

# Lettre Entreprise *info*

LETTRE N°2 - JUIN 2011

## Sommaire

### *info* ÉPARGNE SALARIALE

#### P.2 > Participation, intéressement ce qu'il faut savoir

En 2011, 230 000 entreprises proposent un plan d'épargne salariale. On dénombre 11,8 millions de comptes de porteurs d'épargne salariale. Voilà qui mérite de comprendre les mécanismes de l'intéressement et de la participation...

### *info* DOSSIER

#### P.3 > Prévenir les risques professionnels : de nouvelles aides financières

La maîtrise des risques professionnels est un enjeu majeur pour l'entreprise et les hommes qui la composent. Si les accidents du travail et les maladies professionnelles ont un coût humain et financier lourd...

### *info* SOCIAL

#### P.4 > Baisse de l'absentéisme dans les entreprises en 2010

La dernière étude publiée par Alma Consulting fait apparaître une chute de l'absentéisme en 2010 avec cependant de fortes disparités...



## Nette amélioration pour les PME

Une enquête menée auprès de dirigeants de PME/TPE compare l'évolution de leur situation. Elle révèle que la situation des PME semble s'être nettement améliorée avec la diminution des effets de la crise, ce qui est loin d'être le cas pour les TPE.

En décembre 2008, seules 12% des PME estimaient que leur situation était meilleure qu'un an auparavant. Cette proportion a progressé de façon quasi-continue depuis, pour atteindre 46% aujourd'hui.

A contrario, 51% la jugeaient moins bonne en décembre 2008, contre 20% aujourd'hui. La donne s'est donc inversée pour les PME depuis deux ans.

### UNE CROISSANCE PLUS MESURÉE POUR LES TPE

En revanche, la croissance des TPE est beaucoup moins certaine : touchées par la crise un peu plus tard que les PME (avec le plus bas niveau de TPE déclarant leur situation meilleure en mars 2009, à 8%), elles ne sont aujourd'hui que 15% à se dire dans une meilleure situation qu'il y a un an, et 36% dans une situation moins bonne. Il en est de même pour le regard qu'elles portent sur l'avenir de leur secteur : 39% étaient optimistes en décembre 2008, contre 45% aujourd'hui. Quant à leurs propres perspectives, l'optimisme, minoritaire en décembre 2008 (44%) a gagné du terrain jusqu'en juillet 2010, pour se stabiliser ensuite.



# +10,4 %

c'est la hausse des brevets déposés par les PME françaises en 2010 d'après les chiffres publiés le 22 mars 2011 par l'institut national de la propriété intellectuelle (INPI).



# Participation, intéressement : ce qu'il faut savoir...

L'épargne salariale permet aux salariés de constituer une épargne avec l'aide de leur entreprise. Elle s'appuie sur les mécanismes de l'intéressement et de la participation. En 2011, 230 000 entreprises proposent un plan d'épargne salariale. On dénombre 11,8 millions de comptes de porteurs d'épargne salariale. Cela représente, en actifs, d'épargne salariale, le montant conséquent de 84,5 milliards d'euros!

Voilà qui mérite de comprendre les mécanismes de l'intéressement et de la participation...

## Le Saviez-Vous ?

**FICHER RIALTO :**  
ALLONGEMENT DE LA LISTE D'INFORMATIONS ACCESSIBLES À L'ADMINISTRATION FISCALE

Le fichier RIALTO créé en 2006 par la Direction Générale des Impôts, permet de réunir par traitement informatisé des informations concernant les entreprises et leurs dirigeants. L'arrêté du 28 janvier 2011 vient compléter la liste des données qui sont, désormais classées en 5 catégories : identification, vie personnelle, vie professionnelle, information d'ordre économique et financier, éléments relatifs à la vérification.

## en bref...

► **L'ENTREPRISE PEUT S'OPPOSER À LA VISITE DE LA CNIL DANS SES LOCAUX**

La CNIL a désormais le devoir d'informer le chef d'entreprise avant toute procédure de contrôle dans les locaux de l'entreprise. Cette visite peut être prévue pour vérifier la légalité des traitements de données à caractère personnel. En cas d'opposition de l'entreprise, la CNIL ne peut intervenir sur place que sur autorisation du juge des libertés et de la détention du tribunal de grande instance. (Loi du 29 mars 2011)

► **CONVENTION OSÉO-SIAGI : L'ACCÈS AU CRÉDIT FACILITÉ POUR LES TPE**

Oséo, organisme de soutien aux PME, et la SIAGI, Société de caution mutuelle de l'artisanat et des activités de proximité, ont signé une convention le 1<sup>er</sup> avril 2011 pour proposer des garanties après avoir couvert 70 % du montant des crédits accordés aux TPE. L'objectif est d'inciter les banques à rouvrir les crédits aux TPE ayant subi la crise : les encours de crédit de moins de 25 000 € aux TPE ont en effet baissé de 16 % depuis 2007.

	PARTICIPATION	INTÉRESSEMENT
<b>C'EST QUOI ?</b>	<b>Obligatoire à partir de 50 salariés.</b> La participation vise à faire profiter les salariés des éventuels bons résultats de l'entreprise.	<b>Facultatif.</b> Ce dispositif est ouvert à toutes les entreprises. Il permet de verser aux salariés, aux résultats ou aux performances de l'entreprise. L'intéressement est prévu par un accord applicable pour 3 ans.
<b>CHAMP D'APPLICATION</b>	<b>ENTREPRISE</b> Toutes les entreprises de plus de 50 salariés doivent mettre en place un accord sur la participation et ce, quels que soient leur taille, leur effectif et leur situation juridique.	<b>ENTREPRISE</b> Toute entreprise, quelle que soit sa taille, son secteur d'activité et sa forme juridique, peut mettre en place un accord d'intéressement. Cet accord peut aussi être limité à un ou plusieurs établissements d'une même entreprise, dès lors qu'il bénéficie à tous les employés qui y exercent leurs fonctions.
<b>RÉGIME SOCIAL ET FISCAL</b>	<b>SALAIRE</b> La participation concerne tous les salariés ayant un contrat de travail avec l'entreprise, à temps plein, à temps partiel, intermittent, à durée déterminée ou indéterminée) compris les intérimaires et apprentis. Les chefs d'entreprises peuvent également en bénéficier s'ils cumulent avec le mandat, un contrat de travail.	<b>ENTREPRISE</b> L'intéressement n'a pas un caractère de rémunération, il est exonéré de charges sociales patronales et salariales. L'intéressement vient en déduction des bénéfices imposables pour le calcul de l'impôt sur les sociétés.
<b>DISPONIBILITÉ DES SOMMES</b>	<b>SALAIRE</b> - Exonération de cotisations patronales - Exonération de la taxe sur les salaires - Déductibles du bénéfice imposable de l'entreprise	<b>SALAIRE</b> L'intéressement est soumis à la CSG, CRDS et à l'impôt sur le revenu (sauf, dans les 3 premiers mois de versement, l'est affecté à un PEE ou au Plan d'Épargne Individuelle de moins limitée à la moitié du PEE (soit 95 euros en 2011)).
<b>FORMULE DE CALCUL</b>	<b>SALAIRE</b> Les sommes versées sont bloquées pendant 5 ans, hors cas de déblocage anticipé.	<b>SALAIRE</b> Les sommes versées au titre de l'intéressement sont immédiatement disponibles.
<b>CRITÈRES DE RÉPARTITION</b>	<b>ENTREPRISE</b> Le calcul de la participation se fait selon une formule légale.	<b>ENTREPRISE</b> Les parties contractantes d'un dispositif d'intéressement disposent d'une grande liberté dans la définition de la formule de calcul de la somme à répartir.
<b>PLAFONDS</b>	<b>ENTREPRISE</b> Selon les accords, soit : - les salariés perçoivent tous la même somme ; - la somme versée dépend du salaire brut du salarié ou de la durée de présence au cours de l'exercice pris en compte.	<b>ENTREPRISE</b> L'entreprise dispose de trois options pour définir le mode de répartition du montant à lui allouer à l'intéressement : - une répartition uniforme ; - proportionnelle au salaire ; - proportionnelle à la durée de présence du salarié dans l'entreprise au cours de l'exercice. L'accord d'intéressement a un caractère collectif et doit concerner tous les salariés.



info DOSSIER

# Prévenir les risques professionnels : de nouvelles aides financières

La maîtrise des risques professionnels est un enjeu majeur pour l'entreprise et les hommes qui la composent. Si les accidents du travail et les maladies professionnelles ont un coût humain et financier lourd, la prévention est un investissement vital qui bénéficie aux salariés et à la société. Elle est une composante à part entière de la performance économique de l'entreprise.

## OBLIGATION DE L'EMPLOYEUR : L'ÉVALUATION DES RISQUES

L'employeur a l'obligation d'assurer la sécurité et de protéger la santé de ses salariés. Ces obligations ont été définies par une directive européenne le 12 juin 1989 et renforcées par deux articles fondamentaux du code du travail le 31 décembre 1991 (L.130-2 et L.230-2) devenus les articles L.4121-1 et L.4121-2 depuis le 1<sup>er</sup> mai 2008).

Cette obligation passe par l'évaluation des risques professionnels lui permettant les moyens d'exercer ses responsabilités et constituant l'un des principaux leviers de progrès de la démarche de prévention des risques au sein de l'entreprise. La législation a été renforcée par un décret du 5 novembre 2001 (décret n°2001-1016) prévoyant la transcription de

l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs dans un Document Unique, qui doit être mis à jour régulièrement.

L'évaluation des risques consiste à identifier et classer les risques qui peuvent se rencontrer dans l'entreprise, en vue de mettre en place des actions de prévention au sein de la structure. Entrent dans ces risques, les troubles musculo-squelettiques, les cancers d'origine professionnelle, le risque routier, les risques psychosociaux ou d'autres selon les fortes probabilités de sinistralité d'un secteur d'activité à risques.

## INCITATIONS : AIDES FINANCIÈRES OU RISTOURNES

Afin d'inciter les entreprises à s'engager dans une démarche de prévention des accidents

du travail et des maladies professionnelles, les pouvoirs publics ont décidé d'attribuer davantage de subventions aux « bons élèves », mais aussi de durcir les sanctions financières pour les plus réfractaires.

Ainsi, pour améliorer les conditions de santé et de sécurité au travail, des mesures ont été mises en œuvre :  
→ Une entreprise comptant moins de 50 salariés peut obtenir des aides financières des Caisses Générales de Sécurité sociale ce qui, dans un dispositif simplifié, Ces aides (de 1000€ à 25000€) sont accordées sous certaines conditions sur une période de 4 ans maximum. Elles permettent de mettre en place des investissements en matériels et formation dans des entreprises dépourvues de ressources internes.

→ Les entreprises ayant accompli un effort de prévention soutenu et pris des mesures susceptibles de diminuer la gravité ou la fréquence des accidents ou maladies professionnelles peuvent obtenir des ristournes sur les cotisations accident du travail-maladie professionnelle d'un taux maximum de 25%.

→ Pour les entreprises de moins de 200 salariés, une convention peut être signée avec la CARSAI (Caisse d'Assurance Retraite et de Santé au Travail) pour obtenir une avance financière pour réaliser un programme de prévention, ceci dans un cadre donné.

En revanche, lorsque l'employeur ne respecte pas une mesure de prévention qui lui a été prescrite, il peut se voir infliger une majoration supplémentaire sur sa cotisation AT/MP (accident du travail-maladies professionnelles). Pour bénéficier de ces aides, il suffit de prendre contact avec les services de prévention des Caisses d'Assurance Retraite et de Santé au Travail.



# Baisse de l'absentéisme dans les entreprises en 2010

Après avoir connu une forte hausse en 2009, l'absentéisme a nettement chuté en 2010 passant à 14,5 jours par salarié contre 17,8 l'année précédente (Etude Alma Consulting). Parmi les facteurs pouvant expliquer cette chute, la crise économique a paradoxalement

rendu les salariés plus assidus : c'est un constat récurrent en période économique difficile.

## DES DISPARITÉS GÉOGRAPHIQUES ET SECTORIELLES IMPORTANTES

Si les travailleurs parisiens sont les meilleurs élèves de la classe avec 12,3 jours d'absentéisme, la région méditerranéenne (Languedoc-Roussillon et PACA) fait en revanche figure de cancre avec un total de 27 jours. L'âge moyen des salariés, plus élevé dans les régions méridionales, est un facteur pouvant expliquer ce mauvais chiffre.

Autre paradoxe : le secteur du bâtiment, réputé pour avoir des conditions de travail difficiles et un risque d'accident du travail plus important est le secteur où l'absentéisme est le plus faible (11,8). A contrario, le chiffre de 21,3 jours dans le secteur de la santé est révélateur du malaise des hôpitaux, généré entre autre par une rigueur budgétaire accrue et les réorganisations qui en résultent.



**Le salarié que vous souhaitez embaucher n'a pas de numéro de Sécurité sociale, que faire ?**

→ Les jeunes qui travaillent pour la première fois ou un salarié de nationalité étrangère peuvent ne pas être affiliés au régime de la Sécurité sociale. Dans ces cas, l'employeur doit faire une déclaration unique d'embauche (DUE). Celle-ci ouvrira au salarié ses droits sociaux. Elle s'effectue auprès de l'Urssaf, huit jours après la prise de fonction. L'Urssaf transmettra, après étude du dossier, les informations à la caisse d'assurance maladie qui délivrera la carte Vitale.



**Un accident pendant la pause déjeuner est-il un accident du travail ?**

→ Oui, un accident qui survient lors de la pause déjeuner est considéré comme un accident du travail. Une chute, un malaise entre le trajet travail-domicile, travail-restaurant ou au sein de l'entreprise est sous la responsabilité de l'employeur. Ceci exclu les accidents dans un restaurant public qui échappe à la vigilance et l'autorité de l'employeur. De plus, les intoxications alimentaires suite à un déjeuner au restaurant d'entreprise ou inter-entreprise sont également un accident du travail.



## Relations commerciales : les délais de conservation des documents pour les entreprises

TYPE DE DOCUMENT	DURÉE DE CONSERVATION	TEXTE DE RÉFÉRENCE
Contrat conclu dans le cadre d'une relation commerciale	5 ans	art. L.110-4 du code de commerce
Garantie pour les biens ou services fournis au consommateur	2 ans	art. L.137-2 du code de la consommation
Document bancaire (talon de chèque, relevé bancaire...)	5 ans	art. L.110-4 du code de commerce
Contrat conclu par voie électronique (à partir de 120 €)	10 ans à partir de la livraison ou de l'exécution de la prestation	art. L.134-2 du code de la consommation

<http://vosdroits.service-public.fr/pme/F10029.xhtml>

La Lettre Entreprise Info est rédigée sous la responsabilité de l'Union Nationale de la Prévoyance de la Mutualité Française (UNPMF), union soumise aux dispositions du livre II du code de la Mutualité, enregistrée au registre national des Mutuelles, sous le numéro 442 574 166, agréée pour les branches 1, 2, 20, 21 et 22 - Siège social : 255 rue de vaugirard 75015 Paris.

**Directeur de la publication :** Brigitte MARGOT - **Directeur de la rédaction :** Malika PETIT-IMBERT

**Comité de rédaction :** Elise ALPHONSE, Sylvie BROTHIER, Patricia CAMPOS, Maude DUTAL, Thierry HAMEL, Alain HARDEBOLLE, Vanessa HOLLEVILLE, Mehdi IKADDAREN, Anne LESELLE, Marie-Josée RIBEAUD, Adeline SAUVIGNET-HOFER

**Impression :** Imprimeur déclaré dans l'Annexe de la Convention : Kalistene - PAE du Levray - 5, route de Nanfray - 74960 Cran-Gevrier - Tél. 04 50 69 01 97

**Crédit photo :** FOTOLIA - Cla78 / Denis\_pc / kalou1927 / Marin Conic / Yuri Arcurs  
Publication distribuée à titre gratuit - N°ISSN : en cours - Dépôt légal : 1<sup>er</sup> semestre 2011



**Editeur :**

**ADREA Mutuelle Alpes Dauphiné**

226, cours de la Libération

38069 GRENOBLE cedex 2

Téléphone : 04 76 33 93 75

Email : [entreprise@adrea-alpesdauphine.fr](mailto:entreprise@adrea-alpesdauphine.fr)

[www.adrea-alpesdauphine.fr](http://www.adrea-alpesdauphine.fr)