



Sommaire :

Page 1/

- Loi de Finances 2011 : nouveautés en matière de recouvrement de charges

Page 2/

- Licenciement et SAS : la fin d'une controverse
- Indemnité de rupture et cotisations sociales
- Accord conventionnel sur la revalorisation des rémunérations conventionnelles dans les entreprises prestataires logistiques du 13 décembre 2010.

Page 3/

- Transport de matières dangereuses : modifications réglementaires avec l'arrêté TMD et ADR 2011

Page 4/

- Zoom technique : La négociation des accords d'entreprises (ou d'établissements).

TLF Sud-Ouest

Franck Puharré
Henri-Vincent Amouroux

1 4 , p l a c e d e s
Quinconces
33000 BORDEAUX
Tel : 05 56 01 02 88
Fax : 05 56 48 51 65
tlf-sudouestb@e-tlf.com



PROTECTION SOCIALE

Loi de Finances 2011 : nouveautés en matière de recouvrement de charges.

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2011 du 20 décembre 2010 a été publiée au journal officiel le 21 décembre 2010. Différentes dispositions sont à noter concernant notamment les contributions sociales et patronales.

- ◆ La mesure phare de ce texte est l'**annualisation** des allègements généraux de cotisations sociales. C'est le cas en particulier du **régime de la réduction générale de cotisations patronales de sécurité sociale sur les bas salaires dite réduction Fillon**

Depuis le 1er janvier 2011, cette réduction est calculée sur une base annuelle et non plus mensuelle, conformément aux dispositions de l'article 12 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2011. La rémunération à prendre en compte dans la formule est donc désormais la rémunération brute annuelle soumise à cotisations de sécurité sociale de chaque salarié.

Le décret du 31 décembre 2010 précise les modalités d'application de ce nouveau mode de calcul. Pour l'heure, seul le cadre général est fixé par la Loi de Finances. La formule « transport » (intégrant les heures d'équivalence) ne devrait pas être modifiée outre la prise en compte de la rémunération annuelle. TLF est néanmoins en attente d'une circulaire d'application de la Direction de la Sécurité Sociale qui viendra apporter davantage de précisions sur cette mesure. Le décret du 31 décembre prévoit d'ors et déjà des dispositions de régularisation car le montant définitif de la réduction dépend de paramètres annuels alors que la réduction a pu être calculée au mois le mois par anticipation en substituant les paramètres mensuels aux paramètres annuels.

Deux options de régularisation sont proposés :

- Une **régularisation progressive**. Elle est opérée en cours d'année d'un versement à l'autre en faisant masse à chaque échéance des éléments nécessaires au calcul de la réduction sur la période écoulée depuis le premier jour de l'année ou à dater de l'embauche si elle est postérieure.
- Une **régularisation annuelle**. Les cotisations dues au titre du dernier mois ou du dernier trimestre de l'année tiennent alors compte de la régularisation du différentiel entre la somme des montants de la réduction appliquée par anticipation pour les mois précédents de l'année et le montant de cette réduction calculée pour l'année.

Autre information importante à ce stade, en cas de cessation du contrat de travail en cours d'année, la régularisation s'opère sur les cotisations dues au titre du dernier mois ou trimestre d'emploi.

(Une circulaire TLF sera rédigée dès réception des précisions de la Direction de la Sécurité Sociale.)

Les autres mesures importantes de la Loi de Finances sont :

- ◆ la suppression de la réduction « Fillon » sur les cotisations d'accident du travail et de maladie professionnelle,
- ◆ la hausse de la taxation sur les indemnités de rupture du contrat de travail,
- ◆ la hausse de deux points du forfait social 2011,
- ◆ l'assimilation des sommes ou avantages reçus par des entreprises tierces dans le cadre de l'exercice d'une activité professionnelle à des rémunérations,
- ◆ la hausse de la cotisation employeur AT/MP,
- ◆ le nouveau plafonnement de la déduction forfaitaire s'agissant de la CSG-CRDS,
- ◆ les nouvelles conditions d'exonération des contributions patronales au financement des prestations de retraite supplémentaire et de prévoyance,
- ◆ l'imputation à l'employeur des frais AT/MP en cas d'accidents survenant dans le cadre de travail dissimulé,
- ◆ les pénalités financières en cas de non déclaration d'AT ou de fausse déclaration,
- ◆ le renforcement des sanctions contre les assurés fraudeurs (travail rémunéré pendant arrêt de travail ...) pouvant conduire au remboursement des indemnités journalières versées,
- ◆ etc...

DROIT DU TRAVAIL

Licenciement et SAS : la fin d'une controverse.

La Cour de cassation, a mis récemment un terme à une incertitude juridique ayant fait couler beaucoup d'encre ces derniers mois. Les praticiens du droit mais aussi les milieux économique s'étaient divisés au sujet de plusieurs décisions judiciaires annulant des licenciements au motif qu'ils n'avaient pas été prononcés par des dirigeants statutaires dans des entreprises constituées en SAS.

De la position adoptée par la Cour de cassation dépendaient d'importants enjeux, car les S.A.S sont, quantitativement, la première forme de sociétés par actions.

Le débat portait sur le point de savoir si l'article L 227-6 du code de commerce limite aux seuls dirigeants statutaires de la S.A.S, c'est à dire le président directeur général et le directeur général, le pouvoir de licencier, ou si, comme dans les autres sociétés, cette prérogative peut être déléguée à un autre membre de l'entreprise.

Dans deux arrêts du 19 novembre 2010, la chambre mixte de la Cour de cassation a cassé les arrêts rendus par les cours d'appel de Paris et de Versailles en jugeant que les dispositions de l'article L. 227-6 du Code de commerce n'excluent pas la **possibilité, pour le président ou pour le directeur général, de déléguer le pouvoir d'effectuer des actes déterminés tel celui d'engager ou de licencier les salariés de l'entreprise.**

(Consulter ici ces décisions de la Cour de Cassation : [affaire Whirpool](#) et [affaire ED.](#))

Indemnité de rupture et cotisations sociales.

Les indemnités versées par l'employeur aux salariés qui acceptent de quitter volontairement l'entreprise sont traitées comme des **dommages-intérêts**, à partir du moment où les salariés décident de partir **volontairement** dans le cadre de **licenciements pour motif économique** ou dans le cadre d'un **plan social de restructuration** de l'entreprise. Ces indemnités sont **exclues** en conséquence de l'assiette des **cotisations sociales** dans certaines limites. C'est la position constante de la Cour de Cassation depuis plusieurs années.

Elle vient de redéfinir de façon plus précise encore cette appréciation dans 2 arrêts. Dans un arrêt du 8 juillet 2010, elle a considéré que les indemnités de départ volontaire versées à l'occasion de l'adhésion des salariés à un régime de préretraite sont assujetties aux cotisations et contributions sociales. Par ailleurs, dans un autre **arrêt du 7 octobre 2010**, elle confirme également l'**assujettissement aux cotisations et contributions sociales des indemnités de rupture anticipée d'un CDD** (sommes correspondant aux salaires restant à courir jusqu'au terme du contrat).

CONVENTION COLLECTIVE

Accord conventionnel sur la revalorisation des rémunérations dans les entreprises prestataires logistiques du 13 décembre 2010.

TLF a signé avec la totalité des Organisations Syndicales un accord portant revalorisation des rémunérations conventionnelles pour les personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques.

Cet accord porte revalorisation des barèmes conventionnels de **+ 1,6 % à compter du 1^{er} décembre 2010**

Appliquée de façon uniforme sur l'ensemble des coefficients, cette revalorisation porte sur les taux horaires et les garanties annuelles de rémunérations (ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise) et sur les rémunérations annuelles garanties (ingénieurs et

cadres).

Ce nouvel accord salarial est démonstratif de l'attachement de TLF à continuer à faire évoluer de façon maîtrisée les minimas garantis de l'Accord de Branche "Prestataires Logistiques", et sa volonté de maintenir un dialogue social ouvert avec les Partenaires Sociaux malgré un contexte économique qui reste préoccupant pour les entreprises.

Pour Patrick PEPIN, Président du Conseil Supply Chain de TLF, *"la signature de cet accord tant par l'ensemble des Organisations Patronales que par l'ensemble des Organisations Syndicales traduit une volonté partagée de*

continuer à maintenir, dans une période difficile pour tous, un dialogue social serein, dans des activités de prestation de services où nos collaborateurs sont notre principal atout pour le développement et la performance de nos activités auprès de



MATIERES DANGEREUSES

Modifications réglementaires : arrêté TMD et ADR 2011.

⇒ Arrêté TMD

L'arrêté du 9 décembre 2010 modifie l'arrêté du 29 mai 2009 relatif aux transports de marchandises dangereuses par voies terrestres (arrêté TMD). Les dispositions de cet arrêté entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2011. Toutefois, les dispositions de l'arrêté du 29 mai 2009 applicables avant cette date peuvent continuer à s'appliquer jusqu'au 30 juin 2011.

Les modifications tiennent compte de la réforme des services déconcentrés de l'Etat, de la loi Grenelle 2 concernant le stationnement sur les aires soumises à études et des amendements de l'ADR 2011 qui entreront en vigueur au 1^{er} janvier 2011 avec une période transitoire de 6 mois.

Ce nouveau texte modifie ou ajoute différentes dispositions au regard de l'arrêté du 29 mai 2009 et portant sur :

- La conservation et contrôles des documents (nouvel article 6-1),
- Le conseiller à la sécurité (article 6),
- L'agrément des conteneurs pour vrac (article 15),
- La publication des dérogations temporaires et des normes (article 24),
- Les dispositions transitoires (article 25),
- La formation des conducteurs routiers (§ 4 de l'annexe I)
- Chargement et déchargement sur la voie publique (2.2.1.2 et 2.2.1.3 de l'annexe I),
- Flexibles (appendice IV.1)
- Contrôles magnétoscopiques des citernes visées au 3 d) de l'article 25 (§ 1 de l'appendice IV-6)



⇒ Consignes écrites

L'ADR 2011 modifie les consignes écrites qui doivent se trouver à bord du véhicule. Elles sont téléchargeables sur le site de l'ONU en français, anglais, espagnol, italien, danois, slovène et roumain http://www.unece.org/trans/danger/publi/adr/adr_linguistic_f.htm . Ces dispositions entreront en vigueur au 1^{er} janvier 2011 avec une période transitoire de 6 mois.

Des indications supplémentaires liées aux marques « matières dangereuses pour l'environnement » et « matières transportées à chaud » ont été ajoutées. Au niveau des équipements, le réservoir collecteur n'a plus besoin d'être en plastique. De plus, la pelle, la plaque d'égout et le réservoir collecteur sont prescrits pour les matières solides et liquides avec les n° d'étiquettes 3, 4.1, 4.3, 8 et 9.

⇒ Marchandises transportées en quantités limitées

Le chapitre 3.4 de l'ADR a été modifié successivement par l'ADR 2009 et l'ADR 2011. Suite aux interrogations relevées sur l'application du 1.6.1.20 de l'ADR 2011, le calendrier des obligations se présente de la manière suivante :

- Au **1^{er} janvier 2011**, d'une manière générale, les unités de transport ou conteneurs contenant des matières dangereuses emballées en quantités limitées de plus de 12 tonnes doivent être marqués « LTQ QTY » ou du losange blanc avec des triangles noirs en haut et en bas (ADR 2011). Toutefois, si la masse brute totale des colis de matières dangereuses emballées en quantités limitées est inférieure ou égale à 8 tonnes, ce marquage n'est pas obligatoire. « Préalablement au transport, l'expéditeur doit informer le transporteur de la masse brute totale de colis contenant des MD emballées en quantités limitées. C'est une **obligation de l'expéditeur** sinon le dispositif ne peut pas fonctionner. Dans l'ADR 2011, les mots « de manière traçable » ont été ajoutés mais cela ne change rien aux obligations de l'expéditeur.
- Au **1^{er} juillet 2011** : application de l'ADR 2011 aux nouvelles matières dangereuses interdites au transport en quantité limitée selon la colonne 7 a du tableau A du chapitre 3.2 de l'ADR 2011 (matières dangereuses qui ont le chiffre 0 dans la colonne 7a).
- Au **1^{er} juillet 2015** : application des obligations listées aux 3.4.1 de l'ADR 2011 qui n'étaient pas applicables dans l'ADR 2009 comme la formation des personnels selon le 1.3. Il faut noter que l'article 6 de l'arrêté TMD (voir ci-dessus) exonère les entreprises de transport qui transportent des matières dangereuses emballées en quantités limitées d'avoir un conseiller à la sécurité et les opérations de chargement, de déchargement ou d'emballage de ces marchandises dangereuses.



LE ZOOM TECHNIQUE

La négociation des accords d'entreprises (ou d'établissements).

L'article L. 2232-16 du Code du travail prévoit que la convention ou les accords d'entreprise sont négociés dans l'entreprise, mais peuvent être aussi conclus au niveau d'un établissement ou d'un groupe d'établissements. **La négociation d'entreprise doit concourir, ne serait-ce qu'indirectement, à l'amélioration des conditions d'emploi, de formation professionnelle et de travail ou des garanties sociales des salariés.**

L'accord d'entreprise doit déterminer son champ d'application territorial et professionnel, les conditions de dénonciation ainsi que les modalités de révision ou de renouvellement.

Il existe différents modes de conclusion:

1. En présence de délégués syndicaux.

Une délégation syndicale est constituée comprenant le délégué syndical de chaque organisation représentative et éventuellement des salariés de l'entreprise (leur nombre est fixé par accord avec l'employeur).

La validité de la convention ou de l'accord est subordonnée :

- à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli **au moins 30 % des suffrages exprimés** au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel, ou à défaut, des délégués du personnel;
- et à **l'absence d'opposition** d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli dans ce scrutin plus de 50 % des suffrages exprimés. Cette opposition doit être formalisée par écrit et dans les 8 jours suivant la signature de l'accord.

Cet accord peut déroger aux dispositions conventionnelles existantes (sauf si l'accord de branche l'interdit expressément) dans toutes les matières sauf les salaires minima, les classifications, les garanties collectives en matière de prévoyance et mutualisation des fonds de la formation professionnelle (article L 2253-1 et suiv du code du travail).

2. En l'absence de délégués syndicaux.

Trois modes dérogatoires de négociation sont possibles. La loi impose que l'accord porte sur un **domaine où la négociation est obligatoire**.

- Négociation avec des représentants du personnel (article L 2232-23 du code du travail).

L'accord peut être signé par les représentants du personnel au sein du CE ou de la DUP ou, à défaut de CE, par les délégués du personnel.

Ce mode de négociation ne concerne que les **entreprises de moins de 200 salariés** (tout établissement confondu).

Les conditions de validité sont les suivantes :

- * Respect de la légalité (conformité à la loi, aux règlements et à la convention collective),
- * Respect de l'information préalable à la négociation adressée en recommandée avec accusé de réception à toutes les organisations syndicales nationales représentatives dans la branche (6 dans le TRM),
- * Respect des conditions de négociation (indépendance, élaboration conjointe, concertation avec les salariés), détail des informations données aux négociateurs.
- * Approbation de l'accord par la Commission paritaire nationale de branche compétente. Cette commission existe dans la branche transport depuis le 27 juillet 2010. L'entreprise envoie un exemplaire papier + numérique de l'accord, la copie du formulaire CERFA portant le PV de l'élection des représentants du personnel ayant conclu l'accord, l'identification complète et précise des parties à l'accord.
- Négociation avec des salariés mandatés. (article L2232-25 du code du travail)

Pour les entreprises ne disposant pas d'élus quelque soit son effectif (cette absence est appréciée au niveau de l'entreprise et doit être attestée impérativement par un PV de carence établi lors des dernières élections).

Le ou les salariés devront être expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives (1 salarié maximum par organisation). Le mandat est limité à la négociation et à la signature de l'accord. Ce salarié est protégé pendant toute la durée du mandat.

L'accord est ensuite soumis à **l'approbation des salariés de l'entreprise à la majorité des suffrages exprimés**.

- Négociation avec représentant de la section syndicale (article L2143-23 du code du travail)

Pour les entreprises de + de 200 salariés ne disposant pas de délégué syndical mais pourvus d'élus du personnel.

Le représentant de la section syndicale (RSS), mandaté expressément par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives, pourra signer un accord. Deux conditions : les sections syndicales informent l'employeur de l'identité du RSS par lettre recommandée avec accusé de réception et **l'accord doit être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés**.

Dans tous les dispositifs de négociation présentés ici, **la condition de validité finale reste le dépôt de l'accord auprès de la DIRECTE compétente.**