

# LETTRE SOCIALE

N°25 – SEPTEMBRE 2012



BAKER TILLY  
FRANCE

Membre indépendant de Baker Tilly International

Vous trouverez dans ce numéro l'actualité relative aux thèmes suivants :

- Loi de finances rectificative 2012
  - Quasi disparition de la loi TEPA
  - Augmentation des charges : forfait social, stock option, retraite chapeau et régime social des indemnités de rupture
- Harcèlement sexuel : nouvelle définition et incidence sur les obligations de l'employeur
- Retraite : assouplissement du dispositif pour les carrières longues et rachat de trimestres Artisans-Commerçants
- Congés payés : les nouvelles jurisprudences

#### EN BREF ...

L'actualité diverse : participation, scrutin sur l'audience syndicale dans les TPE, médecine du travail, etc.

Sensibles à vos problématiques et soucieux du respect des obligations réglementaires, nous vous accompagnons quotidiennement dans la réalisation de vos projets et vous souhaitons une bonne reprise.

**Bonne lecture**

**Le pôle social**

# Loi de finances rectificative d'août 2012 : principales dispositions confirmées avec différentes dates d'effet

## ✓ Modification des dispositions relatives à la loi TEPA

Pour rappel, la loi TEPA (du 21 août 2007) prévoyait l'exonération de l'impôt sur le revenu des heures supplémentaires effectuées à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2007 et allégeait les cotisations sociales pour les salariés et les employeurs ayant recours à ces heures.

Les allègements dits TEPA relatifs aux heures supplémentaires sont fondamentalement modifiés par la loi de Finances rectificative 2012 du 16 août 2012.

### □ Au 1<sup>er</sup> août 2012

**L'exonération fiscale (au titre de l'impôt sur le revenu) est supprimée pour les heures supplémentaires et complémentaires effectuées depuis le 1<sup>er</sup> août 2012** ainsi que pour les salariés sous convention de forfait jour, au titre des jours travaillés au-delà de 218 jours depuis cette date.

L'exonération fiscale des heures supplémentaires et complémentaires supprimée, celles-ci retrouvent donc les règles d'imposition de droit commun en matière de CSG/CRDS à savoir : CSG déductible à 5,10 %, CSG non déductible à 2,40 % et CRDS non déductible à 0,50 %.

Ainsi la rémunération des heures supplémentaires n'est donc plus soumise à la déductibilité intégrale au titre de la CSG/CRDS au taux de 8 %.

### □ Au 1<sup>er</sup> septembre 2012

A compter du 1<sup>er</sup> septembre 2012, les règles sont ainsi modifiées :

- **Suppression de la réduction des cotisations salariales** au titre de la rémunération des heures supplémentaires et complémentaires effectuées à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2012 pour tous les salariés, du privé comme pour les agents du publics, et ce quelle que soit la taille de l'entreprise.
- **Suppression de la déduction forfaitaire des cotisations patronales** : les heures supplémentaires effectuées à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2012 ne bénéficient plus de la déduction forfaitaire de cotisations patronales dans les entreprises dont l'effectif au 31 décembre 2011 est égal ou supérieur à 20 salariés.  
**De la loi TEPA initiale, seule subsiste la déduction des cotisations patronales dans les entreprises dont l'effectif au 31 décembre 2011 est inférieur à 20 salariés.**

## Régime social des heures supplémentaires

|   | Jusqu'au 31 août 2012          |                        | A partir du 1 <sup>er</sup> septembre 2012  |                            |
|---|--------------------------------|------------------------|---|----------------------------|
|   | Cotisations patronales         | Cotisations salariales | Cotisations patronales                      | Cotisations salariales     |
| <b>Entreprise de moins de 20 salariés</b> | Déduction forfaitaire de 1,5 € | Réductions cotisations | <b>Maintien de la déduction forfaitaire</b> | Suppression des réductions |
| <b>Entreprise de plus de 20 salariés</b>  | Déduction forfaitaire de 0,5 € | Réductions cotisations | Suppression de la déduction forfaitaire     | Suppression des réductions |

A noter : la loi de Finances précise que lorsque la période de décompte du temps de travail ne correspond pas au mois calendaire et est en cours au 1<sup>er</sup> septembre 2012 (accords de modulation annuels ou conventions de forfait annuel), la réduction de cotisations salariales et la déduction forfaitaire de cotisations patronales restent en vigueur, jusqu'à la fin de la période de décompte du temps de travail en cours, et au plus tard le 31 décembre 2012.

### ✓ Augmentation des charges

#### ➤ Forfait social

Pour rappel, le forfait social est une contribution à la charge de l'employeur, portant sur les rémunérations ou gains qui sont assujettis à la CSG mais exclus de l'assiette des cotisations de sécurité sociale (article L137-15 du Code de la sécurité sociale). En application de l'article 12 de la loi de Financement de la sécurité sociale pour 2012, depuis le 1<sup>er</sup> Janvier 2012, le taux du forfait social était fixé à 8 % (article L1327-16 du même code).

#### □ Modification au 1<sup>er</sup> août 2012

Pour les rémunérations ou gains versés à compter du 1<sup>er</sup> août 2012, la loi de finances rectificative pour 2012 fixe **le taux du forfait social à 20 %**.

Sont donc concernés :

- les contributions des employeurs destinées à financer des prestations de retraite supplémentaire (à l'exclusion des retraites chapeau déjà assujetties par ailleurs à une cotisation spécifique) ;
- les sommes versées au titre de la participation et du supplément de réserve spéciale de participation ;
- les sommes versées au titre de l'intéressement, du supplément d'intéressement et de l'intéressement de projet ;

- l'abondement de l'employeur aux plans d'épargne d'entreprise (PEE) et plans d'épargne retraite collectifs (PERCO). S'agissant des PERCO, le forfait social se cumule avec la contribution de 8,2 % sur la part de l'abondement excédant 2.300 € ;
- la part de rémunération correspondant à la commercialisation de l'image collective de l'équipe, versée aux sportifs ;
- les rémunérations liées à l'intéressement, à la participation et à l'épargne salariale dont bénéficient, sous certaines conditions, les administrateurs et membres des conseils de surveillance de S.A. et des sociétés d'exercice libéral à forme anonyme ;
- les sommes versées au titre de la prime de partage des profits.

Par exception, la contribution des employeurs de 10 salariés et plus destinée au financement des prestations de prévoyance complémentaire reste fixée à 8 % (ancienne taxe sur les contributions de prévoyance).

### ➤ **Stock-options : relèvement du taux des contributions**

La loi de finances rectificative d'août 2012 prévoit le relèvement du taux des contributions spécifiques patronale et salariale dues sur les stock-options et les attributions gratuites d'actions.

Avec effet rétroactif au 11 juillet 2012, les options consenties ou actions attribuées font l'objet d'une augmentation de la contribution patronale (30 % au lieu de 14 %).

La contribution salariale augmente également (10 % au lieu de 8 %) pour les actions cédées à compter du 18 août 2012.

### ➤ **Retraite chapeau**

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2013, la loi prévoit le doublement du taux de la contribution patronale sur les retraites chapeau pour les rentes versées au titre des retraites liquidées.

Ainsi, en cas de gestion externe, le taux de la contribution patronale est porté de 12 à 24 %.

En cas de gestion interne, réservée aux régimes créés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2010, le taux de la contribution patronale est porté de 24 à 48 %.

S'agissant enfin des rentes versées aux bénéficiaires, le taux de la contribution patronale passe de 16 à 32 %.

## ➤ Régime social des indemnités de rupture

La loi de finances rectificative pour 2012 assujettit aux cotisations de sécurité sociale, aux cotisations alignées, à la CSG et à la CRDS, **la totalité des indemnités considérant globalement toutes les indemnités versées (indemnité de licenciement, indemnité transactionnelle, etc.) qui dépasseront la valeur de 10 fois le plafond annuel de la sécurité sociale** (soit 363 720 euros pour 2012), versées à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2012 lors de la rupture du contrat de travail ou de la cessation forcée des fonctions de mandataires ou dirigeants sociaux, et ce dès le 1<sup>er</sup> euro (et ce même si les indemnités versées comportent une indemnité légale ou conventionnelle de licenciement).

Rappelons que l'ancien seuil était de 30 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Les indemnités visées par cette mesure sont, notamment, les indemnités de licenciement, de mise à la retraite, les indemnités de clientèle des VRP (ou les indemnités substitutives) et les indemnités spécifiques de rupture conventionnelle des salariés qui n'ont pas atteint l'âge d'ouverture du droit à la liquidation de la pension de vieillesse (60 ans reportés à 62 ans).

Le régime fiscal de ces indemnités n'est pas modifié.

## **Harcèlement sexuel : nouvelle définition et incidence sur les obligations de l'employeur**

Le **harcèlement moral** est défini comme suit : il s'agit **d'agissements répétés ayant pour effet la dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.**

Le **harcèlement sexuel** vient d'être redéfini plus précisément par une loi comme **le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.**

La loi assimile, en outre, au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Un nouveau motif de discrimination voit le jour : la discrimination en rapport avec l'identité sexuelle d'une personne. En pratique, cela vise la transexualité.

Le salarié rapporte les faits et l'employeur doit prouver que les éléments cités ne constituent pas du harcèlement.

### ✓ Alourdissement de la sanction pénale

Les faits de harcèlement sexuel et ceux qui y sont assimilés sont désormais plus sévèrement punis, les peines maximales ayant été doublées.

La loi a aussi apporté plusieurs modifications liées aux faits de harcèlement moral. Elle alourdit les peines pour qu'il y ait une cohérence avec celles prévues pour harcèlement sexuel.

Il peut y avoir des peines plus lourdes en cas de circonstances aggravantes (en cas d'abus d'autorité, de co-auteurs ou lorsqu'il s'agit de personnes vulnérables).

Il est à noter que la loi étend aux personnes en formation ou en stage la protection contre les sanctions, les licenciements ou les mesures discriminatoires liés au harcèlement moral et sexuel.

### ✓ Obligation générale de prévention

L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la santé physique ou mentale des salariés. À ce titre, il a le devoir de planifier la prévention en y intégrant les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel. Les services de santé au travail sont aussi invités à conseiller les employeurs en matière de prévention du harcèlement sexuel.

**Nouveauté :** l'employeur doit désormais afficher, dans les lieux de travail et dans les locaux ou à la porte des locaux où a lieu l'embauche, le texte du code pénal qui sanctionne le harcèlement sexuel et le harcèlement moral.

De plus, les délégués du personnel disposent d'un droit d'alerte de l'employeur s'ils constatent une atteinte injustifiée ou disproportionnée aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise. Cette atteinte peut désormais aussi résulter de faits de harcèlement sexuel et de harcèlement moral.

A noter : le règlement intérieur doit être mis à jour pour tenir compte des nouvelles dispositions sur le harcèlement. Il en va de même pour les affichages obligatoires qui devront être actualisés avec les nouveaux textes en vigueur.

# Retraite : assouplissement du dispositif de départ à la retraite dès 60 ans pour les carrières longues

## ✓ Présentation du dispositif

A compter du 1<sup>er</sup> novembre 2012, l'âge légal de départ à la retraite est abaissé à 60 ans pour les assurés ayant commencé à travailler avant 20 ans. Il ne s'agit pas d'un retour général à la retraite à 60 ans mais d'un aménagement de la retraite anticipée pour carrière longue.

Pour pouvoir bénéficier d'un départ anticipé, l'assuré doit avoir débuté son activité avant l'âge de 16 ans, 17 ans (ancien dispositif) et maintenant 20 ans. En pratique, il doit justifier **d'une durée d'assurance d'au moins cinq trimestres à la fin de l'année au cours de laquelle est survenu, respectivement, son 16<sup>ème</sup>, 17<sup>ème</sup> (ancien dispositif) ou dorénavant 20<sup>ème</sup> anniversaire.**

Pour bénéficier de cette nouvelle mesure de départ anticipée, les assurés devront désormais justifier d'un certain nombre de **trimestres cotisés**, c'est-à-dire ayant donné lieu à cotisations à leur charge, selon les générations et âge de départ.

Le décret du 2 juillet 2012 exclut donc la prise en compte de la durée d'assurance validée et non cotisée.

**Dans le même temps, il élargit toutefois la notion de durée d'assurance cotisée. Ainsi, pour l'appréciation de la durée d'assurance cotisée, certaines périodes d'absence sont nouvellement assimilées à des trimestres cotisés :**

- les périodes de service national, dans la limite de quatre trimestres ;
- les périodes indemnisées par la sécurité sociale, comme la maladie, les accidents du travail et la maternité, dans la limite totale de quatre trimestres;
- les périodes de congé maternité dans la limite de deux trimestres ;
- les périodes de chômage indemnisé, dans la limite de deux trimestres.

*Il est à noter que les trimestres de majoration de durée d'assurance pour enfant élevé ou les trimestres accordés au titre d'un congé parental n'entrent pas dans le champ cité ci-dessus des trimestres "réputés cotisés". De ce fait, il ne peut plus en être tenu compte dans le calcul de la durée d'assurance justifiant la retraite anticipée pour carrière longue.*

Conséquences pratiques :

- **Un assuré ayant commencé à travailler avant 20 ans**, devra justifier d'une durée d'assurance cotisée au moins égale à la durée d'assurance nécessaire pour une retraite à taux plein, et ce pour pouvoir partir à la retraite à compter de 60 ans.
- **Un assuré ayant débuté son activité avant 17 ans ou 16 ans**, souhaitant prendre son départ avant 60 ans, devra justifier d'une durée d'assurance cotisée au



moins égale à la durée d'assurance nécessaire pour une retraite à taux plein, majorée de quatre ou huit trimestres selon l'âge de départ.

### Tableau récapitulatif

| <b>Possibilités de départ anticipé pour carrières longues<br/>à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2012</b> |                                |                               |   |
|---|--------------------------------|-------------------------------|---|
| <b>Année de naissance</b>   | <b>Age de début d'activité</b> | <b>Age de départ possible</b> | <b>Durée cotisée requise (en trimestre)</b> |
| 1952  | avant 17 ans                   | 59 ans et 4 mois              | 164   |
|   | avant 20 ans                   | 60 ans                        | 164   |
| 1953  | avant 16 ans                   | 56 ans                        | 173 (165 + 8)                               |
|   | avant 16 ans                   | 58 ans et 4 mois              | 169 (165 + 4)                               |
|   | avant 17 ans                   | 59 ans et 8 mois              | 165   |
|   | avant 20 ans                   | 60 ans                        | 165   |
| 1954  | avant 16 ans                   | 56 ans                        | 173 (165 + 8)                               |
|   | avant 16 ans                   | 58 ans et 8 mois              | 169 (165 + 4)                               |
|   | avant 20 ans                   | 60 ans                        | 165   |
| 1955  | avant 16 ans                   | 56 ans et 4 mois              | 174 (166 + 8)                               |
|   | avant 16 ans                   | 59 ans                        | 170 (166 + 4)                               |
|   | avant 20 ans                   | 60 ans                        | 166   |
| 1956  | avant 16 ans                   | 56 ans et 8 mois              | Taux plein* + 8 trimestres                  |
|   | avant 16 ans                   | 59 ans et 4 mois              | Taux plein* + 4 trimestres                  |
|   | avant 20 ans                   | 60 ans                        | Taux plein*                                 |
| 1957  | avant 16 ans                   | 57 ans                        | Taux plein* + 8 trimestres                  |
|   | avant 16 ans                   | 59 ans et 8 mois              | Taux plein*                                 |
|   | avant 20 ans                   | 60 ans                        | Taux plein*                                 |
| 1958  | avant 16 ans                   | 57 ans et 4 mois              | Taux plein* + 8 trimestres                  |
|   | avant 20 ans                   | 60 ans                        | Taux plein*                                 |
| 1959  | avant 16 ans                   | 57 ans et 8 mois              | Taux plein* + 8 trimestres                  |
|   | avant 20 ans                   | 60 ans                        | Taux plein*                                 |
| A compter de 1960   | avant 16 ans                   | 58 ans                        | Taux plein* + 8 trimestres                  |
|   | avant 20 ans                   | 60 ans                        | Taux plein*                                 |

*\* La durée d'assurance cotisée nécessaire pour un taux plein est fixée chaque année par décret, publié avant le 31 décembre de l'année du 56<sup>ème</sup> anniversaire de l'assuré.  
Par exemple, la durée requise pour les assurés nés en 1956 fera donc l'objet d'un décret avant le 31 décembre 2012.*



## ✓ Financement de la réforme

Le taux des cotisations plafonnées d'assurance vieillesse patronales et salariales sur les rémunérations limitées au Plafond de la Sécurité Sociale va augmenter par étape, à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2012.

### ☐ Régime général dit « salariés »

- 0,1 % pour chaque part (salarié et employeur) à compter du **1<sup>er</sup> novembre 2012** : soit une part patronale à 8,40 % et une part salariale à 6,75 % ;
- 0,05 % pour chaque part (salarié et employeur) à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014 : soit une part patronale à 8,45 % et une part salariale à 6,80 % ;
- 0,05 % pour chaque part (salarié et employeur) à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, soit une part patronale à 8,50 % et une part salariale à 6,85 % ;
- 0,05 % pour chaque part (salarié et employeur) à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016, soit une part patronale à 8,55 % et une part salariale à 6,90 %.

### ☐ Artisans et commerçants

Le taux de la cotisation d'assurance vieillesse de base du par les artisans et commerçants est égal au total des taux (part patronale et salariale) applicables aux salariés. Il devrait évoluer comme suit :

- 16,65 % jusqu'au 31 octobre 2012 ;
- 16,85 % du 1<sup>er</sup> novembre 2012 au 31 décembre 2013 ;
- 16,95 % du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2014 ;
- 17,05 % du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2015 ;
- 17,15 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016.

### ☐ Professions libérales

Pour les professions libérales le taux de la cotisation d'assurance vieillesse sur la part des revenus n'excédant pas 85 % du plafond annuel de la sécurité sociale, actuellement fixé à 8,60 % progressera comme suit :

- 2012 : 8,63 %
- 2013 : 8,80 %
- 2014 : 8,90 %
- 2015 : 9,00 %
- A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016 : 9,10 %

# Retraite : le rachat de cotisations pour les Artisans-Commerçants

Le rachat de cotisations retraite est enfin opérationnel pour les artisans, commerçants (Décret 2012 – 503 du 16 avril 2012 ; communiqué de presse du RSI du 9 juillet 2012).

Attendu depuis 2010, le décret permet aux artisans, commerçants nés avant 1960, ayant cotisé 15 ans aux régimes d'assurance vieillesse de base des indépendants et à jour de leurs cotisations de profiter de ce nouveau dispositif de rachat. Pour cela, le rachat doit être demandé avant le 31 décembre 2013.

L'objet du rachat est de compléter les années validant moins de 4 trimestres.

Le rachat de ces trimestres sert à augmenter le montant de la pension. En revanche ils ne sont pas retenus pour le bénéfice de la retraite anticipée.

Le nombre maximal de trimestres rachetable est de sept.

Coût du rachat : pour un trimestre racheté, deux fois le montant de la cotisation minimale soit 636 € au 19 avril 2012.

## Congés payés : les dernières jurisprudences

- ✓ **L'employeur doit prouver qu'il a tout mis en œuvre pour que le salarié soit en mesure de prendre ses congés payés**

La Cour de Cassation sociale dans un arrêt du 13 juin 2012 impose aux employeurs de mettre en œuvre toutes les mesures utiles pour permettre au salarié de prendre ses congés payés.

En cas de litige, la charge de la preuve incombe à l'employeur.

En outre, le fait qu'il ait été versé des indemnités de congés payés au salarié ne prouve pas qu'il y ait eu réellement prise de congés.

- ✓ **Le salarié malade en cours de congés payés peut les reporter**

**La situation en France est actuellement la suivante (Cour Cassation Sociale du 4 décembre 1996) :** lorsque le salarié est malade pendant ses congés payés, l'arrêt maladie n'a pas pour effet d'interrompre les congés payés. L'employeur n'a pas à reporter ces congés payés sauf si des dispositions conventionnelles, un usage ou un accord avec le salarié prévoient la suspension des congés payés pendant l'arrêt maladie.

Ainsi sauf cas particuliers, le salarié malade au cours de ses congés payés perçoit des indemnités journalières de sécurité sociale maladie en sus de son salaire au titre des congés

payés. Quant au compteur de congés payés, celui-ci est imputé des congés payés pris pendant la maladie.

Dans un arrêt du 21 juin 2012, la Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE) concernant un cas en Espagne, pose désormais le principe qu'un salarié malade pendant ses congés payés doit toujours pouvoir les reporter.

Pour rappel, depuis un arrêt de la cour de cassation de 2009, c'est cette solution de report des congés payés qui est retenue en France lorsque la maladie a lieu avant le départ en congés.

Si cette décision de la CJUE n'est pas encore transposée dans le droit français, elle pourrait bientôt l'être.

Pour autant la solution actuellement retenue par la Cour de cassation française reste juridiquement valable bien que sujette à un éventuel risque de contentieux.

✓ **Le salarié en arrêt de travail suite à un accident de trajet continue d'acquérir des droits à congés payés comme en cas d'accident de travail**

La cour de cassation vient d'aligner le régime de l'accident de trajet avec celui de l'accident de travail (Cass. Soc. du 3 juillet 2012). Ainsi comme en arrêt de travail suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle, les périodes d'absence pour cause d'accident de trajet doivent être assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination du congé payé annuel.

Ce revirement fait suite à une décision européenne imposant un minimum de 4 semaines de congés annuelles (CJUE du 24 janvier 2012).

L'interprétation de la décision prise en Cassation peut laisser à penser que le salarié a le droit, le cas échéant, à cinq semaines de congés payés et non pas seulement quatre semaines imposées par la CJUE. Ce point reste en suspens.

Actuellement la maladie non professionnelle n'est pas considérée comme du travail effectif pour la détermination de la durée du congé. Cette règle manifestement contraire à la réglementation européenne pourrait faire l'objet également d'un revirement.

## EN BREF...

### L'ACTUALITE DIVERSE :

#### Participation : révision des accords

La loi portant la réforme des retraites du 9 novembre 2010 a institué un certain nombre de mesures visant à favoriser le développement des dispositifs d'épargne dans les entreprises ; dès lors, les entreprises qui disposent d'un accord de participation sans pour autant avoir de plan d'épargne entreprise (PEE), ont l'obligation de mettre en place ce PEE.

Cette mesure, déjà en vigueur pour les nouveaux accords de participation conclus depuis la loi du 30 décembre 2006, a été élargie aux accords conclus avant cette date.

**La mise en conformité doit être effectuée pour le 31 décembre 2012.**

Les accords de participation doivent par conséquent être modifiés avant cette date. En cas de non respect de cette obligation, l'URSSAF serait en droit de redresser la société

#### Représentativité des syndicats dans les TPE : Evaluation de l'audience syndicale

La loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale prévoit que les salariés des entreprises de moins de 11 salariés puissent faire entendre leur voix dans le cadre de nouvelles règles de représentativité.

Jusqu'à présent, seules les organisations syndicales représentatives (CGT, CGT-FO, CFTC, CFDT, et CGC) avaient le monopôle.

Désormais, le syndicat qui aura obtenu au moins 8 % des suffrages aux élections professionnelles pourra être considéré comme représentatif.

Les salariés des TPE voteront tous les 4 ans pour le syndicat de leur choix. Le premier vote devrait avoir lieu fin 2012.

4,7 millions de salariés sont appelés à voter, par voie électronique ou par correspondance entre le 28 novembre et le 12 décembre 2012.

Le ministère prévoit de communiquer auprès des salariés des TPE et des chefs d'entreprise dès septembre. Par ailleurs une hotline sera ouverte aux électeurs au cours du mois de novembre et pendant toute la durée du scrutin.

## Visite médicale d'embauche obligatoire : même pour les CDD de très courte durée

**A partir du 1<sup>er</sup> juillet 2012, les obligations de l'employeur en matière de visite médicale d'embauche se durcissent.**

Sauf exception, l'employeur doit tout mettre en œuvre pour que le salarié bénéficie d'un examen médical avant l'embauche ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai. S'agissant d'une obligation de sécurité de résultat, la cour de cassation rappelle que tout employeur doit prendre les dispositions nécessaires, et ce même si le CDD est de très courte durée. A défaut il peut être condamné à verser au salarié des dommages-intérêts pour réparation du préjudice subi.



# BAKER TILLY FRANCE

Membre indépendant de Baker Tilly International

76, avenue des Champs-Élysées  
75008 PARIS

Tél : +33 (0)1 42 89 44 43

Fax : +33 (0)1 42 89 44 99

E-mail : [contact@bakertillyfrance.com](mailto:contact@bakertillyfrance.com)

[www.bakertillyfrance.com](http://www.bakertillyfrance.com)