales sera mesurée, au mois d'août 2013, sur la base des résultats obtenus par elles aux élections professionnelles.

Les nouveaux formulaires Cerfa, qu'il est impératif d'utiliser, contiennent toutes les mentions nécessaires au Centre de Traitement pour effectuer cette mesure d'audience (Siret, IDCC, résultats du premier tour même si le quorum n'est pas atteint, ...).

Ils sont téléchargeables sur le site www.travail-solidarite.gouv.fr/formulaires, et doivent être renvoyés au Centre de Traitement à l'adresse indiquée sur le formulaire.

Un site internet dédié à la mesure de la représentativité syndicale vient également d'ouvrir à l'adresse suivante : www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr

Ce site, ouvert au grand public, offre plusieurs fonctionnalités :

Outre un téléchargement des formulaires, il contient une **fonction d'aide à la saisie** des procès-verbaux, étant rappelé que seul l'envoi du formulaire papier est valable.

Il permet également la **consultation des procès-verbaux** saisis et validés par le centre de traitement. Les procès-verbaux ne sont en effet pas visibles tant que subsistent des anomalies.

Cette consultation peut se faire entreprise par entreprise, mais n'autorise pas une agrégation des résultats, non prévue par les textes.

Enfin, le site propose une foire aux questions et une bibliothèque de documents à télécharger.

Conditions pour bénéficier du cumul emploi-retraite

Depuis le 1er janvier 2009, la retraite du régime général et les revenus d'une activité salariée peuvent être totalement cumulés, dès lors que l'assuré a liquidé ses retraites personnelles de base et complémentaires de tous les régimes auprès desquels il a été affilié (français, étrangers et organisations internationales). Une circulaire de la CNAV du 29 avril 2010 rappelle quelles sont les conditions requises pour bénéficier du cumul emploi-retraite, ainsi que la liste des pièces justificatives devant être produites.

Consultez la circulaire CNAVTS n°2010-48 du 29 avril 2010

Simulation d'une visite d'Inspection du travail



Votre entreprise sera peut-être un jour contrôlée par un inspecteur ou un contrôleur du travail.

Durée du travail, représentant du personnel, affichage obligatoire, conditions d'hygiène et sécurité, obligations administratives

Etes-vous en règle ?

Afin d'anticiper et de vous y préparer au mieux, Laurent Duponchel, responsable du service juridique du MEDEF de l'Est Parisien, se tient à votre disposition pour simuler un éventuel contrôle.

Si vous êtes intéressé, contactez le au 01 49 35 82 23 ou par e-mail : lduponchel@medef-estpar.org

**Prime annuelle versée en deux fois :
la réduction Fillon se calcule sur le mois du versement**

Lorsqu'une prime annuelle est réglée aux salariés en deux versements - l'un en juin, l'autre en décembre - la fraction versée au mois de juin doit être intégrée dans les rémunérations du même mois pour le calcul de la réduction de cotisations.

Ainsi, un employeur versait à ses salariés une prime annuelle en deux fois : une partie en juin, l'autre en décembre. L'employeur ayant intégré la totalité de la prime dans l'assiette des cotisations du mois de décembre (lors du versement du solde), l'URSSAF demandait une régularisation du calcul par l'intégration de la fraction versée en juin dans les rémunérations du même mois pour le calcul de la réduction de cotisations.

L'employeur soutenait que l'inclusion de l'avance dans l'assiette des cotisations de juin lui faisait perdre le bénéfice de la réduction des cotisations au titre du mois de juin, et prétendait que cela créait une rupture d'égalité par rapport aux entreprises qui ne consentaient aucune avance sur prime et continuaient ainsi à bénéficier de la réduction onze mois sur douze. Ces arguments n'ont pas été retenus par les juges.

En effet, sont considérées comme rémunérations, toutes sommes versées aux travailleurs en contrepartie ou à l'occasion du travail, chaque versement opérant rendant exigible le paiement de cotisations sociales et ce, quelles qu'en soient les modalités (c. séc. soc. art. L. 242-1). Les fractions de la prime annuelle versées au mois de juin devaient donc bien être intégrées dans les rémunérations du même mois pour le calcul de la réduction des cotisations.

Cass. soc. 18 mars 2010, n° 09-14517 D

Une modification du salaire, même favorable, peut justifier la prise d'acte de la rupture de son contrat par la salarié

La rémunération d'un salarié et son mode de calcul sont deux éléments essentiels du contrat de travail. Leur modification doit obligatoirement être soumise à l'accord préalable du salarié, même si, au final, le nouveau mode de calcul est plus avantageux pour celui-ci.

Dès lors, modifier unilatéralement la rémunération du salarié même dans un sens plus favorable, peut justifier la prise d'acte de la rupture du contrat de travail par le salarié.

La Cour de Cassation vient de le rappeler dans un arrêt du 5 mai 2010.

En l'espèce, un directeur des ventes avait pris acte de la rupture de son contrat de travail après avoir saisi la juridiction prud'homale d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat. Il reprochait à son employeur la modification unilatérale de son contrat, notamment de sa rémunération.

La Cour d'appel a considéré que la prise d'acte par le salarié avait produit les effets d'une démission et non d'un licenciement. Elle estimait en effet que, si l'employeur a bien modifié unilatéralement la rémunération du salarié, ce manquement n'est pas suffisamment grave pour autoriser le salarié à rompre son contrat de travail.

En effet, la rémunération perçue par le salarié après modification était supérieure à l'ancienne.

La Cour de Cassation n'est pas de cet avis. Elle considère que « le mode de rémunération contractuelle d'un salarié constitue un élément du contrat de travail, qui ne peut être modifié sans son accord, peu important que le nouveau mode soit plus avantageux ».

La prise d'acte de la rupture de son contrat par le salarié est donc justifiée.

Cass. soc. 5 mai 2010, n°07-45.409



Conséquences comptables de la réforme de la taxe professionnelle

Dans le cadre du remplacement de la Taxe Professionnelle (TP) par la Contribution Economique Territoriale (CET), l'Autorité des Normes Comptables (ANC) a confié au groupe de travail « Impôts et taxes », présidé par Nicolas de Paillerets, la mission de déterminer le traitement comptable de la CET.

Le groupe de travail est parvenu aux conclusions suivantes, qui ont obtenu un consensus :

- La composante **Cotisation Foncière des Entreprises (CFE)**, très proche de l'ancienne TP, doit garder le même traitement comptable que la TP, c'est-à-dire qu'elle doit être comptabilisée par l'entreprise comme une **charge opérationnelle**.
- La composante **Cotisation sur la Valeur Ajoutée des Entreprises (CVAE)** doit elle aussi, être comptabilisée en **charge opérationnelle**, dans les comptes sociaux ainsi que dans les comptes consolidés, pour les raisons suivantes :
 - Alignement des comptes consolidés et des comptes sociaux.
 - Comparabilité entre les sociétés publiant des comptes consolidés établis selon le règlement n°99-02 du CRC.

De plus, afin de ne pas pénaliser les entreprises ayant déjà comptabilisé des Impôt Différés (IDP) pour l'exercice 2009, dans l'optique de comptabiliser la CVAE en impôt sur le résultat pour l'exercice 2010, il sera indiqué qu'il s'agit d'une clarification interprétative.

Ainsi compte-tenu de l'absence de textes précis à l'arrêté des comptes 2009, les entreprises qui auront enregistré des IDP ne seront donc pas pénalisées, et devront, lors du reclassement de la CVAE en charge opérationnelle, passer en capitaux propres le montant d'IDP comptabilisé.



Des places de crèches pour vos salariés !

Petite Enfance Gestion est un organisme privé, conventionné par la CAF qui propose des places de crèche « clé en main » aux entreprises et collectivités locales. Son objectif est de concilier harmonieusement le bien-être des enfants et les réalités professionnelles de leurs parents, en proposant des solutions abordables.

Quel que soit le projet, **Petite Enfance Gestion** permet aux employeurs de bénéficier d'aides financières attractives, allant jusqu'à 55% des dépenses de fonctionnement engagées (subventions des Caisses d'Allocations Familiales et Crédit Impôt Famille) et d'appliquer le barème national de la CAF comme dans les crèches publiques.



Octobre 2010, ouverture de Gazouillis « les grands pêcheurs » à Montreuil

Ce multi accueil de 18 berceaux permettra aux collaborateurs des entreprises du quartier de dispo-

ser d'une offre de garde proche de leur travail. Installé en rez-de-chaussée sur 145 m² et profitant d'un jardin privatif, il sera ouvert de 8 h 00 à 18 h 45 du lundi au vendredi.

Gazouillis Ivry-Port, des places vacantes

Inaugurée en juin 2009, cette structure d'accueil de 40 berceaux, dispose de places vacantes pour la rentrée. Ouverte de 7 h 30 à 19 h 00 du lundi au vendredi, la crèche de 420 m² de plain-pied dispose d'un jardin de 150 m², agrémenté d'un potager pour la plus grande joie des enfants.



Contact : Delphine PINET, responsable du développement
delphine@petiteenfancegestion.com
Tél : 01 75 47 88 66 - Po. : 06 32 22 13 79



Petit déjeuner conférence : Sécurité économique active et des systèmes d'information

La Direction Centrale du Renseignement Intérieur (D.C.R.I.), s'appuyant sur une expérience de 20 ans de la Direction de la Surveillance du Territoire (D.S.T.) et de la Direction Centrale des Renseignements Généraux (D.C.R.G.) en matière de sensibilisation à la protection du patrimoine économique, dispensera une conférence sur la « sécurité économique active et des systèmes d'information ».

**Le Mercredi 22 septembre 2010
de 8h30 à 10 h 00
au Quality Hôtel de Rosny-sous-Bois
(Accueil petit déjeuner à partir de 8h00)**

Les intervenants exposeront successivement les méthodes légales et clandestines de captation de l'information stratégique au sein de l'entreprise, les auteurs et les cibles de ces actions, ainsi que les moyens de s'en prémunir.

Seront également abordés « le risque digital » (attaques informatiques, problématique des clefs USB, des outils nomades, du Wifi ou de la téléphonie mobile), et les dangers de l'utilisation non maîtrisée des réseaux sociaux.

Le nombre de places étant limité, merci de vous inscrire auprès du Pôle des Affaires Economiques - Emploi ville de Rosny -sous- Bois **avant le 15 septembre 2010**

Tél au 01 48 12 13 50 - Fax au 01 48 12 13 53
E-mail : economie@mairie-rosny-sous-bois.fr



Groupement d'Employeurs des Territoires de l'Est Parisien

Une organisation du travail innovante : un levier de développement pour votre entreprise.

Le GETEP, **association créée par et pour des chefs d'entreprises** met à disposition des collaborateurs à temps partiel, en fonction de vos besoins, quel que soit le niveau de qualification requis.

Employeur, le GETEP vous décharge du recrutement et de toute la gestion administrative, sociale et juridique. Le collaborateur ne rentre pas dans votre masse salariale : vous maîtrisez vos coûts en recevant une facture mensuelle.

Le GETEP est une **offre de services « sur mesure »** dédiée aux PME/TPE, à un coût attractif. Vous travaillez avec des collaborateurs opérationnels, adaptables, passant d'un environnement à un autre.

Situé à Nogent sur Marne, le GETEP apporte une **réelle valeur ajoutée** : en témoignent le chiffre d'affaires, le nombre d'heures refacturées, le nombre de salariés « équivalent temps plein » doublés en 2009 sur 2008.

Pour plus d'informations :
Dominique WEILL au 01 55 09 17 17

BIENVENUE AUX NOUVEAUX ADHÉRENTS

- **L.R.C.C.P** - Laboratoire
- **APX** - Service informatique
- **PRATIC APPEL SAS** - Prestation services aux entreprises
- **ECTAR SAS** - Cabinet consultant espace aérien
- **ALLIANCE BTP** - BTP second œuvre
- **ECO CLEAN** - Nettoyage industriel
- **LAVAGECO** - Nettoyage de véhicules sans eau
- **CASTORAMA** - Bricolage
- **EPSILON DISTRIBUTION SAS** - Grossiste alimentaire
- **GENERALI ASSURANCES** - Assurances
- **MODE INTERNATIONAL DIFFUSION** - Achat et vente de prêt à porter
- **PRV DISTRIBUTION** - Décor et sylviculture
- **SOTRACOM AIR TRANSIT** - Commissionnaire de transports