

Juin-Juillet  
2011

*Pour en savoir plus...*

*Dossier complémentaire d'actualité juridique des textes normatifs récents ou sur le point de paraître concernant les PME.*



## LETTRE RECOMMANDEE ELECTRONIQUE

**INTERNET**

**DECRET N° 2011-144 DU 2 FEVRIER 2011 RELATIF A L'ENVOI D'UNE LETTRE RECOMMANDEE PAR COURRIER ELECTRONIQUE POUR LA CONCLUSION OU L'EXECUTION D'UN CONTRAT**

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000023513151&dateTexte=&categorieLien=id>

**Objet :** les modalités d'application de l'article 1369-8 du Code Civil qui autorise l'envoi d'une lettre recommandée relative à la conclusion ou à l'exécution d'un contrat par courrier électronique

**Publics concernés :** les opérateurs et les utilisateurs d'envois recommandés notamment les employeurs

**Conséquences :** L'envoi de la lettre recommandée électronique est autorisé pour les documents juridiques liés à l'exécution du contrat de travail.

⇒ **la conclusion du contrat de travail.** Ce nouveau dispositif permet à l'employeur d'envoyer au futur salarié son contrat de travail et de s'assurer de son envoi sans se déplacer. Dans le même sens, la lettre recommandée électronique peut être utilisée pour l'envoi d'une promesse d'embauche ou pour finaliser un recrutement.

Cela vise tous les actes qui nécessitent une notification ou la preuve de la remise d'un document au salarié, comme par exemple les diverses attestations, les demandes relatives à la prévoyance ou à l'épargne du salarié. On peut également penser aux sanctions disciplinaires telles qu'un avertissement ou une mise à pied, ou encore à une mise en demeure de justifier d'une absence.

L'employeur peut également utiliser la lettre recommandée électronique à l'occasion d'une proposition de modification de contrat de travail (*source SVP*)

⇒ **la rupture du contrat de travail**

**L'envoi d'une lettre recommandée par courrier électronique n'est pas autorisé pour la rupture du contrat. La notification de licenciement ou de mise à la retraite ou encore la rupture anticipée d'un CDD ne peuvent donc pas être faites par ce biais.**

Toutefois, la lettre recommandée électronique devrait être admise par le juge pour l'envoi de la convocation à entretien préalable.

Explication:

*s'agissant de l'envoi de la convocation à l'entretien préalable, la chambre sociale a fait preuve d'ouverture, en décidant que " l'envoi de cette convocation par le système de transport rapide de courrier dit " Chronopost " qui permet de justifier des dates d'expédition et de réception de la lettre ne pouvait constituer une irrégularité de la procédure de licenciement ". Arrêt du 8 février 2011 n° 09-40.027*

*Pour justifier l'admission de ce mode d'acheminement, les Hauts Magistrats précisent que " l'envoi de la lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par la remise en main propre contre décharge, visé par l'article L.1232-2 du Code du Travail n'est qu'un moyen légal de prévenir toute contestation sur la date de réception de convocation ".*

*Autrement dit, tout système de livraison du courrier permettant d'établir la date de réception avec certitude et fiabilité (ce qui ne sera pas le cas d'un fax) est admissible et ne rend pas la procédure irrégulière.*

Les limites du dispositif

Le courrier électronique recommandé ne sera conservé qu'un an par l'opérateur. Au delà, l'expéditeur ne pourra plus en demander copie.

Cette durée risque d'être problématique en cas de contentieux. La procédure peut en effet durer des années et l'expéditeur ou le destinataire vont devoir prendre leurs précautions en conservant les traces de leurs échanges avec l'opérateur.

Les zones d'ombre et donc d'imprécision sur la sécurisation de l'envoi électronique demeurent dans le décret comme par exemple lors de la réception d'un avis préalable à la distribution du courrier recommandé : si cet avis, envoyé par courrier électronique simple, est perdu ou est filtré comme spam, devra-t-on considérer que le recommandé n'a jamais été réclamé ? Le cas est finalement similaire à celui d'un avis postal perdu au milieu des prospectus dans une boîte aux lettres d'immeuble.

**L'entrée en vigueur :** immédiate

source: svp.com

## Soldes

**Les dates des soldes dans le commerce en ligne alignées sur les dates nationales du commerce traditionnel**

**LOI N° 2011-525 DU 17 MAI 2011 DE SIMPLIFICATION ET D'AMELIORATION DE LA QUALITE DU DROIT**

[http://www.economie.gouv.fr/discours-presse/discours-communiques\\_finances.php?type=communiqu&id=5441&rub=1](http://www.economie.gouv.fr/discours-presse/discours-communiques_finances.php?type=communiqu&id=5441&rub=1)

**Objet :** La loi prévoit l'institution pour le commerce en ligne, de dates uniques des soldes d'été et d'hiver alignées sur les dates nationales du commerce traditionnel. Elle sera applicable dès les soldes d'été 2011 qui commenceront pour l'ensemble des entreprises du commerce en ligne le 22 juin 2011.

**Le groupe de travail sur l'e-commerce se réunit le 8 juillet 2011 à la CGPME nationale.**

**Pour plus d'info sur le sujet: [www.cgpme.fr](http://www.cgpme.fr)**

**E-COMMERCE**

**Regroupement des déclarations: DPAE ET DUE****SOCIAL**

DECRET N°2011-681 DU 16 JUIN 2011

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000024198284&dateTexte=&categorieLien=id>

**Objet :** Fusion des dispositifs « déclaration préalable à l'embauche » et « déclaration unique d'embauche » au sein d'une déclaration préalable à l'embauche renouvelée

**Publics concernés :** employeurs de salariés relevant du régime général de sécurité sociale et du régime social agricole

**Conséquences:** Les modalités d'accomplissement de la déclaration sont simplifiées et actualisées : il est désormais possible de réaliser sa déclaration au moyen d'un téléphone connecté à Internet.

**Date d'entrée en vigueur :** le premier jour du second mois suivant celui de la publication du décret: 01/08/2011

**PROPRIETE INDUSTRIELLE****Publication d'un guide pratique anti-contrefaçon destiné aux entreprises**<http://www.industrie.gouv.fr/guides/contrefacon-pme.pdf>

La Direction générale de la compétitivité, de l'industrie et des services a mis en ligne un guide contenant une série de conseils essentiels permettant aux PME de se prémunir des **contrefaçons** et connaître les recours possibles, sachant que du fait de la mondialisation, la contrefaçon **touche les acteurs de toutes les filières économiques**, quels que soient leur taille et leur degré de développement national ou international.

La CGPME a signé une convention avec l'Institut National de la Propriété Industrielle qui vise à promouvoir la propriété industrielle de PME. Dans ce cadre, l'INPI propose gratuitement aux PME adhérentes des conseils dans le domaine.

[Pour connaître le correspondant INPI de votre région, adressez-vous à la Direction de l'Action Territoriale : 01 47 62 73 20](#)

**SIMPLIFICATIONS ADMINISTRATIVES****Attestation Pôle emploi dématérialisée**

ARRETE DU 14 JUIN 2011 RELATIF AUX CONDITIONS DE TRANSMISSION DEMATERIALISEE DES ATTESTATIONS MENTIONNEES A L'ARTICLE R. 1234-9 DU CODE DU TRAVAIL

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000024223827&dateTexte=&categorieLien=id>

**Publics concernés:** des entreprises de 10 salariés et plus

**Date d'entrée en vigueur :** 1er janvier 2012

A cette date, ce qui est aujourd'hui une possibilité deviendra une obligation pour les entreprises de 10 salariés et plus.

L'effectif de l'entreprise sera apprécié au 31 décembre de l'année précédant l'expiration ou la rupture du contrat de travail.

Sa transmission se fera via Internet. Elle prendra la forme d'un dépôt de fichier provenant de votre logiciel paie ou d'une saisie en ligne des données sur le site Pôle emploi.

Pôle emploi délivrera à l'entreprise un accusé réception et un compte rendu de chaque attestation contenue dans le fichier transmis.

Il informera également des éventuelles informations erronées ou manquantes.

Pôle emploi adressera ensuite l'attestation à remettre au salarié, constituée à partir des données transmises.

Source: [www.editions-tissot.fr](http://www.editions-tissot.fr)

**Entrée en vigueur des textes concernant des entreprises**

CIRCULAIRE DU 23 MAI 2011, JOURNAL OFFICIEL DU 24 MAI 2011

A partir du **1er octobre 2011**, les textes concernant les entreprises entreront systématiquement en vigueur de manière différée à l'une des deux échéances suivantes : 1er janvier ou 1er juillet de chaque année.

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000024058202&dateTexte=&categorieLien=id>

Source: <http://www.netpme.fr/actualite-entreprise/2035-simplifications-pour-entreprises-echeances-fixes-pour-mesures-venir.html>

## Vol en entreprise

## JURISPRUDENCE

**La Cour de cassation confirme qu'un vol minime commis par un salarié ayant plusieurs années d'ancienneté ne constitue pas une faute grave**

Décision de la Cour de cassation, Chambre sociale rendue le 6 avril 2011 - pourvoi n° 10-15286:

[www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000023836999&fastReqId=2123788899](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000023836999&fastReqId=2123788899)

Sous le visa des articles L1234-1, L1234-5 et L1234-9 du Code du travail, la Cour de cassation considère que l'acte isolé de **vol** dans la caisse de l'entreprise spécialisé dans le montage de pneus, commis par un salarié qui justifiait d'une **ancienneté de plus de 10 années**, n'est pas de nature à rendre impossible son maintien dans l'entreprise. Si l'attitude du salarié est passible d'une sanction disciplinaire - l'employeur le soupçonne d'avoir conservé la somme payée par une cliente pour le montage de deux pneus sur son véhicule - elle n'est pas de nature, eu égard à l'ancienneté du salarié, à justifier un licenciement pour faute grave.

Par cet arrêt, la Cour de cassation confirme sa jurisprudence d'avril 2010 par laquelle elle avait retenu que n'est pas proportionné ni justifié, le licenciement pour faute grave d'un salarié qui, après 6 ans d'ancienneté sans reproche de la part de son employeur, commet un vol d'une très faible valeur.

Dans cet ancien cas d'espèce, la Cour de cassation avait considéré que le vol de deux aimants de placard par un salarié d'une grande enseigne du bricolage ne pouvait constituer une faute grave rendant impossible son maintien dans l'entreprise, dès lors qu'il s'agissait d'un acte isolé.

Si un avertissement ou toute autre sanction disciplinaire similaire pouvait être infligé au salarié, son licenciement pour faute grave n'était pas justifié.

**Même un vol de carburant de faible valeur au préjudice de l'employeur justifie le licenciement pour faute grave**

Décision de la Cour de cassation, Chambre sociale rendue le 05 mai 2011—pourvoi n° 09-43338:

[www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000023965070&fastReqId=920078049&fastPos=1](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000023965070&fastReqId=920078049&fastPos=1)

Le salarié, employé d'une société de transport en qualité de chauffeur-livreur depuis 12 ans, qui rempli pour ses besoins personnels, par deux fois, un jerrycan d'essence à la pompe de l'entreprise avant de les mettre dans le coffre de sa voiture, commet une faute grave justifiant son licenciement immédiat, estime la Cour de cassation.

Cette décision surprend par sa sévérité, compte tenu de l'ancienneté du salarié, de son dossier personnel vierge de tout reproche et du faible montant de la perte financière supportée par l'employeur (qui devait avoisiner les 50 euros). Tout vol, même minime est susceptible d'avoir des conséquences grave sur le maintien de l'emploi : un avertissement à ne pas négliger !

En l'espèce, le gardien d'une entreprise de transport a informé un supérieur hiérarchique qu'il avait vu un salarié de l'entreprise, plusieurs soirs durant les jours précédents, remplir à la pompe à essence de l'entreprise et porter dans le coffre de sa voiture un jerrycan rempli de carburant. Ce témoignage étant confirmé par un autre membre du personnel et bien que le salarié conteste avoir commis le vol, il est licencié pour faute grave malgré ses 12 années d'ancienneté. L'employeur cherchait sans doute en sanctionnant sévèrement le salarié à éviter que ce type de comportement se développe également chez les autres salariés de la société.

La Cour de cassation retient que "*la lettre de licenciement visait plusieurs vols de carburant*", de sorte qu'elle répondait "*aux exigences de l'article L1232-6 du Code du travail*". Dès lors qu'il était avéré que le salarié avait à plusieurs reprises (par deux fois au moins) commis des vols de carburant aux dépens de l'employeur, le comportement de l'intéressé rendait impossible son maintien dans l'entreprise et constituait une faute grave.

source: Net iris

CGPME

10, Terrasse Bellini

92806 PUTEAUX Cedex

Tel : 01 47 62 73 73

Fax : 01 47 73 08 86

Contact :

Mila ZIELINSKA

mzielinska@cgpme.fr

Tel : 01 47 62 73 51

Cette rubrique portera sur l'interprétation des textes par les membres du gouvernement. Les Ministres interpellés par les parlementaires apportent leur éclairage aux décisions administratives ou articles de loi mais n'ont en règle générale pas de valeur juridique. Néanmoins, des précisions ainsi données peuvent être utiles dans l'interprétation de textes contenant certaines zones d'ombre. Classées par ordre alphabétique des ministères d'attribution et par ordre chronologique de dépôt, les questions écrites sont publiées dans une brochure spéciale du Journal officiel paraissant chaque jeudi.

## QUESTIONS DES PARLEMENTAIRES

### **La rapidité d'intervention et la participation du prestataire à des réunions en Mairie peuvent être des critères d'appréciation d'une offre de marché public**

[www.senat.fr/questions/base/2011/qSE0110116835.html](http://www.senat.fr/questions/base/2011/qSE0110116835.html)

[www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000019948087&cidTexte=LEGITEXT000005627819](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000019948087&cidTexte=LEGITEXT000005627819)

M. Jean Louis Masson demande à M. le ministre de l'intérieur, de l'outre-mer, des collectivités territoriales et de l'immigration si en matière de marché public de prestations de services juridiques, la collectivité qui passe le marché peut faire de la rapidité d'intervention et de la participation du prestataire à des réunions en mairie un critère d'appréciation de la valeur technique des offres ou s'il s'agit d'un critère de préférence locale prohibé par les règles de libre concurrence.

Dans une réponse ministérielle du 14 avril 2011 (JOS Q. n° 16835), il est précisé que l'article 53 I 1° du Code des marchés publics impose au pouvoir adjudicateur de se fonder, pour attribuer un marché, sur des "critères non discriminatoires et liés à l'objet du marché, notamment (...) la valeur technique (...), le délai de livraison ou d'exécution". En effet, cet article dispose que pour attribuer le marché au candidat qui a présenté l'offre économiquement la plus avantageuse, le pouvoir adjudicateur se fonde :

- soit sur une pluralité de critères non discriminatoires et liés à l'objet du marché, notamment la qualité, le prix, la valeur technique, le caractère esthétique et fonctionnel, les performances en matière de protection de l'environnement, les performances en matière d'insertion professionnelle des publics en difficulté, le coût global d'utilisation, la rentabilité, le caractère innovant, le service après-vente et l'assistance technique, la date de livraison, le délai de livraison ou d'exécution. D'autres critères peuvent être pris en compte s'ils sont justifiés par l'objet du marché ;

- soit, compte tenu de l'objet du marché, sur un seul critère, qui est celui du prix.

Il en résulte que la rapidité d'intervention d'un prestataire de services juridiques peut constituer un critère de choix de l'offre au titre du délai d'exécution. Dès lors, le marché n'a pas nécessairement de caractère de préférence locale et n'est donc pas en soi discriminatoire.

En revanche, la participation du prestataire aux réunions en mairie apparaît difficile à appréhender comme critère de choix des offres. Il apparaît donc préférable d'en faire une obligation et de l'inclure dans le cahier des charges si l'objet du marché le permet.

Par ailleurs, une obligation d'implantation géographique, si elle est justifiée par l'objet du marché ou ses conditions d'exécution, peut constituer un critère pour l'obtention du marché. Ainsi, un candidat qui s'engage à s'implanter en cas d'attribution du marché doit être considéré comme satisfaisant à cette obligation, au même titre qu'un candidat déjà implanté.

Source : Net-Iris.fr

[Le groupe de travail de la CGPME Nationale « Marchés publiques » se réunira à la rentrée.](#)

### **Prime liée à l'augmentation des dividendes**

## LES BATAILLES DE LA CGPME

Cette disposition inscrite dans le projet de la Loi de Finances de Sécurité Sociale rectificative pour 2011 prévoit que les entreprises d'au moins 50 salariés dont le montant des dividendes par action serait en augmentation par rapport à la moyenne des deux exercices précédents doivent adresser à tous leurs salariés une prime de partage des profits. La prime serait exonérée de cotisations sociales dans la limite de 1200 euros par salarié et par an, mais soumise au forfait social, à la CSG et à la CRDS. Son montant devrait être librement fixé par négociation collective.

Cette prime serait facultative pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Selon le projet, elle deviendrait pérenne et probablement inscrite au Code du travail.

[www.cgpme.fr/communiques/voir/660/prime-liee-a-l-augmentation-des-dividendes](http://www.cgpme.fr/communiques/voir/660/prime-liee-a-l-augmentation-des-dividendes)

[www.assemblee-nationale.fr/13/ta-pdf/3459-p.pdf](http://www.assemblee-nationale.fr/13/ta-pdf/3459-p.pdf) (point XIV de l'article 1er)

*D'après le sondage IFOP pour la CGPME et l'Ordre des Experts-comptables 74% des chefs d'entreprise sont prêts à verser de manière volontaire une prime exonérée de charges à leurs salariés. ( [www.cgpme.fr/actus/voir/421/sondage-ifop-pour-la-cgpme-et-l-ordre-des-experts-comptables-a-l-occasion-de-planete-pme](http://www.cgpme.fr/actus/voir/421/sondage-ifop-pour-la-cgpme-et-l-ordre-des-experts-comptables-a-l-occasion-de-planete-pme) )*

**Action CGPME :** « La CGPME ... demande... de voir l'ensemble des entreprises de moins de 50 salariés bénéficier d'un mécanisme incitatif à la distribution de primes défiscalisées et exonérées de charges. En ce sens, elle soutient l'amendement visant à offrir la possibilité de mettre en place un accord d'intéressement pour une durée d'un an. Cette simple mesure, favorable au pouvoir d'achat et à la cohésion à l'intérieur des entreprises, contribuerait sans aucun doute à dynamiser l'intéressement dans les PME. »

L'amendement en question autorise jusqu'à fin 2014 les PME de moins de 50 salariés à conclure des accords d'intéressement d'une durée d'un an (et non trois comme aujourd'hui) a été adopté par l'Assemblée Nationale. Par ailleurs, le 14 juin, l'Assemblée Nationale a adopté un amendement modifiant la loi de finances 2011 permettant désormais aux PME entre 50 et 250 salariés de continuer à bénéficier du crédit d'impôt intéressement pour tout accord conclu avant le 1er janvier 2011. (La loi de finances pour 2011 avait porté le crédit d'impôt intéressement à 30% et l'avait réservé aux entreprises de moins de 50 salariés privant ainsi toutes les PME de plus de 50 salariés ayant mis en place un accord pour 3 ans, de son bénéfice.)

**Calendrier :** Le projet de loi a été présenté le 9 juin 2011 à la Commission des Affaires Sociales de l'Assemblée Nationale, les 14 et 15 juin 2011 a fait l'objet d'un examen lors d'une séance publique. L'ensemble du texte a été voté le 21 juin 2011.

Le texte va être ensuite étudié par les sénateurs les 5 et 6 juillet 2011 et enfin, il devrait être adopté avant la fin de la session extraordinaire du Parlement mi-juillet.

[Présentation schématique simplifiée de la procédure législative : http://www.assemblee-nationale.fr/juniors/schema.asp](http://www.assemblee-nationale.fr/juniors/schema.asp)