

Plafond annuel de la Sécurité sociale en 2009 : **34 308 €**

Plafond mensuel de la Sécurité sociale en 2009 : **2 859 €**

Smic horaire

Au 1^{er} juillet 2009 : **8,82 €**

Capital social minimum des SARL

1 €

Capital social minimum des SA

37 000 €

Point AGIRC

Au 1^{er} avril 2009 : **0,4186 €**

Salaire de référence : **4,9604 €**

Point ARRCO

Au 1^{er} avril 2009 : **1,1799 €**

Salaire de référence : **14,2198 €**

Taux d'intérêt légal 2009

3,79 % : Décret n°2009-138 du

9.02.2009 - JO du 11.02.2009

Prix à la consommation

(ensemble des ménages, hors tabac)

Août 2009 : **118,41**

Base 100 : 1998

Taux d'inflation

2008 : **+ 2,8 %**

Indice du coût de la construction

2^{ème} trimestre 2009 : **1 498**

(JO du 14.10.2009)

ONDAM (objectif national

des dépenses d'assurance maladie)

2009 : **+ 3,3 %**

QUESTIONS RÉPONSES

L'employeur peut-il contrôler l'activité de ses salariés par le biais d'un dispositif de géolocalisation des véhicules qu'il met à disposition ?

La jurisprudence est sévère par rapport à ces dispositifs GPS, lorsqu'ils sont utilisés à des fins de surveillance permanente des salariés.

Pour la CNIL, ces dispositifs de géolocalisation sont admissibles dans certains cas (Sûreté de l'employé, marchandises ou véhicules dont il a la charge, interventions d'urgence, flotte de dépannage...). Toutefois, ce dispositif doit garantir le respect de la vie privée du salarié : lorsque son véhicule peut être utilisé à des fins personnelles hors du temps de travail, il doit pouvoir désactiver la fonction de géolocalisation.

Formation du dirigeant : à quel crédit d'impôt ai-je droit ?

Vous êtes chef d'entreprise, et vous avez engagé pour votre propre formation des dépenses au premier semestre 2009. Vous pouvez bénéficier du crédit d'impôt pour formation des dirigeants, instauré depuis quelques années.

Le montant de ce crédit d'impôt est proportionnel au nombre d'heures de formation calculé sur la base du Smic horaire, étant précisé que le nombre d'heures est plafonné à 40 heures par an (soit un maximum de 352,80 euros pour 2009).

Congés payés : puis-je obliger un salarié à prendre ses congés avant la fin de son CDD ?

L'employeur ne peut imposer à un salarié en CDD de prendre des jours de congé pendant la période d'acquisition. En cas de baisse d'activité de l'entreprise, il n'est pas possible sauf accord du salarié en CDD de l'obliger à prendre des congés payés en cours d'acquisition. Ils devront lui être payés sous forme d'indemnités au terme normal du contrat. Une fois la période d'acquisition passée, un salarié en CDD ne peut refuser de prendre ses congés.



Editeur : ADREA Mutuelles Pays de l'Ain

58, rue Bourmayer - BP 16 - 01017 BOURG-EN-BRESSE CEDEX
Tél. : 04 74 32 37 72 - Email : secteurentreprises@adrea-paysdelain.fr

Directeur de la publication : Bernard PAGE

Imprimeur : Kalistene - PAE du Levry - 9, route de Nanfray - 74960 Cran-Gevrier

Union de Mutuelles n° 779 311 281 - soumise aux dispositions du livre II du Code de la Mutualité.

Réal.: Mkg - UNPMF - Kalistene Conseil - Décembre 2009 - 0727 - reproduction interdite sans autorisation préalable

Entreprise



DECEMBRE
2009



Info

LA LETTRE DE LA MUTUELLE

MOOZ

L'article 14 de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail, conclu par les partenaires sociaux aboutit à assouplir en partie les conditions de rupture du contrat de travail tout en offrant de meilleures protections aux salariés.

Ce dispositif prescrit un mécanisme de maintien des garanties santé et prévoyance en faveur des salariés ayant vu leur contrat de travail rompu. Il s'agit d'une obligation conventionnelle qui s'impose à l'employeur. La date de prise d'effet est le 1^{er} juillet 2009 pour les entreprises adhérentes aux organisations patronales signataires (MEDEF, CGPME, UPA).

Depuis le 16 octobre 2009, les entreprises non adhérentes aux organisations patronales signataires, et comprises dans le champ de l'application de l'ANI, doivent appliquer le dispositif de portabilité.

Les garanties maintenues sont identiques à celles définies au contrat des actifs pour la catégorie de personnel à laquelle appartenait l'ancien salarié avant son départ.

Sont concernés les salariés dont la rupture du contrat de travail ouvre droit à indemnisation par le régime d'assurance chômage, hors cas de licenciement pour faute lourde :

- licenciement individuel ou pour motif économique,
- rupture conventionnelle,
- terme de contrat à durée déterminée,
- démission pour motif légitime,
- rupture du contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

Pour le salarié, l'adhésion a un caractère facultatif.

Celui-ci a le droit de renoncer au bénéfice de la portabilité. Dans ce cas, la renonciation a un caractère définitif et concerne l'ensemble des garanties collectives prévoyance et santé dont bénéficiait le salarié dans l'entreprise.

Elle doit être expressément notifiée par écrit à l'ancien employeur dans les 10 jours suivant la cessation du contrat de travail.

Prévision de l'UNEDIC pour 2009 : 650 000 chômeurs de plus qu'en 2008.
À fin juin 2009, on dénombrait 3 850 000 chômeurs avec les DOM-TOM.

Editorial

Les salariés français sont de plus en plus mobiles.

C'est ce qui ressort d'une enquête réalisée récemment à l'initiative du Conseil d'orientation pour l'emploi. En effet, près d'1 salarié sur 2 a connu une mobilité au cours des 5 dernières années, que ce soit en changeant d'entreprise, de poste, de métier, voire de région.

Cependant, cette donnée brute cache de nombreuses disparités, dans la mesure où les femmes sont plus mobiles que les hommes, les plus jeunes plus que leurs aînés et les plus diplômés plus que les autres.

Au global, alors que les mobilités se font à part égale à l'initiative des entreprises et des salariés, ces derniers se déclarent a posteriori satisfaits à 71 % de leur mobilité lorsque celle-ci n'était pas de leur fait.

Lorsqu'elle est clairement expliquée, la mobilité n'est pas forcément synonyme de contrainte, voire de souffrance au travail, comme on a pu, hélas le voir récemment dans certaines entreprises.

D'où l'intérêt de la pédagogie et du dialogue social.

Jean-Pierre GALLET
Directeur Général

SOMMAIRE

PAGE 2 INFO JURIDIQUE Emploi des seniors **INFO FISCALITÉ** La portabilité : CSG et CRDS
PAGE 3 INFO SOCIAL Les suicides touchent tous les types d'entreprises **INFO SANTÉ** Dépenses de santé : l'effort croissant des ménages et des mutuelles **PAGE 4** QUESTIONS RÉPONSES – EN CHIFFRES

Emploi des seniors

D'après la Loi de financement de la Sécurité sociale pour 2009, les entreprises de plus de 50 salariés sont dans l'obligation de conclure un accord ou d'élaborer un plan d'action sur l'emploi des seniors avant le 1^{er} janvier 2010, faute de quoi elles subiront des sanctions financières à hauteur de 1 % de leur masse salariale. L'accord doit aborder au moins trois des domaines d'action suivants : le recrutement des salariés âgés, l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles, l'amélioration des conditions de travail et la prévention des situations de pénibilité, le développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation,

l'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite, la transmission des savoirs et des compétences et le développement du tutorat. Il s'adresse aux plus de 55 ans si c'est le maintien dans l'emploi qui est privilégié ou aux salariés de 50 ans et plus si l'accord est plus axé sur le recrutement. Les PME de 50 à 300 salariés pourront être dispensées de la pénalité, à condition d'être couvertes par un accord de branche étendu à l'emploi des seniors. Le gouvernement a créé un site internet dédié pour aider les entreprises à remplir cette nouvelle obligation : www.emploidesseniors.gouv.fr.

LE SAVIEZ-VOUS ?

>> **LA MÉDIATION DU CRÉDIT PROLONGÉE JUSQU'EN 2010**

Créé pour aider les entreprises qui ont des difficultés à obtenir un crédit, le dispositif de la médiation du crédit est prolongé jusqu'au 31 décembre 2010. En 9 mois, 14 000 entreprises ont saisi la médiation. 1,16 milliards d'euros de financement ont été débloqués. L'action du médiateur a permis de conforter 6 015 sociétés et de préserver près de 120 000 emplois. La médiation pourrait même être prolongée au-delà du 31 décembre 2010 en cas de besoin.

Les suicides touchent tous les types d'entreprises

Si le sujet est resté tabou très longtemps, les 25 suicides de France Télécom ont mis à jour ce fléau qui concerne toutes les catégories socio-professionnelles et toutes les entreprises. C'est encore plus vrai aujourd'hui avec la crise économique, ses conséquences, ses fusions et ses restructurations qui génèrent du stress par de la mobilité professionnelle et trop souvent par des stratégies mises en place pour pousser les salariés dehors. C'est aussi la concurrence qui déclenche des cadences infernales (l'intensification du travail). Pour nombre de salariés, la souffrance apparaît quand ils s'estiment incapables de bien faire leur travail. Il est

faux de croire que le travail n'est plus une valeur forte d'identification, désormais beaucoup de salariés cherchent aussi à s'épanouir au travail. Très souvent le profil type du salarié en souffrance, est quelqu'un de très investi dans son travail et qui, face à un échec, se sent personnellement remis en cause. L'augmentation du nombre de suicides sur le lieu de travail a incité les employeurs à développer la prévention ; des « plans santé » ont été déclenchés avec la mise en place d'un numéro vert, une boîte aux lettres destinée à signaler les cas de harcèlement ainsi qu'une cellule de veille associant médecins du travail, direction et syndicats.

LE SAVIEZ-VOUS ?

>> **NOUVELLES PROCÉDURES D'INSTRUCTION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES**

Face au nombre croissant de contentieux entre les caisses d'assurance maladie et les entreprises sur les déclarations d'accident de travail et de maladie professionnelle, un décret du 29 juillet 2009 et une circulaire DSS du 21 août dernier modifient les règles de procédure à partir du 1^{er} janvier 2010. Désormais l'employeur sera informé de la décision de la caisse au même titre que la victime dès lors que la décision est susceptible de faire grief. L'entreprise pourra ainsi connaître les voies et délais de recours et émettre des réserves motivées sur cette décision.

La portabilité : CSG et CRDS

Dans le cadre du mécanisme de portabilité des droits en matière de couverture complémentaire santé et prévoyance prévu à l'article 14 de l'ANI du 11 janvier 2008 sur la participation de l'employeur, la CSG et la CRDS sont dues par l'ex-salarié sur le montant de l'abondement de l'employeur au financement du régime.

Se pose alors la question du taux de contribution applicable : 7,5 % ou 6,2 % ?

Si ces cotisations présentent un caractère de revenus de remplacement elles devraient à ce titre supporter le taux de 6,2 % affecté à ces revenus.

Pendant, aux termes de la circulaire de

janvier 2009, la direction de la Sécurité sociale a assimilé les contributions patronales versées au titre du dispositif de l'ANI à des contributions patronales servies pour les actifs au regard de l'appréciation des plafonds d'exonération.

Cette interprétation laisse penser que les contributions devraient alors également être soumises au même taux de CSG que les actifs soit 7,5 %.

L'URSSAF du Loiret a tranché en considérant que la CSG-CRDS applicable est celle de droit commun : 7,5 % (et non pas celle des revenus de remplacement).

LE SAVIEZ-VOUS ?

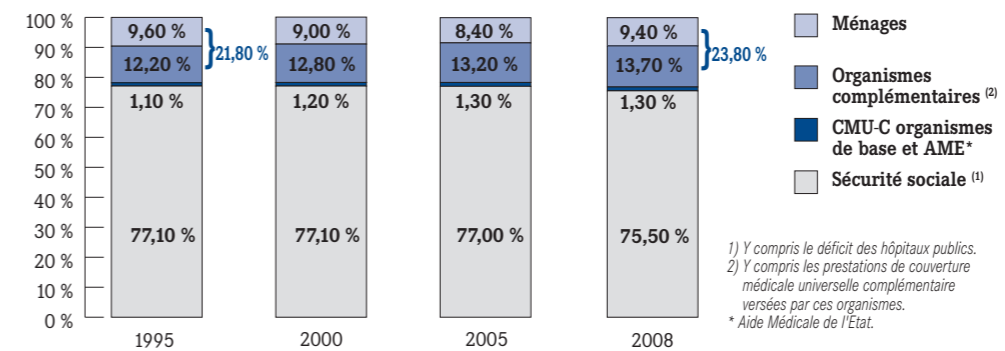
>> **BONUS-MALUS ÉCOLOGIQUE : ABAISSEMENT DES SEUILS DE CO2**

La fiscalité verte, liée aux émissions de CO2, est un critère déterminant dans le choix d'un véhicule de société. D'autant qu'au 1^{er} janvier 2010, tous les seuils de l'éco-pastille seront baissés de 5 grammes. Jusqu'ici, pour échapper au malus, un véhicule devait rester en deçà de 160 g de CO2 par Km. A partir du 1^{er} janvier, il s'agira d'être en dessous de 155 g/km. Ces seuils resteront inchangés en 2011, mais en 2012, ils baisseront à nouveau de 5 g/km.

Dépenses de santé : l'effort croissant des ménages et des mutuelles

Les ménages et les organismes complémentaires - mutuelles en tête - financent une part de plus en plus conséquente des soins et biens médicaux : 23,1 % de la consommation médicale en

2008, contre 21,8 % en 1995. C'est ce qu'indiquent les Comptes nationaux de la santé, publiés en septembre dernier. Sur la même période, la part de la Sécurité sociale est passée de 77,1 % à 75,5 %.



LE SAVIEZ-VOUS ?

>> **TRAVAILLEURS HANDICAPÉS**

L'entreprise d'au moins 20 salariés a une obligation légale d'embaucher des travailleurs handicapés dans la proportion de 6 % de son effectif total. Depuis le début de l'année, chaque bénéficiaire est pris en compte selon son temps de présence dans l'entreprise au cours de l'année, quelle que soit la nature du contrat et sa durée. Si ce seuil n'est pas atteint, l'entreprise devra verser une contribution à l'AGEFIPH, dont le montant sera modulé à la baisse en fonction des efforts consentis en faveur de l'emploi des personnes handicapées.

CHÔMAGE PARTIEL

Par Arrêté du 2 septembre 2009, le contingent annuel d'heures indemnisables au titre du chômage partiel a été porté à 1000 heures pour l'ensemble des branches au 1^{er} janvier dernier. Cette mesure permet aux salariés, touchés par une perte de salaire liée à une réduction de leur temps de travail ou à une fermeture temporaire de leur entreprise, d'être indemnisés par l'Etat et l'employeur.

TRAVAIL DOMINICAL

« Dans l'intérêt des salariés, le repos hebdomadaire est donné le dimanche » réaffirme la loi du 10 août 2009 sur le principe du repos dominical. Toutefois, des dérogations sont applicables dans les communes d'intérêt touristique ou thermique et dans les zones d'animation culturelle permanente. Ces communes ou zones pourront donner le repos hebdomadaire par roulement pour tout ou partie du personnel.

Les différences entre les catégories professionnelles dans les **CONVENTIONS COLLECTIVES** sont remises en question. La Cour de cassation estime que les avantages consentis aux cadres par un accord collectif doivent être justifiés par des éléments objectifs et pertinents. Congés payés, couverture maladie, préavis..., font partie de la plupart des dispositions conventionnelles de branche que cet arrêt du 1^{er} juillet 2009 remet en cause.

L'employeur doit remettre une **ATTESTATION D'ASSURANCE CHÔMAGE** au salarié et à Pôle Emploi en cas de licenciement, fin de CDD, rupture du contrat de travail... Cette attestation peut être réalisée gratuitement sur net-entreprises.fr. Une fois le formulaire complété par l'employeur, il suffit de cliquer sur « Transmettre » pour l'envoyer directement à Pôle Emploi et sur « Imprimer » pour remettre l'exemplaire au salarié.