

Actualités

Nouvelles modalités de calcul de la réduction Fillon au 1er janvier 2011

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2011 (n° 2010-1594 du 20 décembre 2010) prévoit qu'à partir du 1er janvier 2011 le calcul de la réduction de cotisations sociales patronales, «réduction Fillon», s'opère sur une base annuelle et non plus mensuelle.

Un décret paru JO le 1er janvier 2011 et une circulaire du 27 janvier 2011 fixent les nouvelles modalités de calcul de la réduction.

- [Voir la fiche Zoom de janvier 2011 \(.pdf\)](#)

Les cotisations sociales 2011

Les cotisations sociales sur les salaires pour 2011 ont été fixées.

- [Voir la fiche \(.pdf\)](#)

Dispositif d'initiation aux métiers en alternance (DIMA)

Ce dispositif remplace l'apprentissage junior, il permet aux élèves ayant atteint l'âge de 15 ans de suivre une formation en alternance destinée à leur faire découvrir un environnement correspondant à un **projet d'entrée en apprentissage**.

- Un Décret n° 2010-1780 du 31 décembre 2010 précise les conditions de mise en œuvre de ce dispositif.

Allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie

Une allocation est versée par la caisse d'assurance maladie aux salariés qui interrompent ou réduisent leur activité professionnelle pour accompagner un proche en phase avancée ou terminale d'une maladie incurable. Dans le cas d'une réduction de temps de travail l'indemnité journalière est égale à 26.58 € versée pendant une durée maximale de 42 jours.

Dans le cas d'un arrêt total de l'activité, l'indemnité journalière est égale à 53.17 € versée pendant une durée maximale de 21 jours.

- Un décret n° 2011-50 du 11 janvier 2011 fixe les modalités de la demande.

Réforme des retraites

Un décret du 30 décembre 2010 pris en application de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites définit : le rythme d'augmentation de l'âge de départ à la retraite et celui de la durée d'assurance nécessaire pour bénéficier du taux plein ; les conditions du maintien à 65 ans du droit au taux plein pour les parents d'un enfant handicapé ; les conditions de départ anticipé à la retraite pour longue carrière.

- Décret n° 2010-1734 du 30 décembre 2010

2 décrets du 30 décembre 2010 pérennisent le dispositif de la retraite progressive qui permet de cumuler une activité à temps partiel et une fraction des retraites dans le régime général et les régimes des artisans, commerçants et chefs d'exploitation agricole à compter du 1er janvier 2011. Ces textes abrogent les dispositions réglementaires qui ouvraient la retraite progressive temporairement jusqu'au 31 décembre 2010 seulement.

- Décret n° 2010-1730

- [Décret n° 2010-1739](#)

A noter :

A la suite des décisions prises par le régime d'assurance vieillesse, les instances de retraite complémentaire AGIRC ARRCO annoncent qu'elles ont décidé de s'aligner sur le dispositif de base et prennent acte de cette pérennisation.

La loi sur la féminisation des directions des grandes entreprises est adoptée

Le Parlement a définitivement adopté le 13 janvier dernier la proposition de loi visant à favoriser la parité hommes-femmes dans les conseils d'administration des entreprises cotées en bourse et des entreprises employant au moins cinq cents salariés qui réalisent un chiffre d'affaires annuel (ou un total de bilan) d'au moins 50 millions d'euros.

Les établissements publics à caractère administratif, industriel et commercial sont également concernés.

Ce texte prévoit notamment un objectif à 2017 d'au moins 40 % de membres de chaque sexe, dans les conseils d'administration des entreprises, avec un palier d'au moins 20 % en 2014. Les conseils d'administration, dont l'un des deux sexes n'est pas représenté à la promulgation de la loi, auront 6 mois pour nommer au moins un représentant de ce sexe.

Le non-respect des quotas entraînera des sanctions de nullité des nominations et des sanctions financières (suppression temporaire des jetons de présence).

- [Texte définitif de la proposition de loi relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle \(.pdf\)](#)

C'est jugé !

La promesse d'embauche n'est pas un contrat de travail mais elle a la même valeur d'engagement

Rompre une promesse d'embauche s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Dans cette affaire, la société a indiqué par écrit ne pas donner suite à la promesse d'embauche. Le contrat de travail a été rompu avant son commencement d'exécution, la clause stipulant une période d'essai est sans portée. L'employeur a été condamné à verser 45.600 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et 24.699,99 € à titre d'indemnité de préavis.

La Cour de cassation souligne que constitue une promesse d'embauche valant contrat de travail, l'écrit qui précise l'emploi proposé et la date d'entrée en fonction.

- [Cassation Sociale, 15 décembre 2010, n° 08-42951](#)

Véhicule de société : qui doit payer l'amende pour excès de vitesse ?

Un excès de vitesse commis par un salarié avec un véhicule de la société n'exonère pas le dirigeant au paiement de l'amende au prétexte que le salarié était titulaire d'une délégation de pouvoir à la date de l'excès de vitesse.

C'est ce qu'à précisé la cour de cassation, dans une décision du 13 octobre 2010, après avoir rappelé les articles L 121-2 et L 121-3 du Code de la route, qui précisent que le dirigeant de société qui ne fournit pas les renseignements permettant d'identifier l'auteur véritable de l'infraction commise avec un véhicule dont cette société est propriétaire ou locataire, est redevable de l'amende encourue. Un salarié de la société ne peut donc pas être tenu au paiement de l'amende au prétexte qu'il était titulaire d'une délégation de pouvoirs.

- [Cour de cassation criminelle, Chambre criminelle, 13 octobre 2010, n° 10-81575](#)

Remplacements successifs : signez un CDD par salarié absent

Le remplacement de plusieurs salariés absents de façon successive, nécessite autant de CDD que de salariés à remplacer et cela même si un unique salarié est recruté pour assurer ces remplacements.

Quand bien même le contrat mentionne le nom et la qualification des différents salariés remplacés ainsi que le motif du recours, les juges estiment que le CDD pourvoit durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise et doit être requalifié en CDI.

- [Cassation sociale, 16 décembre 2010, n° 09-41627](#)

Un fait relevant de la vie privée ne peut pas justifier le licenciement pour faute d'un représentant du personnel

Le conseil d'état condamne le licenciement disciplinaire d'un salarié protégé employé en tant que chauffeur ayant commis une infraction dans le cadre de sa vie privée et entraîné une suspension de son permis de conduire. L'employeur doit-il pour autant conserver à son service le salarié empêché d'exécuter ses fonctions ? Non, répond le Conseil d'État dans l'arrêt du 15 décembre, un licenciement fondé non pas sur une faute, mais sur les répercussions d'un tel comportement sur le fonctionnement de l'entreprise n'est pas exclu.

- [Conseil d'Etat, 15 décembre 2010, n° 316856](#)

A suivre

Le Forfait jours applicables aux cadres et non cadres autonomes pourraient être déclarés non conformes

Le Comité Européens des Droits Sociaux a déclaré non conforme la législation sur le forfait en jours, issu de la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

Considérant que les dispositions du forfait jours ne sont pas conformes à la charte sociale européenne, le CEDS confirme dans sa décision en date du 23 juin 2010, rendue publique le 14 janvier 2011, que notamment ces dispositions peuvent conduire à une durée hebdomadaire du travail "trop longue pour être qualifiée de raisonnable".

La loi du 28 août 2008 prévoit qu'un accord peut augmenter le temps de travail du forfait jours jusqu'à 282 jours, limité à 235 jours à défaut d'accord. Elle ne prévoit pas de durée maximale journalière et hebdomadaire, mais rappelle le respect des règles relatives au repos minimal quotidien (11 heures) et hebdomadaire (24 heures).

Dans l'absolu, ces dispositions pourraient en effet amener à une amplitude journalière de 13 heures sur 6 jours, soit une durée hebdomadaire de 78 heures.

Le système d'astreinte a également été condamné, pour le Comité, « L'assimilation des périodes d'astreinte au temps de repos est contraire à la Charte sociale européenne sur le repos hebdomadaire ».

[haut](#)

Zoom

L'utilisation d'internet au travail

Entre intérêts légitimes de l'entreprise et respect des droits fondamentaux du salarié, quelques clés pour comprendre l'utilisation d'internet au travail.

- [La fiche pratique \(.pdf\)](#)

[haut](#)

Lettres et modèles

Charte d'utilisation d'Internet au travail

- [Conseils pratiques \(.pdf\)](#)
- [Guide employeur de la CNIL \(.pdf\)](#)

[haut](#)

RH Pratique

L'intégration du salarié

L'intégration est un moment important, il conditionne la réussite du recrutement et permet de procurer un fort sentiment d'appartenance du salarié. Elle permet également de valider le choix de l'entreprise, mais également au candidat de vérifier si le poste et l'environnement correspond à ses attentes.

- [La fiche pratique \(.pdf\)](#)

[haut](#)

Profils et Formation

Les métiers de la comptabilité et de la finance

Face à une concurrence de plus en plus présente, la maîtrise des dépenses et l'optimisation des recettes devient une fonction essentielle dans l'entreprise.

Ainsi, à côté des enregistrements de paiements et des émissions de factures, le comptable peut être également conseil en législation sociale, le contrôleur de gestion, doit, quant à lui, faire la chasse au "gaspillage" par une analyse fine des coûts.

Voici quelques pistes pour évaluer vos besoins et recruter le bon profil.

- [La fiche pratique : Le contrôleur de gestion \(.pdf\)](#)
- [La fiche pratique : Le comptable \(.pdf\)](#)
- [La fiche pratique : Le responsable administratif et financier \(.pdf\)](#)

[haut](#)

Agenda

Le conseil des Prud'hommes : mode d'emploi

Rencontre RH - Jeudi 3 mars 2011

Horaires: 9h00 - 11h30

Lieu: 2, place de la Bourse 75002 Paris

PF: 40€

- [Inscription et paiement \(en ligne ou par chèque\) sur la boutique en ligne de la CCIP](#)
- [Vous pouvez également nous envoyer par courrier le bulletin de participation ci-joint accompagné du règlement \(.pdf\)](#)

Les cadres dans l'entreprise : quelle réglementation sociale ?

Rencontre RH - Jeudi 10 mars 2011

Horaires: 9h00 - 11h30

Lieu: 2, place de la Bourse 75002 Paris

PF: 40€

- [Inscription et paiement \(en ligne ou par chèque\) sur la boutique en ligne de la CCIP](#)
- [Vous pouvez également nous envoyer par courrier le bulletin de participation ci-joint accompagné du règlement \(.pdf\)](#)

Le cycle de droit du travail : L'essentiel du droit du travail

Formation sur 2 jours : 5 et 28 avril 2011

- [Le programme \(.pdf\)](#)
- [Inscription et paiement \(en ligne ou par chèque\) sur la boutique en ligne de la CCIP](#)



**Formation &
Recrutement**

CCIP - Paris

2 rue de Viarmes 75001 Paris Tél : 01.55.65.49.61

CAPital Ressources Humaines est éditée par la Chambre de Commerce et d'Industrie de Paris - Délégation de Paris · Directeur de la publication : P. Trouillet · Directeur de la rédaction : Claudine Dagnet · Comité éditorial : Elise SAILLET, Stéphanie Ménégakis, Véronique Paillieux, Stéphanie Briand, Cristel Naudet, Patricia Soler, Emilie Vasseur, Jean-Noël Sciacca, Marie-Claude Damiens · Comité technique : Nicolas Guilloux · Maquette : Nicolas Guilloux.

Lettre d'information mensuelle gratuite. Reproduction à des fins commerciales interdite. Merci de ne pas répondre à cette lettre de diffusion.

Pour toute **correspondance** ou **suggestion**, écrivez nous à caprh75@ccip.fr

Pour **ne plus recevoir CAPital RH**, envoyez un message à caprh75@ccip.fr

Vous souhaitez **vous abonner** ou **abonner une connaissance** à CAPital RH...

[Cliquez ici](#)

[haut](#)