

- Émission de parts sociales réservée aux salariés
- Déclarations d'embauche : simplification à compter du 1^{er} août 2011
- Forfait-jours : validité des conventions
- Baux commerciaux : sous-location

Lettre d'information du réseau des sociétés coopératives et participatives

APPEL À PROJETS JEUNESSE

> À partir de 15 000 euros de soutien



La toute première action du programme Jeun'ESS lancé par Roselyne Bachelot, ministre des Solidarités et de la Cohésion sociale, le 30 juin avec l'Avise (Agence de valorisation des initiatives sociales et économiques), la Caisse des Dépôts et six fondations de l'économie sociale, porte sur un appel à projets ouvert jusqu'au 30 septembre à destination des « porteurs d'initiatives en création ou en développement ». Les initiatives doivent « reposer sur une démarche entrepreneuriale, incluant la vente de prestation ou de produits, et présenter un caractère d'innovation sociale ». Neuf projets maximum seront sélectionnés avec à la clé un apport financier ou des prestations d'accompagnement pouvant aller de 15 000 à 45 000 euros. En complément, un dispositif d'appui aux porteurs de projet sera mis en place, sous forme de parrainage, mise en relation, mise en réseau ou encore d'une participation au « Club des lauréats Jeun'Ess ».

Pour en savoir plus et retirer son dossier de candidature : www.jeun-ess.fr

RÉSEAU

> Les nouveaux permanents accueillis à la CG Scop



L'édition 2011 du séminaire d'accueil des nouveaux permanents du réseau des Scop a eu lieu le 7 juillet dernier à la CG Scop. Le président de la Confédéra-

tion, Patrick Lenancker, a accueilli dès le 6 juillet les quelque 20 participants issus de plusieurs Unions régionales et de la CG Scop pour une présentation du fonctionnement et de l'organisation du Mouvement suivie d'un dîner collectif. Le séminaire a permis aux participants de découvrir les différents services de la Confédération, les Fédérations de métier, ainsi que les Scic, les CAE et l'Union Sociale. Les fondements historiques du Mouvement leur ont été présentés par François Kerfourn, membre du Cac (Club des anciens coopérateurs) et anciennement directeur de l'Union régionale des Scop de l'Ouest

L'équipe de *Les Scop Info* vous souhaite un bel été et vous donne rendez-vous début septembre.

RHÔNE-ALPES

> Assemblée générale de l'Union régionale



Près de 150 représentants des Scop et des Scic de la région Rhône-Alpes se sont réunis le 30 juin dernier au Technopole de Saint-Étienne, à l'occasion de l'assemblée générale annuelle organisée sur la thématique de la démocratie. Une journée d'échange ponctuée par trois ateliers de réflexion et close par un grand débat intitulé : « La démocratie dans l'entreprise d'économie sociale : option ou nécessité? », avec le témoignage de Philippe Frémeaux, président d'*Alternatives Économiques*.

INNOVATION

> ACOME : participation record à la sixième Fête du très haut débit

Près de 500 experts et professionnels ont participé à cet événement unique en France qui a rassemblé le 30 juin dernier à Mortain les acteurs et décideurs de la filière du

très haut débit: opérateurs, collectivités territoriales, financeurs, fédérations professionnelles, intégrateurs, installateurs, constructeurs, équipementiers et presse... Sous la présidence de Jérôme Coutant, membre du collège de l'Arcep (Autorité de régulation des communications électroniques et des postes), le leader français du secteur de la fibre optique a présenté les perspectives et principales innovations de ce secteur, avec les interventions d'Hervé Touzeau, directeur technique Fibre d'Orange et de Marc Frentzel, directeur technique de Cisco France... Un salon professionnel réunissant 33 exposants (dont la Scop Scopelec, 542 salariés, 48 millions d'euros de CA en 2009) et ateliers était organisé pour l'occasion sur le Centre d'expertise du très haut débit (CETHD) d'ACOME, une plate-forme pédagogique de 10 500 m² pour découvrir l'ensemble des technologies des réseaux très haut débit déployées en situation réelle.

Informations: www.acome.fr

PROGRAMME EUROPÉEN D'INTERCOOPÉRATION

> Les jeunes Belges découvrent la Citel



La Citel (construction de réseaux électriques, 130 salariés dont 106 salariés associés, Midi-Pyrénées) accueille pendant les trois mois de juillet, août et septembre deux jeunes Belges pour leur faire découvrir la vie en coopérative. Cette initiative s'inscrit dans le cadre d'un programme européen (AEF Europe-Léonardo) impulsé par l'Institut de développement européen d'économie sociale (IDEES) situé en Belgique, en partenariat avec la Fédération nationale des Scop du BTP. Ce programme vise à accueillir des jeunes Belges dans des coopératives européennes, et notamment françaises, là où la barrière linguistique n'existe pas. Le stage vise à encourager une meilleure connaissance de la coopération par les jeunes et à susciter l'entrepreneuriat en économie sociale. La sélection des étudiants en 2011 a été axée dans les secteurs d'activité de l'électricité, du sanitaire et du chauffage.

FORMATION

> Les Essentiels: un formidable levier de financement pour vos formations

On peut être très bon dans son métier, mais n'avoir jamais eu de formation dans les domaines les plus essentiels aujourd'hui, tels que la maîtrise de l'écrit, l'utilisation de l'ordinateur et d'Internet, les bases d'une

langue étrangère et même le travail en équipe, qui est au cœur du fonctionnement d'une Scop ou d'une Scic mais ô combien difficile à apprendre! C'est dans cet objectif qu'Uniformation a lancé Les Essentiels, un dispositif pour lequel l'OPCA de l'économie sociale a obtenu du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels un budget de près de 18 millions d'euros destiné à former plusieurs milliers de salariés des coopératives adhérentes. Toute Scop adhérente à Uniformation et/ou à Form.coop (cotisation de 0,1 % de la masse salariale brute) peut ainsi financer les formations de remise à niveau de son choix dans les domaines indiqués, pour autant qu'elles concernent les salariés dont le niveau de formation est inférieur ou égal au CAP/BEP, ou les salariés de 45 ans et plus, quel que soit leur niveau de formation. Vos projets de formation 2011 à 2013 doivent être programmés avant le 15 décembre 2011. Pour plus d'informations, contactez votre conseiller Uniformation régional: **01 53 02 02 53, de 9h30 à 12h30 et de 14 heures à 17 heures.**

EST

> La Fonderie de la Bruche fête ses 30 ans



À l'occasion de son assemblée générale, la Fonderie de la Bruche a fêté ses trente ans le 25 juin dernier à Schirmeck (67). Spécialisée dans la fonderie

aluminium sous pression, la Scop emploie 150 personnes, dont 143 associés. Son dirigeant, Michel Straumann, depuis 1998, a profité de cette rencontre pour retracer l'histoire de la coopérative et rappelé la volonté et l'implication des associés qui ont été nécessaires pour que la Scop s'adapte aux modifications de son environnement tout au long de ces 30 dernières années. Le président de l'Union régionale, Hervé Marschal, est intervenu afin de féliciter l'ensemble de l'équipe pour sa réussite et son efficacité.

NORD-PAS-DE-CALAIS

> Ascenseur social pour les salariés d'Instep

Quatorze salariés du groupe de formation lillois Instep viennent d'obtenir une licence sciences de l'éducation et formateurs pour adultes. Initiée et encouragée par Instep, cette réussite est le résultat d'un partenariat CUEPP-Université de Lille-I, DIRECCTE 59/62, Agefos PME et des salariés eux-mêmes par l'utilisation de leur droit individuel à la formation. Les quatorze salariés ont obtenu ce diplôme en validant leurs acquis personnels et professionnels, complétés par des cours théoriques, des cours d'aide à l'écriture et sur la force du travail collectif. Leur performance et leur parcours ont été

DANS LES MÉDIAS

Les Échos (juin-juillet) – Un hors-série intitulé *Des réseaux pour booster votre création* fait le point sur les structures de conseils et d'accompagnement : l'Adie, les boutiques de gestion, les CCI... et le réseau des Scop.

Alternatives Économiques (juin) – La revue économique propose une visite virtuelle du nouveau siège du groupe Chèque Déjeuner, l'Atrium, installé à Gennevilliers et intégralement conçu à partir de matériaux naturels.

La Vie (juin) – Dossier sur les valeurs fondatrices des Scop et de l'économie sociale, avec les expertises de Pascal Trideau, directeur général de la CG Scop, et de Guy Babolat, dirigeant de Bourgeois (Rhône-Alpes), spécialisé dans la production de fours professionnels.

Rebondir (juillet/août) – État des lieux des interviews les plus marquantes diffusées sur sa chaîne Web dédiée à la création d'entreprise, à l'emploi et à la formation... Ecoutez celle de Patrick Lenancker, président de la CG Scop, à redécouvrir sur www.rebondirtv.fr/tv/scop

salués par l'ensemble des salariés du groupe à la suite de l'assemblée générale qui a eu lieu le 24 juin. Né en 1996, le groupe Instep réalise près de 7 millions de chiffre d'affaires et réunit trois coopératives : les Scop Instep Formation (150 salariés) et Abelia (18 salariés) et la coopérative loi de 1947 COEF 3 (15 salariés).

Informations : www.instep-formation.fr

MIDI-PYRÉNÉES

> Greenburo : performances et promotion sociale

Le Prix Étienne-Marcel, organisé le 29 juin dernier, récompense les PME performantes qui mettent l'homme, le territoire, la préservation de la planète au cœur de leur activité. Le Prix spécial du jury a cette année été attribué à la Scop Greenburo, société de conseil aux entreprises en matière de gestion de tri des déchets. Forte de 300 clients, l'entreprise, fondée en 2007, vient de remporter un marché lancé par la ville de Toulouse pour la collecte de déchets de plus de 1000 magasins du centre-ville, lui permettant de créer 6 nouveaux emplois dont 4 pour des personnes en réinsertion.

Source : LeFigaro.fr (30 juin)

BÂTIMENT

> Inauguration conjointe de locaux pour Cabestan et Oxalis

Les coopératives d'activités et d'emploi Cabestan, spécialisées dans le bâtiment et Oxalis ont inauguré le 23 juin dernier leurs nouveaux locaux communs situés à Chambéry-Bassens (Savoie). L'objectif de cet espace commun est de mutualiser les moyens des deux structures et de renforcer leur visibilité et actions sur le territoire.

Informations : www.cabestan.fr / www.oxalis-scop.org

Source : Journal du bâtiment et des TP en Rhône-Alpes (30 juin)

EUROPE

> Les coopératives de travailleurs espagnoles ont 25 ans



La Confédération espagnole des coopératives de travailleurs associés (Coceta) célèbre cette année son 25^e anniversaire. Plusieurs événements de commémoration ont déjà été organisés au premier semestre 2011 et Mondragon, le géant coopératif qui compte 92 000 salariés dans le monde, accueillera en octobre une rencontre nationale avant une ultime cérémonie à Madrid, en février, qui coïncidera avec le démarrage de l'Année internationale des coopératives.

En Espagne, les coopératives de travailleurs représentent 17 000 entreprises qui emploient plus de 205 000 salariés.

Informations : www.coceta.coop

INTERNATIONAL

> Appel à projets : promotion des valeurs coopératives

La 89^e Journée internationale des coopératives de l'Alliance coopérative internationale (Aci) a eu lieu le 2 juillet dernier. Liée cette année à l'Année Internationale de la jeunesse des Nations Unies qui se terminera fin août, cette journée a eu pour thème « Les jeunes, l'avenir de l'entreprise coopérative ». L'ACI a organisé une compétition artistique intitulée « Coop'Art », ouverte aux jeunes adultes du monde entier (de 16 à 35 ans), dans le but de promouvoir les valeurs et les principes des coopératives auprès d'eux. Les participants peuvent soumettre leurs projets par Internet de novembre 2011 à mai 2012. La compétition porte sur trois catégories : la musique, la vidéo et la photographie. C'est en 1923 que l'ACI a célébré pour la première fois cette Journée internationale. Depuis 1995, l'ACI et les Nations Unies choisissent le thème de la Journée internationale par l'intermédiaire du Comité pour la promotion et l'avancement des coopératives (Copac).

Plus d'informations : www.ica.coop/activities/idc.html

> L'Apere s'engage pour le développement de l'export vers la Chine

Le réseau Apere, spécialisé dans le développement et la transmission d'entreprise, vient de signer un accord-cadre avec l'Eccu (Europe China Commercial Union) ayant pour objectif de promouvoir des projets de coopération Europe-Chine et, en particulier, de développer la présence des entreprises françaises sur le marché chinois. Une première réunion de travail a été organisée le 11 juillet dernier avec la région Bourgogne, zone pilote de ce partenariat, l'Apere ayant pour mission d'identifier les PME en mesure de répondre aux besoins des entreprises chinoises.

Informations : www.apere.asso.fr / 01 47 68 2007

DROIT COOPÉRATIF

Émission de parts sociales réservée aux salariés

L'émission de parts sociales réservée aux salariés est une possibilité prévue pour les Scop par les articles 35 et suivants de la loi du 19 juillet 1978.

Cette émission suppose une volonté d'augmenter le capital de la société.

Les Scic ne peuvent pas procéder à une telle émission car aucun texte ne leur en offre la possibilité.

■ Scop concernées

Le bénéfice de l'opération est accordé à toutes les Scop, quelle que soit leur forme, SA ou SARL.

■ Salariés bénéficiaires

Tous les salariés de l'entreprise, sous condition d'ancienneté que nous verrons après, qu'ils soient associés ou non, peuvent bénéficier de l'émission de parts. Leur contrat de travail peut prévoir un temps complet ou un temps partiel, être à durée indéterminée ou à durée déterminée. Les apprentis et les salariés sous contrat de professionnalisation sont concernés.

Une ancienneté minimale est requise

L'article 37 de la loi prévoit que l'assemblée fixe les conditions d'ancienneté requise des salariés pour bénéficier de l'émission. Cette ancienneté est au minimum d'un an et au maximum de trois ans.

À l'intérieur de ces limites, l'assemblée est souveraine pour fixer les conditions d'ancienneté qui seront exigées des salariés.

■ Effets de la souscription

Le salarié qui souscrit à l'émission de parts sociales devient automatiquement associé, s'il ne l'était pas déjà.

Dans une Scop, c'est le seul cas d'acquisition automatique de la qualité d'associé sans qu'il soit nécessaire de présenter sa candidature au sociétariat.

Le nouvel associé est immédiatement tenu à l'ensemble des obligations attachées à son nouveau statut (prélèvement sur salaire, lien entre le contrat de société et le contrat de travail, etc.), il bénéficie, en contrepartie, de tous les droits attribués à ce statut

(possibilité de participer aux assemblées générales, parts sociales donnant lieu au versement d'un intérêt si l'assemblée le décide, etc.).

■ Montants et limites de l'opération

L'opération est soumise à une double limite: limitation du montant de l'augmentation de capital décidée par la Scop et limitation du montant de souscription par salarié.

Ces limites ne s'apprécient pas sur la même période pour la Scop et pour les salariés. Pour la Scop, la période considérée est l'exercice social et, pour les salariés, l'année civile.

Montant maximal de l'émission

La loi a limité le montant de l'augmentation de capital pouvant être réalisée au cours d'un exercice par ce mécanisme.

La souscription à l'émission ne peut excéder 30 % des capitaux propres, majorés du montant de l'augmentation (soit 42,8 % du montant des capitaux propres avant celle-ci). Les 30 % définis ci-dessus représentent la limite supérieure (y compris l'abondement dont il sera question plus loin) par exercice. Bien entendu, une émission peut être décidée pour un montant inférieur.

Exemple

x = montant de l'augmentation ;
 100 = montant des capitaux propres avant émission de parts sociales ;
 x = à 30 % de $100 + x$;

Soit la formule :

$x = 0,30 (100 + x)$
 $0,70 x = 30 x = 30/70 = 42,8$

Les capitaux propres sont, dans ce cas, définis par l'article 7-3° du décret n° 87-544 du 17.07.1987 relatif à la souscription de parts sociales réservée aux salariés, ils comprennent :

- le capital social : ensemble des parts détenues par les associés ;
- les réserves : il s'agit de la réserve légale et du fonds de développement ainsi que les autres réserves s'il en existe ;

- le report à nouveau : positif, il représente le reliquat de bénéfices non répartis au cours d'un exercice. Il ne devrait pas y avoir de report à nouveau dans les Scop en raison du 1^{er} alinéa de l'article 16 de la loi du 10 septembre 1947 applicable aux Scop qui prévoit l'affectation de la totalité du résultat ;
- les provisions (ayant supporté l'impôt) : il s'agit de provisions qui ont, en réalité, le caractère de réserves ;
- les provisions spéciales : constituées en franchise d'impôt par application d'une disposition particulière du Code général des impôts. Exemples : provision pour investissement, provision pour hausse de prix, provision pour fluctuations des cours.

■ Limitation de la souscription par salarié et libération des parts sociales

Souscription

Un salarié ne peut pas souscrire au cours d'une même année civile, c'est-à-dire, du 1^{er} janvier au 31 décembre (et non au cours d'un exercice social comme pour la société), plus de la moitié du plafond retenu pour le calcul des cotisations de Sécurité sociale.

Les parts émises peuvent être souscrites soit individuellement, soit par l'intermédiaire du fonds commun de placement propre à la coopérative, soit par l'utilisation des droits acquis par les salariés au titre de la participation ou des droits constitués dans le cadre d'un plan d'épargne d'entreprise (PEE).

Libération

La *souscription* est l'engagement de verser le capital dans un certain délai et la *libération* est le versement effectif de ce capital.

Les parts sociales de Scop ARL sont libérables en intégralité dès la souscription, les parts sociales de Scop SA sont libérables du quart lors de la souscription et du solde sur trois ans.

La libération peut avoir lieu :

- par versement ou prélèvement sur les salaires ;
- par transformation en parts sociales de la créance de participation pendant le délai d'indisponibilité de cinq ans, si l'accord le prévoit.

Lorsque l'accord de participation en vigueur dans la Scop a été conclu avant le 1^{er} janvier 2007, les

droits à participation peuvent être utilisés directement pour souscrire à une émission de parts sociales réservée aux salariés.

Lorsque l'accord a été conclu après le 1^{er} janvier 2007, la souscription à l'émission de parts sociales réservée aux salariés ne peut être réalisée que par l'intermédiaire d'un PEE.

- Par déblocage anticipé des droits à participation, la souscription de parts sociales de Scop étant un cas de déblocage anticipé autorisé.
- Au-delà du délai d'indisponibilité par la transformation de la participation placée en compte courant, mais il ne s'agit plus de la modification de l'emploi des droits à participation.

Les souscriptions qui s'effectuent *via* le fonds commun de placement, le PEE ou la participation des salariés sont libérées en totalité immédiatement.

Lorsque l'assemblée accorde un délai pour faciliter la libération des nouvelles parts sociales, lesdites parts peuvent être libérées par prélèvements égaux et réguliers sur le salaire des souscripteurs, dans les conditions fixées par le décret n° 79-558 du 27 juin 1979. qui font référence à la quotité saisissable du salaire telle qu'elle est définie aux articles L. 3252-1 et L. 3252-11 du Code du travail.

Abondement de la Scop

La Scop peut compléter le versement du salarié en versant un abondement. Cet abondement est plafonné au montant du versement du salarié, sans pouvoir excéder un montant fixé par décret en vertu de l'article L. 3332-11 du Code du travail soit, actuellement, 14, 40 % du plafond annuel de Sécurité sociale (8 % majorés de 80 % pour souscription à des titres émis par l'entreprise).

Il y a création de parts sociales tant pour le versement fait par le salarié que pour l'abondement de la Scop.

Pour la bonne forme, le bulletin de souscription doit mentionner le principe de l'abondement.

Régime juridique des parts

Les parts souscrites, représentatives des versements et de l'abondement, sont indisponibles cinq ans à compter de la souscription, alors même que la libération, dans le cas de la Scop SA, pourrait intervenir ultérieurement.

Il peut y avoir déblocage anticipé dans les cas énumérés ci-dessous qui ne sont pas régis par les dis-

positions relatives à l'épargne salariale mais par celles, spécifiques, prévues pour les seules sociétés coopératives de production (décret n° 79-558 du 27 juin 1979, article 3).

- mariage du salarié ;
- licenciement ;
- mise à la retraite ;
- invalidité du salarié ou de son conjoint correspondant au classement dans la deuxième ou la troisième catégorie prévue à l'article L.310 du Code de la Sécurité sociale ;
- décès du salarié ou de son conjoint.

■ Régime fiscal

Versements du salarié

Les prélèvements sur les salaires pour libération de parts sont exonérés de l'impôt sur le revenu dans la limite de 460 € par an (article 81 *ter* 2 du CGI).

Abondement de l'entreprise

Dans les limites autorisées, l'abondement n'est pas un supplément de salaire, il ne supporte pas les charges sociales mais supporte le forfait social à la charge de l'entreprise. La CSG et la CRDS sont à la charge du salarié. L'abondement est déductible de l'assiette de l'IS (article 217 *sexies* du CGI) et de l'impôt sur le revenu (L.3332-27 du Code du travail).

■ Procédure

C'est l'assemblée générale qui décidera de l'émission de parts sociales réservée aux salariés.

Préparation de l'assemblée générale

Rapport du commissaire aux comptes

Le commissaire aux comptes doit rédiger un rapport pour l'assemblée générale. La loi ne fixe pas le contenu du rapport. Il doit principalement vérifier si, du point de vue du fond et de la procédure, la loi est respectée.

Cette obligation de présenter un rapport du commissaire aux comptes à l'assemblée implique que toute SARL qui utilise les possibilités offertes par la loi en matière d'émission de parts sociales réservée aux salariés doit, au préalable, désigner un commissaire aux comptes. Le mandat du commissaire aux comptes n'est pas limité à la durée de l'émission mais s'exerce

pendant la durée légale du mandat, soit 6 ans. Pour ce motif, notamment, les émissions de parts sociales réservée aux salariés sont assez rarement mises en œuvre dans les Scop ARL.

Scop SA : réunion du conseil d'administration ou du directoire

Cette étape n'est pas prévue par la loi mais est indispensable pour que le conseil d'administration (ou le directoire) arrête les principes de l'opération et convoque l'assemblée.

Assemblée générale

L'assemblée, qui peut être l'AGO annuelle pose le principe de l'émission, et en fixe les conditions, notamment le montant de l'émission, de l'abondement, les modalités de libération et l'ancienneté requise pour souscrire. Elle peut déléguer au conseil d'administration, au directoire ou au gérant, le soin de fixer les conditions de réalisation de l'opération (période pendant laquelle la souscription sera ouverte, droit de réduire certaines souscriptions si le total s'avérait trop élevé par rapport à l'émission, etc).

Période de souscription

La période pendant laquelle il est possible de souscrire est encadrée par la loi : de à trente jours à six mois.

La date d'ouverture est impérativement éloignée de plus de trente jours de celle de l'organe de direction qui décide des modalités de l'opération afin de respecter le délai d'information des salariés remplissant les conditions de souscription prévues.

L'information faite aux salariés porte sur :

- Les obligations statutaires (les souscripteurs deviennent associés s'ils ne le sont pas déjà) ;
- Les conditions de souscription ;
- Les conditions de libération des parts.

Un certain nombre de documents fixés par la loi ou les statuts doivent être tenus à leur disposition (bilan, comptes de résultats, rapports du commissaire aux comptes, rapport du conseil d'administration ou du directoire à l'assemblée).

La même information doit être adressée :

- au comité d'entreprise ;
- au commissaire aux comptes ;
- au gestionnaire du fonds commun de placement ou du PEE lorsqu'ils existent.

Les salariés souscrivent en signant un engagement de souscription.

Si le total souscrit et l'abondement sont supérieurs au montant de l'émission, il y a lieu à réduction. Les modalités de la réduction devront avoir été arrêtées par l'assemblée générale ou le conseil d'administration préalablement à l'ouverture de la souscription. La réduction peut ainsi porter sur les demandes de souscription présentées par les salariés dont le salaire est le plus élevé ou sur celles présentées par les salariés associés qui, à la suite de l'opération, détiendraient le plus de capital.

Constatation de la réalisation de l'opération

Le commissaire aux comptes présentera un rapport sur les modalités d'exécution de l'émission de parts sociales lors de la première assemblée générale ordinaire, semble-t-il, d'approbation des comptes qui suivra la fin des opérations.

Là encore, la loi ne fixe pas de contenu. Il ne s'agit pas nécessairement d'un rapport spécial, mais d'une mention particulière dans le rapport général présenté chaque année.

DROIT SOCIAL

Déclarations d'embauche

Simplification à compter du 1^{er} août 2011

La déclaration préalable à l'embauche (DPAE) et la déclaration unique d'embauche (DUE) fusionnent à partir du 1^{er} août 2011 en une seule déclaration pour les employeurs qui procèdent à un recrutement.

Par ailleurs, les modalités d'accomplissement des formalités de déclaration sont simplifiées et actualisées. Cette nouvelle déclaration sera applicable à compter du 1^{er} août 2011.

■ Nouvelle déclaration

La nouvelle déclaration d'embauche permet d'accomplir les déclarations suivantes :

- immatriculation de l'employeur au régime général de Sécurité sociale,
- immatriculation du salarié à la caisse primaire d'assurance maladie ou, s'il s'agit d'un salarié non agricole, à la MSA ;
- affiliation de l'employeur au régime d'assurance chômage (pour une première embauche),
- demande d'adhésion à un service de santé au travail s'il s'agit d'un salarié non agricole ;
- demande d'examen médical d'embauche, y compris pour les salariés agricoles ;
- affiliation des salariés agricoles aux institutions de retraite complémentaire ;

La nouvelle DPAE comportera les mentions suivantes :

- dénomination sociale de l'employeur, Code APE, adresse, numéro Siren et le service de

santé au travail dont l'employeur dépend s'il relève du régime général de Sécurité sociale ;

- date et heure d'embauche ;
- nouvelles mentions : nature, durée du contrat ainsi que durée de la période d'essai. S'il s'agit de l'embauche d'un salarié agricole, la déclaration contient les données nécessaires au calcul par la MSA des cotisations dues pour l'emploi de salariés agricoles, à l'affiliation de ces mêmes salariés aux institutions de retraite complémentaire et à l'organisation de l'examen médical d'embauche.

■ Modalités de transmission

La nouvelle DPAE devra être adressée par l'employeur relevant du régime général de Sécurité sociale ou du régime des salariés agricoles au plus tôt 8 jours avant l'embauche à l'Urssaf ou à la MSA s'il s'agit d'un salarié agricole.

Comme actuellement, la formalité s'effectuera principalement par voie électronique.

Pour les employeurs relevant du régime général et préalablement inscrits à un service d'identification, la formalité sera réputée accomplie au moyen de la fourniture du numéro d'identification de l'établissement employeur, du numéro national d'identification du salarié s'il est déjà immatriculé à la Sécurité sociale et s'il a déjà fait l'objet d'une DPAE dans un délai fixé

par arrêté ainsi que les mentions relatives au moment de l'embauche et au contrat de travail.

Si l'envoi n'est pas fait par voie électronique, la transmission de la DPAE pourra se faire au moyen d'un formulaire (dont le modèle sera fixé par arrêté) envoyé par télécopie ou lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

En cas de transmission par lettre recommandée, l'employeur devra envoyer la DPAE au plus tard le dernier jour ouvrable précédant l'embauche, le cachet de la poste faisant foi.

L'organisme destinataire dispose d'un délai de cinq jours ouvrables à compter de la réception du formulaire pour en accuser réception.

L'employeur doit conserver l'avis de réception postal et le double de la lettre (ou en cas d'envoi par télécopie, l'avis de réception de cette télécopie et le document ainsi transmis) jusqu'à réception de ce récépissé, et non plus jusqu'à la délivrance du pre-

mier bulletin de paie comme cela était le cas auparavant.

Est supprimée l'obligation pour l'employeur de remettre au salarié le volet détachable de l'avis de réception qui mentionne les informations contenues dans la déclaration d'embauche.

En revanche, il doit informer le salarié :

- soit en lui remettant une copie de la déclaration à l'embauche ;
- soit en lui faisant parvenir l'accusé de réception de sa déclaration ;
- soit en insérant dans le contrat de travail la mention de l'organisme destinataire de la déclaration (Urssaf ou caisse de MSA).

L'absence de déclaration à l'embauche constitue un délit de travail dissimulé, pénalement sanctionné.

> **Décret n° 2011-681 du 16 juin 2011, JO du 18 juin 2011.**

Forfait-jours

Validité des conventions de forfait, sous réserve du respect de certaines conditions

Depuis plusieurs mois, la validité des conventions de forfait-jours était contestée en raison de sa condamnation par le Comité européen des droits sociaux (CEDS). Le CEDS avait condamné la possibilité pour un salarié au forfait de travailler jusqu'à 78 heures par semaine.

Par un arrêt du 29 juin 2011, la Cour de cassation valide les forfaits-jours mais exige en contrepartie que l'accord collectif, sur la base duquel le forfait-jours est pratiqué, comporte des dispositions suffisantes en matière de suivi de la charge de travail et de l'amplitude des journées d'activité pour les salariés.

La convention individuelle de forfait-jours doit être prévue par un accord collectif garantissant le respect des durées maximales de travail ainsi que les repos journaliers hebdomadaires.

Dans l'affaire jugée, le salarié faisait valoir que la convention de forfait-jours lui était inopposable car l'employeur n'avait pas respecté l'accord collectif de la métallurgie qui contenait des dispositions très précises concernant le contrôle et le suivi de la charge de travail.

Les dispositions de l'accord ont été jugées conformes par la Cour de cassation. Elles étaient les suivantes :

- Le forfait en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours travaillés afin de décompter le nombre de journées ou de demi-journées travaillées ainsi que celui des journées ou des demi-journées de repos prises.
- L'employeur doit établir un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées ainsi que le positionnement et la qualification des jours de repos en repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels ou jours de repos au titre de la réduction du temps de travail. Toutefois, ce document peut être tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.
- Le supérieur hiérarchique du salarié ayant conclu une convention de forfait défini en jours assure le suivi régulier de l'organisation du travail de l'intéressé et de sa charge de travail.
- Le salarié ayant conclu une convention de forfait défini en jours bénéficie, chaque année, d'un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel seront évoquées l'organisation et la charge de travail de l'intéressé et l'amplitude de ses journées d'activité.

- L'amplitude et cette charge de travail doivent rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé.

La Cour de cassation ne s'est pas prononcée sur la compatibilité des dispositions légales sur le forfait-jours au regard de la Charte sociale européenne, mais elle s'est prononcée uniquement sur la demande du salarié et a statué au regard du niveau de garanties que doivent apporter les accords collectifs conclus en application des textes légaux.

Elle a validé le système du forfait-jours qui doit être sécurisé par l'accord collectif.

En conséquence, les accords collectifs qui ne seraient pas de nature à assurer la protection de la Sécurité et de la santé du salarié et qui ne seraient pas conformes à ces exigences en matière de suivi et contrôle du temps de travail des cadres en forfait-jours devront être renégociés par les partenaires sociaux.

Par ailleurs, la Cour de cassation revient sur sa jurisprudence qui ne reconnaissait au salarié qu'un droit à dommages-intérêts en cas d'inobservation par l'em-

ployeur des modalités de suivi de l'organisation du travail dans la mesure où la convention individuelle restait valide. Elle considère maintenant que le salarié peut obtenir un rappel d'heures supplémentaires si la preuve que de telles heures ont été effectuées peut être apportée.

En outre, si les garanties sont bien prévues par l'accord collectif mais ne sont pas appliquées, la convention de forfait-jours est privée d'effets, l'employeur n'ayant pas appliqué ces garanties en ne procédant pas au suivi prévu de la charge de travail et de l'amplitude des journées travaillées. Dans ce cas également, le salarié pourra obtenir le paiement des heures supplémentaires.

Il faut souligner que cette décision a été rendue sous l'empire des textes régissant le forfait-jours de 2001 à 2006 avant l'intervention de la loi 2008-789 du 20 août 2008 qui a fait disparaître l'obligation d'introduire, dans les accords collectifs, des modalités de suivi de la charge de travail.

> **Cass. soc., 29 juin 2011.**

DROIT COMMERCIAL

Baux commerciaux **Sous-location**

La sous-location d'un bail commercial est possible à la condition d'être formellement autorisée par le propriétaire qui est alors appelé à concourir à l'acte de sous-location (C. com., art. L.145-31, al. 2). Le titulaire du bail ne peut pas se limiter à informer le bailleur de la sous-location.

Le Code de commerce précise toutefois que le sous-locataire dispose d'un droit direct au renouvellement à l'égard du bailleur, même si celui-ci a agréé tacitement la sous-location (C. com., art. L.145-32, al. 2). La jurisprudence exige un agrément sans aucune équivoque.

Dans l'affaire jugée, le locataire d'un bail commercial avait consenti une sous-location à une société. Le bailleur, qui n'avait pas été appelé à concourir au contrat de sous-location, avait par la suite délivré un congé à son locataire principal, sans offre de renou-

vellement ni indemnité d'éviction, en considérant qu'il ne pouvait pas bénéficier de la protection du statut compte tenu de l'absence d'exercice d'une activité dans les lieux loués.

Le sous-locataire avait alors sollicité directement le renouvellement du bail auprès du bailleur.

La Cour de cassation a confirmé la décision de la cour d'appel qui avait donné une suite favorable à la demande du sous-locataire. Le bailleur savait, dès la conclusion du bail initial, que les locaux avaient vocation à être loués en totalité. Les clauses du bail prenaient en compte cette situation et des relations directes entre le bailleur et le sous-locataire s'étaient poursuivies, au cours des baux successifs, notamment pour l'exécution de travaux.

> **Cass. 3^e civ., 4 mai 2011.**