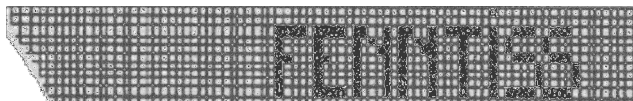


# TABLE DES MATIERES

ENVOI DU 23 MAI 2011

	<b>Pages</b>
<b>REUNIONS</b>	
Medef Assemblée Permanente.....	2
U.I.T. Assemblée générale.....	3
<b>ECO</b>	
La marque France.....	5
GMP cotisations 2011.....	5
CVAE déclaration des effectifs.....	6
<b>SOCIAL</b>	
Nouveau régime social des indemnités de rupture.....	7
Pénibilité et retraite.....	8
Seniors et contrats de professionnalisation.....	9



# REUNIONS



## ASSEMBLEE PERMANENTE

17 mai 2011

Laurence Parisot, après quelques mots réservés sur l'affaire Strauss Kahen commence immédiatement son intervention par la proposition de **prime liée au dividende** instaurée par le projet de loi de financement rectificative de la sécurité sociale PLFRSS pour 2011 . Le Medef, ses organisations territoriales et les fédérations doivent montrer que ce projet est inacceptable . Ce texte, formalisé sans aucune concertation, a été envoyé au Conseil d'Etat malgré l'opposition de Christine Lagarde dont les positions ont été contrées sur tous les points . Ce projet présente de nombreux problèmes juridiques .

Ce texte n'a pas à figurer dans un projet de loi sur la Sécurité Sociale, les mesures préconisées n'ayant aucun rapport avec la Sécurité Sociale à l'exception de quelques données de financement de la Sécurité Sociale qui sont de très peu d'importance . Les exonérations de charges non compensées qu'il comporte pour la SS ne sont pas possibles en vertu de la Constitution et du Code de la Sécurité Sociale . Il faudrait un projet de loi ordinaire mais les projets de loi SS limitent es droits du Parlement ! L'application est prévue à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2011 sur les résultats 2010 donc avec rétroactivité puisque les assemblées générale fixant le montant du dividende se seront tenues avant la publication de la loi

Il y a violation du principe d'égalité devant la loi en raison de l'exclusion de nombre de salariés soit d'entreprises sous la forme mutuelle dans les banques, les assurances ou le grand commerce agricole et toutes les entreprises de moins de 50 salariés . Cette prime ne concernerait que 3 à 4 millions de salariés sur un total de 16 millions . Enfin le texte s'appliquerait aux sociétés appartenant à un groupe ayant une maison mère bénéficiaire même si certaines d'entre elles sont déficitaires .

Enfin, alors que le texte concerne le droit du travail, il n'y a pas eu de concertation sociale préalable en opposition avec les exigences de la loi de 1907 . Le thème avait pourtant été soumis à la négociation paritaire nationale depuis 2009 avec 7 séances de négociation en 2010 et un relevé de conclusion avec bon espoir de conclure sur le volet "valeur ajoutée" signé par les 5 syndicats de salariés le 26 avril 2011 . L'intéressement et la participation ont conduit à une distribution de 16,2 milliards d'Euros par rapport à une masse salariale de 290 milliards d'€uros .

Le Medef est très intéressé de constater que ce texte, soumis comme il se doit à la Caisse d'Assurance Maladie et à la Caisse de Sécurité Sociale ont recueilli dans les deux cas des votes négatifs de la part des 5 syndicats de salariés .

Pour les **négociations sociales**, Benoît Roger-Vasselín précise qu'il y a cinq sujets en 2011 :

L'emploi des jeunes qui cherche à répondre à leur demande avec des négociations sur

- Le 7 avril l'accompagnement des jeunes demandeurs d'emplois
- Le 24 avril le logement des jeunes
- L'alternance
- Les stages

Le Paritarisme un des thèmes les plus importants avec non seulement le paritarisme dans les négociations mais également le paritarisme dans le gestion

L'APEC où les syndicats n'ont pas compris qu'il fallait fonctionner de façon impeccable en dissociant les activités syndicales des activités commerciales mais il va falloir qu'ils y arrivent

La Modernisation du dialogue social

L'action Logement 1% où les prélèvements vont diminuer mais où il faut que les entreprises se préoccupent plus de leurs investissements immobiliers sociaux . L'organisation a un nouveau président Didier Ridoret Président de la Fédération Nationale du Bâtiment .

En attendant l'arrivée de Laurence Parisot le Directeur Général avait commencé à présenter les **informations économiques** . Il a montré une courbe qui indique que la reprise en France a fait un fort rebond au 1<sup>er</sup> trimestre avec 1% même s'il y a un peu de restockage . Si c'est moins de la moitié de l'Allemagne notre coefficient est supérieur à celui de l'ensemble de la zone Euro et nous avons retrouvé le niveau d'activité de 2007 .

L'arrivée de Laurence Parisot a interrompu cette présentation que la durée de la réunion avec le sujet de fond n'a pas permis de reprendre .



## UNION DES INDUSTRIES TEXTILES – ASSEMBLEE GENERALE

17 mai 2011

Réunie sous la présidence de Lucien Deveaux l'Assemblée a fait approuver son rapport d'activité et son rapport financier avec un déficit de 151 000 €uros . Le projet de budget 2011 est en équilibre avec 1,4 millions de produits augmentés de 220 000 € de produits financiers pour 1,3 millions de charges . Lucien Deveaux a été réélu à la Présidence .

La réunion a été suivie d'une table ronde sur **Innovation et textile : enjeux, freine et leviers** . La Présidente, représentant l'IFTH a déclaré en ouverture qu'il s'agissait d'un impératif catégorique qui nécessitait d'être accompagné par l'action publique française et européenne . Les 5 industriels participants ont, à tour de rôle expliqué qu'il y avait :

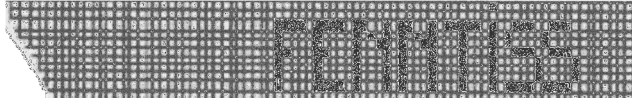
- L'innovation produit plus performante sur les produits et les services en organisant, pour l'un des intervenants, une plate-forme permettant le choix par le client du tissu et des éléments du vêtement
- L'innovation procédés et méthodes de production
- L'innovation marketing un intervenant ayant abonné ses clients pour 100 € par an avec ensuite une transparence totale sur le prix des matériaux, le fonctionnement de la production et du transport .
- L'innovation organisationnelle en faisant se côtoyer une star du design avec un chef d'entreprise PME qui modifient leur perception des choses par ce contact
- L'innovation dans les relations avec le monde extérieur en favorisant la la communication croisée à l'intérieur de la profession et même en dehors

Il s'agit là d'un panorama complexe compte tenu de la variété des profils d'entreprises .

Un autre principe est d'attirer de jeunes talents en leur faisant connaître la profession et enfin laisser s'exprimer les initiatives individuelles .

Concernant le **Bilan social** l'Union des Industries Textiles a signé 31 accords en 2010 avec une assez bonne participation des syndicats de salariés sauf la CGT qui ne signe jamais aucun accord de salaires .

Le FORTHAC l'OPCA de l'UIT étant trop peu important pour rester indépendant s'est associé avec OPCALIA un OPCA de conseil en formation qui regroupe 26 branches et secteurs comportant 600 000 salariés avec une collecte de 400 Millions d'euros . Le Forthac a signé un accord qui lui laisse toute son initiative .



# ECO

---

## LA MARQUE FRANCE

Créée en application du rapport d'Yves Jego présenté au Président de la République en mai 2010 la marque France se concrétise en mai 2011 en parallèle avec les discussions en cours sur la marque européenne du textile . La marque France concerne un bon nombre d'articles finis, parmi lesquels les produits textiles finis et mis à la disposition du consommateur dans leur état . Pour l'habillement elle concerne les vêtements terminés, donc pas le tissu, mais elle touche le linge de maison et les draps terminés ainsi que le tissu d'ameublement transformé en rideaux prêts à poser, les coussins.

Cette marque de certification, délivrée par le Bureau Veritas, ne concerne donc que les produits finis pris individuellement, chaque produit devant être certifié individuellement, dans la mesure où au moins 50% de la valeur ajoutée aura résulté de transformations substantielles effectuées en France et seulement en France .

L'Union des Industries Textiles aurait souhaité y inclure le tissu mais les organisations de l'habillement y sont opposées de même qu'au souhait de porter la part de transformations substantielles de 50 à 70 %

La certification référence par référence sera évidemment beaucoup plus lourde que la certification d'un atelier ou d'une usine mais c'est le principe qui a été retenu . Ce label étant volontaire, reste à voir comment il se développera dans les mois qui viennent .

*Entretien avec François-Marie Grau DGA de l'UFIH*

---

## GMP – COTISATION 2011

Suite à la récente revalorisation du salaire de référence Agirc de 2,2 % pour 2011, le montant annuel de la garantie minimale de points (GMP) applicable pour toute l'année 2011 est relevé, indique l'Agirc dans une circulaire du 14 avril.

Le montant de la cotisation GMP est ainsi fixé pour l'année 2011 à 770,28 € en valeur annuelle (contre 753,72 € en 2010), soit une cotisation mensuelle de 64,19 € (part patronale : 39,84 € ; part salariale : 24,35 €). Pour les salariés à temps partiel, la cotisation est proratisée. Dans la mesure où la cotisation GMP qui était applicable depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2011 avait été maintenue à titre transitoire à son niveau de 2010, une régularisation est nécessaire.

La cotisation GMP permet aux cadres dont le salaire est inférieur au plafond de la sécurité sociale (35 352 € par an en 2011) ou dont la rémunération est comprise entre ce plafond et le « salaire charnière », fixé par l'Agirc à 39 146,63 € pour 2011, d'acquérir 120 points de retraite complémentaire, chaque année.

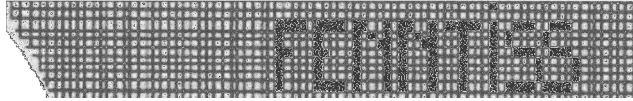
## CVAE DECLARATION DES EFFECTIFS 2011

Les entreprises passibles de la cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE) doivent déposer une déclaration 1330 CVAE qui mentionne, par établissement ou par lieu d'emploi, le nombre de salariés employés au cours de la période pour laquelle la déclaration est établie.

Les salariés exerçant leur activité dans plusieurs établissements ou lieux d'emploi, sont **désormais** déclarés dans celui où la durée d'activité est la plus élevée, y compris si l'entreprise ne dispose pas de locaux dans ce lieu d'emploi dès lors que le salarié y exerce son activité plus de trois mois (article 1586-II modifié par l'article 108 de la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011 et l'article 25 de la loi n° 2010-1658 du 29 décembre 2010 de finances rectificative pour 2010).

L'instruction fiscale relative à cette déclaration est en ligne sur le portail fiscal et sur le site des circulaires du Premier ministre. *Consulter le BOI 6 E-3-11 du 21 avril 2011 :*

<http://www11.minefi.gouv.fr/boi/boi2011/6idlpub/textes/6e311/6e311.pdf>



## NOUVEAU REGIME SOCIAL DES INDEMNITES DE RUPTURE

*Circulaire interministérielle n°DSS/5D5B/2011/145 du 14 avril 2011*

Sont visées les indemnités de rupture exonérées en totalité ou partiellement de l'impôt sur le revenu visées à l'article 80 duodecies du code général des impôts, soit :

- les indemnités prononcées par le juge judiciaire mentionnées aux articles L.1235-2, L.1235-3 et L.1235-11 à L.1235-13 du code du travail ;
- les indemnités de licenciement ou de départ volontaire versées dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi ;
- les indemnités de licenciement versées en dehors du cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi ;
- les indemnités de mise à la retraite ;
- les indemnités versées à l'occasion de la rupture conventionnelle du contrat de travail d'un salarié lorsqu'il n'est pas en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire ;
- les indemnités versées en cas de cessation forcée des fonctions de mandataires sociaux, dirigeants et personnes visées à l'article 80 ter du code général des impôts.

Les autres sommes versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail ou de la cessation des fonctions de mandataire social demeurent assujetties au régime social de droit commun.

- ▶ La loi plafonne désormais l'exclusion d'assiette des cotisations de sécurité sociale à un montant égal à trois fois la valeur annuelle du plafond mentionné à l'article L.241-3 du code de la sécurité sociale (106 056 € en 2011)
- ▶ En matière de CSG et de CRDS, la fraction exclue de l'assiette demeure celle inférieure ou égale au montant prévu par la convention collective de branche, l'accord professionnel ou interprofessionnel ou, à défaut, par la loi ou en l'absence de montant légal ou conventionnel pour ce motif, à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement. Pour tenir compte du plafonnement mentionné ci-dessus, la loi précise dorénavant que la fraction soumise à la CSG et à la CRDS ne peut être inférieure au montant assujetti aux cotisations de sécurité sociale.
- ▶ Dès lors, la détermination de la fraction du montant des indemnités de rupture assujettie aux cotisations de sécurité sociale et à la CSG/CRDS repose sur les étapes suivantes :
  - 1° détermination de la part des indemnités qui ne sera pas assujettie à l'impôt sur le revenu en application des dispositions de l'article 80 duodecies du code général des impôts (Inst. 5 F-16-06) ;
  - 2° détermination de l'exclusion de l'assiette des cotisations, en retenant comme limite d'exclusion d'assiette le plus petit des deux montants suivants :
    - la part qui n'est pas assujettie à l'impôt ;
    - trois fois la valeur annuelle du plafond de la sécurité sociale ;
  - 3° détermination de l'exclusion de l'assiette de la CSG et de la CRDS, soit la plus petite des deux limites d'exclusion d'assiette suivantes :
    - la part exclue de l'assiette des cotisations ;
    - la part correspondant au montant (conventionnel ou légal) de l'indemnité de rupture ou, à défaut, à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement.
- ▶ Il est rappelé que ces dispositions se combinent avec :
  - le plafonnement de l'abattement de 3% pour frais professionnels appliqué à l'assiette de la CSG et de la CRDS, (également introduit par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2011) : cet abattement ne s'applique désormais sur l'assiette définie à l'article L. 136-2 du code de la sécurité sociale (indemnités et autres revenus) que pour la part inférieure à quatre fois la valeur du plafond de la sécurité sociale, cette limite étant proratisée selon les mêmes règles que le plafond utilisé pour la paie ;
  - la disposition inchangée selon laquelle toutes les indemnités d'un montant supérieur à 30 fois la valeur annuelle du plafond mentionné à l'article L.241-3 du code de la sécurité sociale (soit 1 060 560 € en 2011) sont intégralement assimilées à des rémunérations soumises à cotisations dès le premier euro ;
  - la suppression par la loi de finances pour 2011 du régime fiscal spécifique dont bénéficiaient les indemnités de départ volontaire versées aux salariés au titre d'un accord collectif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) en dehors de celles versées dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi.

*Circulaire DSS/SD2/2011/151 du 18 avril 2011*

► La retraite à raison de la pénibilité concerne :

- les assurés du régime général (nouvel article L. 351-1-4 du code de la sécurité sociale, instauré par l'article 79 de la loi précitée du 9 novembre 2010) ;

► La retraite à raison de la pénibilité est réservée aux assurés victimes d'une maladie professionnelle ou d'un accident de travail. Cette dernière notion s'entend stricto sensu, c'est-à-dire à l'exclusion des accidents de trajet, lesquels n'ouvrent pas droit à la retraite à raison de la pénibilité.

Pour prétendre au bénéfice de la retraite à raison de la pénibilité, les assurés devront justifier d'un taux d'incapacité permanente reconnu :

- soit au titre d'une maladie professionnelle ;
- soit au titre d'un accident du travail ayant entraîné des lésions identiques à celles indemnisées au titre d'une maladie professionnelle.

Il a en effet été considéré que le lien entre maladies professionnelles et pénibilité est, dans la grande majorité des cas, avéré. C'est pourquoi, s'agissant des victimes d'accident du travail, le bénéfice de la retraite à raison de la pénibilité est, en logique, réservée aux seules personnes souffrant de lésions qui auraient également pu être la résultante d'une maladie professionnelle.

► Le taux d'incapacité permanente requis devra être d'au moins 10 %.

Lorsque ce taux sera au moins égal à 20 %, le droit à retraite sera ouvert sans autres conditions que la seule vérification, pour les victimes d'accidents du travail, de l'appréciation de la notion de lésions identiques.

En revanche, lorsque le taux sera au moins égal à 10 % et inférieur à 20 %, le bénéfice de la retraite sera subordonné :

- d'une part, au fait que l'assuré puisse apporter la preuve qu'il a été exposé, pendant au moins dix-sept ans, à des facteurs de risques professionnels ;
- d'autre part, à l'avis d'une commission pluridisciplinaire chargée d'apprécier à la fois la validité des modes de preuve apportés par l'assuré et l'effectivité du lien entre l'incapacité permanente et l'exposition aux facteurs de risques professionnels.

► Il résulte de ce qui précède que trois cas de figure doivent être distingués :

- l'assuré justifie d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 20 %, reconnu au titre d'une maladie professionnelle. Dans ce cas, le droit à retraite est ouvert sans autres conditions ;
- l'assuré justifie d'un taux d'incapacité permanente reconnu au titre d'un accident du travail. Dans ce cas, l'identité des lésions avec celles indemnisées au titre d'une maladie professionnelle devra être vérifiée ;
- l'assuré justifie d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 10 % mais inférieur à 20 %, peu importe que ce taux ait été reconnu au titre d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail. Dans ce cas, l'avis de la commission pluridisciplinaire est requis, cette commission étant saisie, si l'assuré a été victime d'un accident du travail, après que l'identité des lésions avec celles indemnisées au titre d'une maladie professionnelle a été vérifiée.

► Quel que soit le cas de figure considéré, le seul interlocuteur de l'assuré est la caisse liquidatrice de la pension de retraite qui saisira, s'il y a lieu, le médecin-conseil (incapacité permanente reconnue suite à un accident du travail : cf. annexe n° 5) et/ou la commission pluridisciplinaire (taux d'incapacité au moins égal à 10 % et inférieur à 20 % : cf. annexe n° 6).

► En cas de rejet de la demande, il appartient dans tous les cas à la caisse liquidatrice d'en informer l'assuré, c'est-à-dire y compris lorsque ce rejet résulte d'un avis négatif du médecin conseil ou de la commission pluridisciplinaire. Ce rejet peut faire l'objet d'un recours devant la commission de recours amiable, avant saisine éventuelle du tribunal des affaires de sécurité sociale. Conformément à l'article R. 142-1, deuxième alinéa, du code de la sécurité sociale, la caisse veillera à ce que la notification de la décision de rejet porte mention du délai de deux mois dans lequel la commission de recours amiable doit être saisie.

► La reconnaissance du droit à retraite à raison de la pénibilité ouvre droit à un double avantage :

- le maintien à soixante ans de l'âge légal de départ en retraite ;
- et l'obtention du taux plein quelle que soit la durée d'assurance effectivement accomplie.

Cette nouvelle législation est applicable aux pensions prenant effet à compter du 1er juillet 2011. Elle s'adresse donc aux assurés âgés d'au moins soixante ans à compter de cette date, peu importe par ailleurs qu'ils aient ou non atteint ou dépassé l'âge légal de la retraite. Les intéressés pourront faire liquider une retraite à taux plein sans attendre d'avoir le nombre de trimestres requis ou d'avoir atteint l'âge d'annulation de la décote.

## SENIORS ET CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION

Pour toute embauche de demandeurs d'emploi âgés de 45 ans et plus en contrat de professionnalisation, les employeurs peuvent désormais bénéficier d'une aide de l'État de 2000 € (décret paru au JO du 17 mai). Elle est accordée rétroactivement pour les embauches prenant effet au 1er mars 2011. Cette aide est cumulable avec les autres aides existantes actuellement (à la date de parution du décret) pour l'embauche de salariés d'au moins 45 ans en contrat de professionnalisation, à savoir les exonérations de cotisations patronales au titre des assurances sociales et des allocations familiales.

### I. - Conditions

Pour pouvoir bénéficier de l'aide, l'employeur doit remplir les conditions suivantes :

- embaucher, sous contrat de professionnalisation, un demandeur d'emploi âgé d'au moins 45 ans à la date de début d'exécution du contrat, étant précisé que celle-ci doit être postérieure au 1er mars 2011 ;
- ne pas avoir procédé, dans les six mois qui précèdent l'embauche, à un licenciement économique sur le poste pourvu par le recrutement ;
- ne pas avoir employé le titulaire du contrat au cours des six derniers mois précédant la date de début du contrat
- être à jour de ses obligations déclaratives et de paiement à l'égard des organismes de recouvrement des cotisations et des contributions de sécurité sociale ou d'assurance chômage, ou avoir souscrit et respecté un plan d'apurement des cotisations restant dues.

### II. - Modalités de la demande

Pour bénéficier de l'aide, l'employeur dépose une demande à Pôle emploi dans les trois mois suivant le début d'exécution du contrat (ou, pour les embauches antérieures au 17 mai, dans les trois mois suivant cette date, soit d'ici le 17 août). Cette demande comprend une copie du contrat de professionnalisation et, le cas échéant, la décision de prise en charge financière de l'Opcva (organisme paritaire collecteur agréé) ou, à défaut, la preuve de dépôt du contrat auprès de cet organisme.

### III. - Montant et versement de l'aide

Le montant de l'aide s'élève à 2000 €. Pour les salariés à temps partiel, ce montant est calculé proportionnellement au temps de travail effectif. Gérée par Pôle emploi, l'aide est versée en deux fois :

- un premier versement de 1 000 € à l'issue du 3<sup>ème</sup> mois d'exécution du contrat de professionnalisation, ou pour les embauches antérieures au 17 mai, à l'issue du 3<sup>ème</sup> mois suivant la date de cette publication, à savoir fin août
- le solde à l'issue du 10<sup>ème</sup> mois d'exécution du contrat.

L'employeur fait parvenir à Pôle emploi, dans les trois mois suivant chacune de ces échéances, une déclaration attestant que le contrat de professionnalisation est en cours à ladite échéance.

Si le contrat est arrivé à échéance ou a été interrompu avant l'une de ces échéances, l'employeur n'a pas droit à l'aide pour la période considérée.

Lorsque l'employeur n'est plus à jour de ses obligations déclaratives ou de paiement de ses cotisations et contributions sociales, le versement de l'aide est suspendu jusqu'à ce qu'il soit à nouveau en règle et, au plus tard, jusqu'à l'expiration d'un délai de 15 mois suivant la date du début d'exécution du contrat. L'aide n'est plus due au-delà de ce délai.