

Point de vue d'experts



**BAKER TILLY
FRANCE**

Membre indépendant de Baker Tilly International

► **Newsletter n°11 - Juillet 2009**
► **Actualités Sociales**

EDITO

Voici notre lettre sociale n° 11. Vous trouverez dans ce numéro l'actualité relative aux thèmes suivants :

- **Valeur du SMIC au 1^{er} juillet 2009**
- **Cumul emploi-retraite : travailler plus pour améliorer sa retraite**
- **Obligation en matière d'emploi de travailleurs handicapés**
- **Rupture conventionnelle : dernières précisions sur l'indemnité de rupture**
- **Période d'essai : fin de la période transitoire**
- **Portabilité des droits de prévoyance**
- **Chômage partiel de longue durée**
- **Aides aux entreprises en 2009**

Au vu de l'actualité, les cabinets membres du réseau Baker Tilly France vous proposeront, à la rentrée, des conférences sur les enjeux des nouvelles mesures en matière d'emploi des seniors, des retraités et des travailleurs handicapés.

Restant à votre disposition pour vous apporter toute information complémentaire, nous vous souhaitons un bel été.

Le Pôle social.

VALEUR DU SMIC AU 1^{ER} JUILLET 2009

A compter du 1er juillet 2009, le taux horaire du SMIC est porté à 8,82 € brut, soit une revalorisation de 1,3 %.

Le montant mensuel brut du SMIC pour 151,67 heures est de 1 337,73 €.

TRAVAILLER PLUS POUR AMELIORER SA RETRAITE

La loi de financement de la sécurité sociale 2009 contient deux dispositions destinées à inciter les séniors à poursuivre leur activité au-delà de l'âge légal de la retraite.

- ❑ **Repousser la date de son départ en retraite pour bénéficier de la surcote :**
Depuis le 1er janvier 2009, les assurés qui continuent à travailler après 60 ans alors qu'ils ont déjà réuni le nombre de trimestres nécessaires pour toucher leur retraite à taux plein bénéficient d'une surcote par trimestre entier supplémentaire travaillé de 1,25 % par trimestre soit 5 % par année de travail en plus, 10 % pour deux années... et ainsi de suite sans limitation.
Attention, cette surcote ne concerne que la retraite de base : dans les régimes complémentaires ARRCO et AGIRC, les trimestres travaillés au-delà de la durée requise n'ouvrent droit à aucune majoration (mais permettent d'acquérir des droits supplémentaires).
- ❑ **Cumuler l'emploi et la retraite :** Depuis le 1er janvier 2009, les retraités peuvent reprendre une activité professionnelle et cumuler sans limite les revenus procurés par cette activité avec leurs pensions de retraite de base et complémentaires ARRCO et AGIRC.
Pour y prétendre, il suffit que l'assuré ait fait liquider ses pensions de retraite de base et complémentaire auprès de tous les régimes auxquels il a été affilié au cours de sa carrière et que ces retraites soient liquidées à taux plein (à l'exception de la part des droits acquis au titre de la tranche C qui sera liquidé à taux minoré avant 65 ans). Un salarié peut donc reprendre une activité chez son ancien employeur (sans délai) à condition d'avoir rompu son contrat de travail et d'en signer un nouveau (dans ce cas bien sûr, l'ancienneté est remise à zéro).

OBLIGATION EN MATIERE D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

Tout employeur qui occupe 20 salariés ou plus, doit employer des personnes handicapées dans la proportion de 6 % de son effectif total.

Cette obligation s'applique aux entreprises ou établissements de plus de 20 salariés. L'effectif de l'établissement (ou de l'entreprise si celle-ci n'en comporte qu'un seul) s'apprécie au 31 décembre.

Rappel : les entreprises qui entrent dans le champ de l'obligation légale, soit au moment de leur création, soit en raison d'un accroissement de leur effectif, disposent d'un délai de 3 ans pour se mettre en conformité avec celle-ci.

Les établissements de 20 salariés et plus ont obligation d'effectuer une déclaration annuelle d'emploi des travailleurs handicapés relative à la manière dont ils ont rempli l'obligation au cours de l'année civile précédente.

Celle-ci est à retourner avant le 15 février de chaque année à la DDTEFP (Direction Départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle).

L'employeur peut se libérer de son obligation d'emploi en versant une contribution financière à l'Agefiph ou conclure un accord de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement.

Tout employeur ne respectant pas cette obligation est considéré comme ne satisfaisant pas à l'obligation légale d'emploi. Il peut être dans ce cas passible du versement au Trésor public d'une pénalité dont le montant est égal à **1 875 SMIC horaire par bénéficiaire non employé** (soit 16 537 € sur la base du nouveau SMIC horaire au 01/07/09, 8,82 €).

Par ailleurs, si avant la fin de l'année 2009 aucune action n'a été effectuée, l'entreprise sera soumise, en 2010, à une contribution majorée à hauteur de 1 500 fois le Smic horaire.

Cette contribution majorée s'applique également aux entreprises bénéficiant de la période d'exonération de 3 années, qui n'auraient pas mis en place d'actions dans le cadre de l'emploi de travailleurs handicapés, avant 2010.

Il est possible de satisfaire à l'obligation légale :

- Par l'emploi direct d'handicapés**
- Par la passation de contrats avec le secteur protégé** : la passation de contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services conclus avec des ateliers protégés ou des centres de distribution de travail à domicile agréés donne lieu à une exonération partielle de l'obligation d'emploi. Le recours à cette formule est limité à 3 % de l'effectif total ;
- Par l'accueil de stagiaires handicapés** ;
- Par l'acquittement de la contribution au fonds d'insertion** : il est possible de s'acquitter de tout ou partie de l'obligation en versant à l'AGEFIPH au plus tard le 15 février une contribution au fonds d'insertion égale, pour chacun des bénéficiaires manquants. Le montant de la contribution varie selon l'effectif de l'entreprise et est calculé en fonction du SMIC horaire applicable au moment du versement de la contribution.

Ce point sera détaillé lors des conférences prévues dès septembre. Seront également abordées, les obligations en matière d'emploi des retraités (cumul emploi-retraite) et des séniors (plan d'actions à mettre en œuvre et pénalité de 1% de la masse salariale).

RUPTURE CONVENTIONNELLE : **PRECISION SUR L'INDEMNITE**

Les modalités de calcul de l'indemnité de rupture conventionnelle homologuée sont précisées.

- ❑ **Salariés ayant moins d'un an d'ancienneté à la rupture du contrat :** dans une circulaire du 17 Mars 2009, la Direction Générale du Travail indique que les salariés ayant une ancienneté inférieure à une année ont vocation à recevoir une indemnité de rupture conventionnelle. Celle-ci sera calculée sur la base du barème légale au prorata du nombre de mois de présence.

Exemple : Ancienneté de 5 mois au jour de la rupture du contrat de travail
L'indemnité de rupture conventionnelle ne pourra être inférieure à :

Salaire brut moyen x 2/10èmes x 5/12èmes

- ❑ **Comparaison avec l'indemnité conventionnelle de licenciement :** l'avenant n°4 du 18 Mai 2009 à l'Accord Interprofessionnel du 11 Janvier 2008 prévoit que le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle ne peut être inférieur :

- au montant de l'indemnité légale de licenciement ;
- au montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement si celle-ci est plus favorable.

Attention : cet avenant s'applique aux ruptures conventionnelles conclues à compter du 17 Juin 2009 par les employeurs adhérents des organisations patronales signataires : MEDEF, UPA et CGPME. Cet avenant s'appliquera à l'ensemble des employeurs lorsqu'il aura fait l'objet d'un arrêté d'extension.

- ❑ **Indemnité de rupture conventionnelle et CSG/CRDS dans le cas d'un départ à la retraite suivant la conclusion d'une rupture conventionnelle :** deux cas sont à envisager :

- Pour les salariés ne pouvant bénéficier à taux plein d'une retraite d'un régime légalement obligatoire, seul le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle excédant celui de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement est assujetti à CSG et à CRDS (avec abattement de 3 % pour frais professionnels). Il s'agit ici du régime normal d'assujettissement de l'indemnité de rupture conventionnelle.
- Pour les salariés pouvant bénéficier à taux plein d'une retraite d'un régime légalement obligatoire, l'indemnité de rupture conventionnelle est intégralement assujettie à CSG et à CRDS (avec abattement de 3 % pour frais professionnels) ainsi qu'à la totalité des charges sociale. Il s'agit ici du régime normal d'assujettissement de l'indemnité de départ volontaire à la retraite.

PERIODE D'ESSAI : **FIN DE LA PERIODE TRANSITOIRE**

La loi de modernisation du marché du travail du 25 juin 2008 a modifié profondément le régime des périodes d'essai (définition, durée, délai de prévenance,...).

Pour rappel, la durée légale est fixée à :

- 2 mois pour les ouvriers et employés ;
- 3 mois pour les agents de maîtrise et techniciens ;
- 4 mois pour les cadres.

Le renouvellement est possible si un accord de branche **ET** le contrat de travail le prévoient expressément.

A titre transitoire, les durées plus courtes issues des accords de branches conclues avant la publication de la loi de modernisation du marché du travail s'appliquaient mais uniquement jusqu'au 30/06/2009. Désormais pour ces entreprises, les durées légales ci-dessus s'appliquent. Des durées plus courtes peuvent s'appliquer mais uniquement si un accord collectif conclu après le 26 juin 2008 le prévoit. Beaucoup de CCN sont en cours de modification sur ce sujet.

S'agissant du renouvellement de la période d'essai, se pose la question de la possibilité de prévoir un tel renouvellement en son principe et dans sa durée. Sur le principe même du renouvellement, bien que la circulaire DGT n°2009 -5 du 17 mars 2009 ait précisé que « ... les dispositions d'accords de branche étendus conclus avant la publication de la loi et prévoyant la possibilité de renouvellement de la période d'essai, tout en fixant les conditions et la durée restent applicables en ce qui concerne le renouvellement », les branches restent divisées sur le sujet.

Exemple : SYNTEC autorise, par exemple le renouvellement pour une durée correspondant aux précédentes dispositions conventionnelles (soit un renouvellement pour un cadre d'une durée de 3 mois maximum). Au contraire, la branche de la publicité considère que le renouvellement est impossible et ce, tant qu'un nouvel accord de branche étendu n'aura pas posé le principe de renouvellement de période d'essai et ses conditions.

PORTABILITE DES DROITS DE PREVOYANCE

L'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 prévoit la mise en place d'un mécanisme permettant aux salariés (dont le contrat de travail est rompu et qui sont éligibles à l'assurance chômage), de conserver le bénéfice des couvertures santé et prévoyance de son ancienne entreprise pendant sa période de chômage.

Les partenaires sociaux sont parvenus à un compromis le 18 mai 2009, sous la forme d'un avenant n°3 à l'ANI du 11 janvier 2008.

Cet accord est applicable à compter du 1er juillet 2009. Il s'applique aux entreprises adhérentes au Medef, à la CGPME ou à l'UPA. Il deviendra applicable aux entreprises non adhérentes qu'à compter de son extension.

Les modalités sont les suivantes :

- **la durée du maintien de couverture « santé prévoyance » est égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié**, appréciée en mois entiers, sans pouvoir dépasser 9 mois.
Exemple : pour un CDD de 6,5 mois, le salarié bénéficiera du dispositif de portabilité prévoyance-santé pendant 6 mois.
- **le bénéfice de ce maintien est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.**
- **le salarié pourra refuser le maintien des garanties.** Cette renonciation devra être notifiée par écrit à l'ancien employeur dans les 10 jours suivant la cessation du contrat.

Le système pourra être financé de deux manières :

- ❑ **Soit un financement conjoint** par l'ancien employeur et l'ancien salarié. Le texte permet la mise en place d'un mécanisme dans lequel la totalité des cotisations sera appelée à la rupture du contrat. Si l'ancien salarié vient à reprendre une activité professionnelle pendant la période de portabilité, l'employeur sera alors tenu, sur simple demande, de lui rembourser le trop versé.
- ❑ **Soit un financement par un système de mutualisation mis en place par accord collectif.** A défaut d'accord collectif, ce système de mutualisation pourra être mis en place selon les modalités de l'article 911 du code de la sécurité sociale, c'est-à-dire par accord référendaire mais également par décision unilatérale de l'employeur.

Ouvrent droit, en cas d'indemnisation du régime chômage, les cas de rupture suivants :

- tous les licenciements sauf faute lourde
- les fins de CDD
- les ruptures conventionnelles de CDI
- l'exclusion de la démission puisque le salarié doit relever de l'assurance chômage (sauf démission légitime).

Les modalités pratiques d'application de ces règles étant encore nébuleuses, nous reviendrons vers vous sur ce sujet dans notre prochaine lettre sociale.

CHOMAGE PARTIEL DE LONGUE DUREE

Mis en place par le décret n°2009-478 du 29 avril 2009 puis précisé par le décret n°2009-763 du 22 juin 2009, « l'activité partielle de longue durée » est un dispositif alternatif au chômage partiel « classique » qui vise à permettre une meilleure indemnisation des salariés subissant une réduction d'activité de longue durée. Ce dispositif remplace et améliore l'ancien « temps réduit indemnisé de longue durée ».

Il permet aux employeurs, après signature d'une convention, de réduire l'activité de leur entreprise tout en indemnisant les salariés avec une aide de l'État. Des contreparties à cette aide sont cependant prévues.

Une convention d'activité partielle est conclue pour une période minimum de 3 mois. Elle est renouvelable, dans la limite de 12 mois et est signée entre :

- d'une part, une entreprise, une organisation professionnelle ou interprofessionnelle ;
- d'autre part, le ministre du Travail, le préfet ou le directeur départemental de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle.

Les salariés concernés touchent des indemnités horaires au moins égales à 75 % de leur rémunération brute.

La rémunération à prendre en compte est celle servant d'assiette au calcul de l'indemnité de congés payés.

L'indemnisation ne peut pas être inférieure au SMIC. Elle est attribuée dans la limite du contingent annuel d'heures indemnisables au titre du chômage partiel :

- **800 heures** pour l'ensemble des branches professionnelles
- **1 000 heures par an** pour les industries du textile, de l'habillement et du cuir, l'industrie automobile et ses sous-traitants, qui réalisent avec elle au minimum 50 % de leur chiffre d'affaires, ainsi que pour le commerce de véhicules automobiles.

L'État et l'UNEDIC participent au financement de cette indemnisation, en versant à l'entreprise une participation forfaitaire sur la base du nombre d'heures chômées. Cette participation complémentaire vient s'ajouter à l'indemnité spécifique de chômage partiel 'classique' qui ne varie pas (3,33 € ou 3,84 €).

Son montant est de :

- 1,90 € pour les 50 premières heures indemnisées, financés par l'Etat
- 3,90 € au-delà, financés par l'UNEDIC

En pratique cette participation de l'Etat et de l'UNEDIC sera versée aux entreprises par la DDTEFP de chaque établissement concerné.

En contrepartie du versement de cette participation, l'employeur s'engage à :

- maintenir dans leur emploi les salariés concernés, pour une période égale au double de la durée de la convention, telle qu'elle a été décidée au moment de sa signature. Si l'employeur ne respecte pas cet engagement et procède à des licenciements économiques, il remboursera à l'État sa participation forfaitaire ;
- proposer à chaque salarié bénéficiaire un entretien individuel en vue notamment d'examiner les actions de formation ou de bilans qui pourraient être réalisées pendant la période de réduction d'activité.

AIDES AUX ENTREPRISES EN 2009

□ Aide T.P.E. : rappel

Pour aider les petites entreprises (moins de 10 salariés) qui veulent embaucher en 2009, une aide exceptionnelle leur permet d'exonérer totalement de charges patronales toute embauche réalisée au niveau du SMIC depuis le 4 décembre 2008. L'aide est ensuite dégressive jusqu'à 1,6 SMIC.

Elle est applicable au titre des périodes de travail effectuées au cours de l'année 2009.

❑ Aide à l'embauche d'apprenti

Jusqu'au 30 juin 2010, les entreprises de moins de 50 salariés qui embauchent leur premier apprenti ou un apprenti supplémentaire pourront bénéficier d'une aide de 1 800 €.

Les embauches d'apprentis réalisées avant cette date seront exonérées de cotisations sociales pendant 12 mois.

❑ Aide à l'embauche contrat de professionnalisation

Une aide pouvant aller jusqu'à 2 000 euros a été instaurée pour toute embauche d'un jeune de moins de 26 ans en contrat de professionnalisation réalisée entre le 24 avril 2009 et le 30 juin 2010.

❑ Aide à l'embauche des stagiaires

Tout employeur qui embauche en CDI, entre le 24 avril 2009 et le 30 septembre 2009, un jeune de moins de 26 ans qu'elle a préalablement accueilli en stage, peut bénéficier d'une prime de 3 000 euros.

La prime vise les stages d'une durée cumulée d'au moins huit semaines et qui ont été effectués dans le d'une convention de stage conclu avec un établissement d'enseignement ou dans le cadre d'un CAP, BEP ou baccalauréat professionnel.

Les stages doivent avoir débuté entre le 1er mai 2008 et le 24 avril 2009.

La demande de prime doit être adressée par l'employeur, à l'aide d'un formulaire à télécharger sur www.entreprises.gouv.fr/jeunesactifs, à l'agence de Services et de Paiement dans les quatre mois suivant la date de conclusion du contrat de travail.



**BAKER TILLY
FRANCE**

Membre indépendant de Baker Tilly International

76 Avenue des Champs Elysées
75008 Paris

Tél : 01 42 89 44 43 – Fax : 01 42 89 44 99

E-mail : contact@bakertillyfrance.com