



Bonnes fêtes et meilleurs voeux



Le Président Michel GRENACKER, le Conseil d'Administration, la Direction et tout le personnel du CIGAC vous souhaitent de bonnes fêtes de fin d'année et vous présentent à vous et à votre famille tous leurs meilleurs voeux pour 2012.

Grand'Air ou comment profiter des loisirs à prix réduit

L'association Grand'Air qui est un service de la Maison de l'Artisanat permet aux chefs d'entreprises, à leurs salariés et à leur famille l'accès aux loisirs et à la culture. Elle permet ainsi aux petites entreprises de proposer à leurs salariés des avantages qui étaient jusqu'alors réservés aux grandes structures pourvues de comités d'entreprise.

Ainsi, par l'adhésion à Grand'Air, vous pouvez bénéficier :

- De tous les avantages de la Carte CEZAM de l'IRCOS pendant un an pour vous-même, pour l'ensemble de vos salariés et pour les familles,
- Des offres spécifiques de Grand'Air (offres spéciales pour Pâques, soirée de l'artisanat, visites guidées, spectacles,  v nements sportifs et culturels ...)
- Des réductions jusqu'à 10 % sur le prix des locations de vacances avec Odalys Vacances, Val VVF et vacances bleues.

L'adhésion, à un coût très modique, est déductible des frais de l'entreprise. Pour tout renseignement complémentaire, vous pouvez vous rapprocher de votre conseiller en entreprise. Renseignements également sur le site www.grand-air-alsace.fr

Plafond de la sécurité sociale : 3031 à en 2012

Selon des informations données par le ministère du travail, le plafond mensuel de la sécurité sociale pour 2012 sera fixé à 3031 à, soit une hausse de 2,9% par rapport au plafond applicable en 2011 (2946  ). Le plafond annuel s'élèvera donc à 36.372 à. Un arrêté confirmera ces montants.

SMIC au 1er décembre 2011

Le SMIC horaire est passé à **9,19 euros** au 1er décembre 2011, soit 1393,85 à brut par mois pour une durée légale de 35 heures par semaine. Le minimum garanti quant à lui passe de 3,36 à à **3,43 à**.

Incidences du relèvement du SMIC

Le nouveau SMIC s'applique aux périodes d'emploi effectuées à partir du 1er décembre 2011.

Si, du fait du relèvement, certaines rémunérations deviennent inférieures au SMIC, l'employeur doit impérativement ajuster la rémunération des salariés concernés.

Inversement, l'employeur n'a pas l'obligation de répercuter la hausse du SMIC sur les autres salariés. Les éventuelles clauses d'indexation automatique des salaires sur le niveau général des prix ou sur le SMIC sont en effet illicites.

Réduction Fillon annualisée

Le coefficient de la réduction de cotisations Fillon se calcule en fonction de divers paramètres dont le SMIC annuel. Pour l'année 2011, ce SMIC annuel est en principe égal à 1820 fois le SMIC horaire pour un salarié à temps plein présent toute l'année, étant précisé que des règles de prorata s'appliquent dans certains cas : temps partiel, entrée / sortie en cours d'année, etc.

Pour l'application mensuelle de la réduction, on retient pour chaque mois 1/12^e du SMIC annuel, le calcul étant régularisé soit en fin d'année, soit de manière progressive, au fur et à mesure des payes.

Attestation Pôle Emploi

En fin de contrat de travail, l'employeur est tenu de remettre au salarié une attestation lui permettant de faire valoir ses droits aux allocations de chômage. Une copie de cette attestation doit être remise à Pôle emploi.

A partir du 1^{er} janvier 2012, la déclaration dématérialisée devient obligatoire pour les entreprises d'au moins 10 salariés.

L'effectif s'apprécie au 31 décembre de l'année civile précédente, les entreprises concernées sont celles dont l'effectif est d'au moins 10 salariés au 31 décembre 2011.

En revanche, les employeurs de moins de 10 salariés ne sont pas soumis à cette obligation de dématérialisation. Ils pourront continuer à envoyer leur attestation sur le formulaire papier fourni par Pôle Emploi ou s'ils le souhaitent, de façon dématérialisée.

Transmission par saisie en ligne :

La transmission de l'attestation peut également être effectuée directement sur le site internet de Pôle emploi :

www.pole-emploi.fr. Une page du site indique la marche à suivre.

Attestation à remettre au salarié

Quel que soit le mode de transmission choisi, l'employeur reçoit l'attestation à remettre au salarié. Elle est constituée à partir des données transmises. L'employeur conserve la faculté de corriger l'attestation s'il a fait une erreur, en transmettant une nouvelle attestation selon les mêmes modalités.

Source Revue Fiduciaire

Règles à suivre pour installer une vidéosurveillance

Les règles ne sont pas les mêmes suivant si l'entreprise est ouverte ou non au public.

Entreprises ouvertes au public

En principe, l'installation de la vidéo protection dans les lieux et établissements ouverts au public (magasin) nécessite l'obtention d'une autorisation préfectorale prise après l'avis de la commission départementale de la vidéo protection. Par exception, certains dispositifs doivent être soumis à la CNIL avant leur installation : pour les systèmes qui permettent « par eux-mêmes » l'identification de personnes physiques.

Entreprises non ouvertes au public

Les systèmes utilisés dans les locaux non ouverts au public (locaux professionnels) constituent un traitement automatique de données à caractère personnel soumis à la loi « informatique et libertés » si :

- Les images font l'objet d'un enregistrement et d'une conservation, et non d'un simple visionnage ;
- Si l'employeur ou un gestionnaire du personnel sont en mesure, par les moyens dont ils disposent normalement, d'identifier les personnes filmées.

Lieux mixtes

Dans ce cas, l'employeur doit, d'une part saisir le préfet territorialement compétent pour obtenir une autorisation préalable à l'installation d'un système et, d'autre part, procéder auprès de la CNIL à la formalité préalable applicable.

Source Revue Fiduciaire

Travail illégal – sanctions administratives

La lutte contre le travail dissimulé ne cesse de s'intensifier. En cas de travail dissimulé, l'employeur s'expose désormais à de nouvelles sanctions.

En effet, la loi du 16 juin 2011 a mis en place deux nouvelles sanctions pour les employeurs coupables de certaines infractions de travail illégal (travail dissimulé, marchandage, prêt illicite de main-d'œuvre et emploi d'étrangers sans titre de travail) :

- la fermeture provisoire de leur établissement
- et l'exclusion des marchés publics.

Ces nouvelles dispositions entrent en vigueur à compter du 2 décembre 2011. Toutefois, elles ne concernent que les infractions de travail illégal survenues à compter du 18 juin 2011, soit postérieurement à l'entrée en vigueur de la loi sur l'immigration.

Fermeture administrative de l'entreprise

Le préfet de département peut désormais décider la fermeture administrative de l'entreprise. Pour déterminer la durée de la fermeture, qui ne peut excéder 3 mois, le préfet tient compte de la gravité de l'infraction, de son éventuelle répétition, du cumul d'infractions, du nombre de salariés concernés et de la situation économique, sociale et financière de l'entreprise. Cette fermeture peut s'accompagner de la saisie conservatoire du matériel professionnel. Lorsqu'il s'agit d'un chantier, le préfet prononce l'arrêt de l'activité sur le site concerné après avis du maître d'ouvrage ou du responsable de chantier.

Refus d'attribution et remboursement des aides publiques

Les aides publiques, dont l'attribution peut être refusée ou le remboursement demandé, correspondent aux dispositifs suivants :

- contrat d'apprentissage,
- contrat unique d'insertion,
- contrat de professionnalisation,
- aides aux entreprises accordées par les collectivités territoriales et leurs groupements,
- aides et subventions à la création, à la production et à la diffusion du spectacle vivant et enregistré.

Autorité compétente

L'autorité administrative compétente pour refuser les aides ou en demander le remboursement est l'autorité gestionnaire de l'aide concernée. Elle doit en informer le préfet de département. Compte tenu du nombre important d'aides susceptibles d'être versées, même dans le cadre d'un seul dispositif, plusieurs autorités administratives sont susceptibles d'intervenir, parmi lesquelles l'Agence de service de paiement (pour les aides de l'Etat et les collectivités territoriales), Pôle emploi et les OPCA.

Refus d'attribution

Lorsque l'organisme compétent est saisi d'une demande d'aides, il vérifie auprès du préfet de département si l'employeur n'a pas été verbalisé pour travail illégal dans les 12 mois précédant sa demande.

Si tel est le cas, l'organisme peut décider de refuser l'aide sollicitée. Il en informe alors l'employeur, par lettre recommandée avec AR de son intention en lui précisant qu'il peut présenter ses observations dans un délai de 15 jours.

A l'expiration de ce délai, il peut être décidé, au vu des observations éventuelles de l'employeur de ne pas lui attribuer l'aide pendant une durée déterminée et dans la limite de 5 ans.

Remboursement des aides versées

Au vu des informations qui lui sont transmises sur la verbalisation d'un employeur, le préfet de département informe les autorités compétentes gestionnaires des aides mentionnées qu'elles peuvent enjoindre à l'entreprise de rembourser tout ou partie des aides versées au cours des 12 mois précédant l'établissement du procès-verbal d'infraction.

Fermeture d'établissement et exclusion des marchés publics

Au vu des informations qui lui sont transmises, le préfet du département peut mettre en œuvre à l'égard de l'employeur verbalisé pour l'une des infractions au travail illégal l'une ou les deux des mesures suivantes :

- la fermeture provisoire de l'établissement ayant servi à commettre l'infraction,
- l'exclusion temporaire des contrats administratifs ayant pour objet l'exécution de travaux, la livraison de fournitures ou la prestation de services, avec une contrepartie économique constituée par un prix ou un droit d'exploitation, ou la délégation d'un service public.

Si le préfet décide de la fermeture temporaire de l'établissement, il tient compte, pour déterminer la durée de cette fermeture qui ne peut excéder 3 mois, de la gravité de l'infraction de travail illégal, de sa répétition, du cumul des infractions relevées, du nombre de salariés concernés, de la situation économique, sociale et financière de l'employeur.

Si la fermeture s'accompagne de la saisie conservatoire du matériel professionnel, la décision précise les machines-outils, les moyens de transport et tout autre matériel appartenant à l'employeur, utilisés dans le secteur d'activité dont relève l'établissement concerné sur lesquels porte la saisie.

Lorsque l'activité de l'employeur mis en cause s'exerce dans un lieu temporaire de travail ou dans un établissement ne relevant pas de son entreprise, le préfet du département dans le ressort

duquel se trouve l'établissement mis en cause, peut infliger la sanction en décidant la fermeture de l'établissement employeur dans les mêmes conditions.

Pour les chantiers du bâtiment ou de travaux publics, la fermeture prend la forme d'un arrêt de l'activité de l'entreprise sur le site concerné, après avis du maître d'ouvrage ou du responsable du chantier. La décision du préfet est portée à la connaissance du public par voie d'affichage sur les lieux du chantier.

Exclusion des marchés publics

Si le préfet décide de l'exclusion des marchés publics, il tient compte, pour déterminer la durée de cette exclusion qui ne peut excéder 6 mois, de la gravité de l'infraction de travail illégal, notamment sa répétition, du cumul d'infractions relevées, du nombre de salariés concernées, en fonction de la situation économique, sociale et financière de l'employeur.

Lorsqu'une décision d'exclusion temporaire à l'encontre d'une entreprise est prononcée, cette décision d'exclusion temporaire vaut pour l'entreprise et son responsable légal qui ne peut soumissionner à d'autres contrats administratifs personnellement ou par personne interposée ou encore en créant une entreprise nouvelle dont il assure la direction en droit ou en fait.

Source Francis Lefebvre

Cotisation supplémentaire maladie en Alsace Moselle revue à la baisse

A compter du 1^{er} janvier 2012, la cotisation supplémentaire d'assurance maladie d'Alsace-Moselle passe de 1,60 % à 1,50 %, tant sur les revenus salariés que sur les retraites et autres revenus de remplacement.

Cadeaux aux salariés ou aux relations d'affaires

Les cadeaux ouvrent droit à déduction de la TVA si leur valeur par bénéficiaire n'excède pas 65 € TTC depuis le 1^{er} janvier 2011.

Les matériels publicitaires remis gratuitement aux détaillants peuvent également ouvrir droit à déduction, sous certaines conditions.

Si le montant global des cadeaux excède 3000 €, il doit figurer sur le relevé des frais généraux.

Les cadeaux d'une valeur modique (147 € en 2011 soit inférieur à 5 % du plafond de la sécurité sociale) offerts au personnel sont déductibles des résultats de l'entreprise et ne constituent pas pour le salarié un avantage en nature imposable.

Les bons d'achat et cadeaux offerts aux salariés par l'employeur sont exonérés de cotisations, de conditions plus ou moins strictes selon le montant cumulé sur l'année.

Des dispositions plus favorables existent sur le plan des cotisations pour les chèques culture, chèque disque et chèque lire.

A noter que les chèques lire sont exonérés totalement de cotisations, de CSG et de CRDS.

Economie - chiffres clés

Indice coût de la construction : Indices trimestriels

	2 ^e tr. 2010	3 ^e tr. 2010	4 ^e tr. 2010	1 ^{er} tr. 2011	2 ^e tr. 2011
Indice	1517	1520	1533	1554	1593
Date de publication	08/10/2010	07/01/2011	08/04/2011	08/07/2011	09/10/2011
% sur 1 an	1,27 %	1,20 %	1,73 %	3,05 %	5,01 %
% sur 3 ans	5,71 %	5,34 %	4,00 %	3,81 %	2,00 %
% sur 9 ans	33,19 %	32,75 %	34,47 %	34,08 %	36,97 %

Révision annuelle des loyers des baux professionnels et des baux commerciaux :

Le calcul du loyer révisé s'effectuera ainsi : (dernier loyer X 1593) / 1517 = loyer révisé.

Révision triennale des loyers des baux commerciaux :

Elle sera pratiquée ainsi : (loyer en cours X 1593) / 1562 = loyer révisé.

Renouvellement des loyers des baux commerciaux :

Il se calculera de la façon suivante : (loyer d'origine X 1593) / 1163 = loyer renouvelé.

Indice des loyers commerciaux : (ILC)

	2 ^e tr. 2010	3 ^e tr. 2010	4 ^e tr. 2010	1 ^{er} tr. 2011	2 ^e tr. 2011
Indice	101,83	102,36	102,92	103,64	104,44
Date de publication	08/10/2010	07/01/2011	08/04/2011	08/07/2011	09/10/2011
Variation	- 0,22 %	1,14 %	1,83 %	2,25 %	2,56 %

Loyer d'habitation : Indice de référence des loyers (IRL)

	3 ^e tr. 2010	4 ^e tr. 2010	1 ^{er} tr. 2011	2 ^e tr. 2011	3 ^e tr. 2011
% sur 1 an	118,70	119,17	119,69	120,31	120,90
Variation	1,10 %	1,45 %	1,60 %	1,73 %	1,90 %

SMIC au 1^{er} décembre 2011 :

- ⇒ Horaire 9,19 euros
- ⇒ 151,67 heures 1393,85 euros (base 35 heures)

Minimum garanti : 3,43 euros depuis le 01/12/2011

Plafond de la Sécurité Sociale pour 2011 :

- ⇒ 35 352 euros annuel
- ⇒ 2 946 euros mensuel

Taux de l'intérêt légal : + 0,38 % pour 2011

Taux de l'intérêt légal majoré : + 5,38 %

Taux de compétence des tribunaux :

- Tribunal de Grande Instance : demande supérieure à 10 000 €
- Tribunal d'Instance :
 - demande inférieure à 10 000 €
 - sans appel jusqu'à 4 000 €
- Juge de proximité : demande inférieure à 4 000 €
- Conseil de Prud'hommes : sans appel jusqu'à 4 000 €
- Tribunal de Commerce : sans appel jusqu'à 4 000 €



partenaire de vos performances

