



# Actualité Juridique et Sociale :

Missions Emploi Ressources Humaines CCI de l'Ariège

Février 2011

## Première circulaire sur la réduction Fillon annualisée

**La direction de la sécurité sociale vient de diffuser une circulaire relative à l'annualisation du calcul de la réduction de cotisations Fillon.**

Cette circulaire confirme pour l'essentiel les solutions qui se déduisaient du décret. Quelques tolérances sont cependant adoptées :

- Les employeurs peuvent anticiper l'impact du versement ponctuel d'éléments de rémunération, du type « 13<sup>e</sup> mois ». Pour ce faire, l'employeur peut affecter le montant de la réduction calculée mensuellement d'un coefficient d'abattement forfaitaire qu'il détermine, dans la limite d'un maximum de 15 %. La situation doit être régularisée en fin d'année ou en cas de départ du salarié en fonction des paies réelles. Pour les CDD et l'intérim, la réduction Fillon se calcule contrat par contrat ou mission par mission (c. séc. soc. art. D. 241-7, II). Lorsqu'un contrat ou une mission est à cheval sur deux années civiles, il faut distinguer les périodes correspondant à chaque année. L'annualisation n'a aucun impact sur les contrats qui ont lieu sur un seul mois.

- En cas d'absence ou d'entrée/sortie en cours d'année, les employeurs peuvent en 2011 utiliser les anciennes règles de proratisation du SMIC.

Les URSSAF sont invitées, au moins pour un temps, à la bienveillance : toute erreur commise par un employeur à son détriment devra lui être signalée et le remboursement du trop versé devra être effectué dans le cadre du contrôle. En cas d'erreur non intentionnelle en défaveur des URSSAF traduisant « une absence de familiarité avec les nouveaux mécanismes de calcul », celles-ci sont invitées à accorder systématiquement la remise de l'ensemble des majorations de retard correspondantes et, « dans toute la mesure du possible », des mesures d'étalement des régularisations à opérer lorsque les employeurs le demanderont.

*Circ. 2011-34 du 27 janvier 2011*

## Retraites

### La Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse (CNAV) revient sur le dispositif de rachat d'années d'études

Pour prendre en considération la réforme des retraites, le dispositif de rachat des années d'études supérieures et des années incomplètes a fait l'objet d'un ajustement. Compte tenu du relèvement de l'âge d'annulation de la décote, l'âge à partir duquel il n'est plus possible d'effectuer un rachat a ainsi été porté de 65 à 67 ans (décret 2010-1737 du 30 décembre 2010). Ainsi, depuis le 1er janvier 2011, ce dispositif, dit de « versement pour la retraite », est ouvert aux assurés âgés d'au moins 20 ans et de moins de 67 ans à la date à laquelle ils déposent leur demande.

La CNAV fait le point sur les modifications relatives aux conditions du rachat pour les demandes déposées depuis le 1er janvier 2011 : ajustement des paramètres liés à l'âge ; mise en place d'un coefficient de majoration dans le but de maintenir la neutralité actuarielle du dispositif pendant la phase transitoire ; calcul du salaire annuel moyen entrant dans la formule de calcul de la retraite.

*Circ. CNAV 2011-18 du 8 février 2011*

## Retraite progressive du régime général

### Pérennisation du dispositif

Ce dispositif permettait à un salarié, ayant au moins 60 ans et 150 trimestres validés, de poursuivre une activité à temps partiel, tout en bénéficiant d'une fraction de sa pension de retraite, permettant ainsi de faciliter la transition entre emploi et retraite. Ce dispositif qui devait disparaître au 31 décembre 2009 avait été prolongé d'un an, jusqu'au 31 décembre 2010. Ce décret vient de pérenniser ce dispositif pour le régime général, selon les conditions actuelles.

*Décret 2010-1730 du 30 décembre 2010*

## Formation professionnelle : 10 % de la collecte 2011 revient au FPSPP

Depuis 2010 le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) perçoit une fraction de la participation des

entreprises au financement de la formation professionnelle. Le taux applicable à la collecte 2011 relative à la participation formation due au titre de 2010 vient d'être fixé à 10 %. Par comparaison, il était de 13 % l'année dernière. Dans la plupart des cas, ce prélèvement est transparent pour les entreprises, dans la mesure où l'organisme collecteur se charge d'opérer le prélèvement au titre du FPSPP. Toutefois, les entreprises soumises au régime des « 10 salariés et plus » doivent elles-mêmes verser la partie affectée au FPSPP de la contribution solde de 0,9 % (plan de formation) à leur organisme collecteur avant le 1<sup>er</sup> mars 2011.

## La POE : préparation opérationnelle à l'emploi

Mesure gérée par Pôle Emploi avec cofinancement de l'OPCA de l'entreprise.

Avec la Préparation opérationnelle à l'emploi, les employeurs peuvent bénéficier d'une aide pour financer la formation d'un recrutement à venir. Ce dispositif vient compléter une mesure existante : l'AFPR (Action de formation préalable au recrutement).

La POE concernera les embauches prévues en CDI ou CDD égal ou supérieur à 12 mois et plus spécifiquement sur des formations externes.

L'AFPR est recentrée sur les embauches en CDD compris entre 6 et 12 mois et pour des formations internes à l'entreprises.

Dans les deux cas la personne formée est stagiaire de la formation pendant la durée de la mesure et l'entreprise s'est engagée à l'embaucher à l'issue de la période de formation.

## Jurisprudence

### La cessation d'activité n'est pas en soi un motif de licenciement économique

La cessation d'activité ne constitue une cause légitime de licenciement économique que dans la mesure où elle est définitive ; elle concerne l'entreprise elle-même et pas uniquement l'une de ses unités ; elle n'a pas pour origine une faute de l'employeur. À ce titre, lorsque la cessation d'activité ne concerne qu'une partie de l'entreprise ou qu'une entité d'un groupe, l'employeur doit justifier les licenciements économiques par des difficultés économiques, par une mutation technologique ou par la nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise ou du secteur d'activité du groupe dont relève l'entité concernée.

*Cass. soc. 18 janvier 2011, n° 09-69199 FSPBR*

### Prescription des sanctions : ne pas confondre les entretiens

Dès l'instant où il apprend qu'un salarié a commis une faute, l'employeur a 2 mois pour éventuellement engager une procédure disciplinaire (c. trav. art. L. 1332-4). S'il envisage un licenciement, la procédure est réputée engagée au jour fixé pour l'entretien préalable (circ. DRT 83-5 du 15 mars 1983). Un salarié avait été convoqué à un entretien préalable puis, dans un second temps, à une audience devant un conseil de discipline, ainsi que le prévoyait la procédure conventionnelle. Le salarié faisait valoir que le délai de 2 mois était expiré au jour où il avait été convoqué devant ce conseil. À tort, car l'engagement des poursuites n'est pas marqué par l'éventuelle comparution devant le conseil de discipline, mais par la date fixée pour l'entretien préalable. *Cass. soc. 18 janvier 2011, n° 09-43079 FSPB*

### DIF : pour l'ancienneté, tenir compte du CDD qui a précédé le CDI

Pour bénéficier du droit individuel à la formation (DIF), le salarié en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) doit justifier d'au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie (c. trav. art. L. 6323-1 et D. 6323-1). Cependant, si le salarié a d'abord travaillé en contrat à durée déterminée (CDD) et qu'il a enchaîné, sans interruption, par un CDI, il convient de prendre en compte l'ancienneté déjà acquise dans le cadre du CDD. Le cas échéant, un salarié en CDI depuis moins d'un an pourra donc bénéficier du DIF au regard du CDD qui a précédé. Si l'employeur le licencie, il doit donc l'informer qu'il peut utiliser son DIF pendant le préavis (c. trav. art. L. 6323-17 et L. 6323-19).

*Cass. soc. 6 janvier 2011 n° 09-66219 D*

## Observatoire Economique Emploi Formation

Face à la question de l'emploi, et de l'indispensable adaptation des qualifications aux compétences requises par les entreprises les CCI de Midi-Pyrénées ont mis en place depuis 1995, un système d'interrogation directe des entreprises sur **leurs pratiques et leurs besoins en matière d'emploi et de formation.**

Le réseau des CCI se mobilise à nouveau en 2011 pour vous permettre de vous exprimer sur ces questions relatives à l'emploi et à la formation et, ainsi, répondre au mieux à vos préoccupations et attentes dans ce domaine.

Cette édition est réalisée en collaboration avec le CarifOref et le soutien du Fonds Social Européen.

Dans ce cadre, nous comptons sur votre participation, vous pouvez remplir en ligne ce questionnaire à cette adresse :

[http://www.cariforef-mp.asso.fr/obs/crci/questionnaire.php?operation=AJOUT\\_QUESTIONNAIRE](http://www.cariforef-mp.asso.fr/obs/crci/questionnaire.php?operation=AJOUT_QUESTIONNAIRE)

Pour plus d'informations, nous contacter :

**Lise Theil**  
Chargée de Mission Emploi RH  
Chambre de Commerce et d'Industrie de  
l'Ariège  
05.61.02.03.44  
[l.theil@ariege.cci.fr](mailto:l.theil@ariege.cci.fr)



Chambre de Commerce et  
d'Industrie de l'**Ariège**  
[www.ariege.cci.fr](http://www.ariege.cci.fr)

