

## LA LETTRE DE LA MUTUELLE

2007

## RÉFORME DES RETRAITES : QUELS IMPACTS POUR LES PME

## Editorial

**Après plusieurs mois de réactions et de débats, la loi sur la réforme des retraites promulguée en novembre dernier est entrée en vigueur. Voici les principales mesures qui touchent directement les salariés et les dirigeants des PME.**

L'âge légal de départ est porté de 60 à 62 ans d'ici 2018. Cette mesure prendra effet progressivement par tranches de 4 mois supplémentaires tous les ans dès le 1<sup>er</sup> juillet 2011, puis au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année. Elle impacte les individus nés à partir de 1951. Parallèlement, l'âge auquel un salarié peut prétendre à une retraite à taux plein, quel que soit son nombre de trimestres, est repoussé de 65 à 67 ans à l'horizon 2018. En outre, la durée d'assurance nécessaire pour bénéficier d'une retraite à taux plein augmentera progressivement pour atteindre 165 trimestres pour les générations de 1953 à 1957 et 166 trimestres pour les générations de 1958 et suivantes (horizon 2020). Les assurés reconnus en incapacité physique supérieure ou égale à 20 % par la Sécurité sociale peuvent partir à taux plein dès 60 ans.

### Carrières longues, maternités et emploi des seniors

Les salariés qui ont commencé à travailler à 17 ans et qui ont le nombre de trimestres requis peuvent continuer à partir en retraite dès 60 ans. Ce dispositif sera étendu aux personnes qui ont commencé leur carrière à 14, 15 et 16 ans avec un départ possible à partir de 58, 59 et 60 ans respectivement. Enfin, les entreprises qui embauchent un chômeur de plus de 55 ans disposeront d'une aide annuelle à l'embauche correspondant à 14 % du salaire brut dans la limite de 2 885 € pour 2010. Pour favoriser les transferts de compétences entre les seniors et les jeunes, un dispositif sur le tutorat sera mis en place.

Cette réforme vise à remettre les régimes de retraite à l'équilibre à l'horizon 2018. Elle s'accompagne de nouvelles impositions destinées à augmenter parallèlement les recettes.

Après avoir fait couler beaucoup d'encre et occasionné des mouvements sociaux d'ampleur durant tout l'automne, la réforme des retraites est désormais votée.

Quelles que soient les solutions envisagées par les uns et les autres, la pérennisation du système de protection sociale apparaît comme un enjeu majeur, le volet retraite ayant tout juste précédé celui de l'assurance maladie qui va très vite émerger comme la priorité des priorités.

**Rappelons que la France est le pays européen qui investit le plus en proportion de son PIB pour la protection sociale de ses habitants. Ce modèle, tant décrié, est-il perfectible ?**

Probablement, tout comme il est avéré que la qualité de ce modèle dépend directement de la capacité des bénéficiaires et des entreprises à le financer.

Or il est clair que la croissance et la reprise de l'emploi ne se décrètent ni à Bercy, ni à l'Assemblée nationale.

**C'est au sein des entreprises qu'elles se gagnent. Jour après jour.**

Jean-Pierre GALLET  
Directeur Général

## SOMMAIRE

**PAGE 2 INFO JURIDIQUE** Harcèlement au travail : alignement des peines **INFO FISCALITÉ** Modification des taxes annexes à la contribution économique territoriale (CET) **PAGE 3 INFO SOCIAL** Qu'est-ce que le document unique d'évaluation des risques professionnels ? **INFO SANTÉ** Les cotisations des mutuelles taxées à 9,77 % **PAGE 4 QUESTIONS RÉPONSES - EN CHIFFRES**

## Harcèlement au travail : alignement des peines

C'est une particularité française, il existe dans la législation actuelle deux infractions pénales distinctes qui visent à sanctionner les agissements de harcèlement moral :

- l'une est prévue par le Code du travail et sanctionne les agissements de harcèlement qui peuvent survenir dans le cadre de relations de travail entre un employeur et un salarié ou entre des salariés entre eux.
- l'autre est prévue par le Code pénal et sanctionne les agissements de harcèlement qui peuvent avoir lieu non seulement au sein de l'entreprise, mais également entre un client et son fournisseur, par exemple.

Et jusqu'à peu, les peines maximales encourues en matière de harcèlement étaient en partie différentes selon que l'infraction était retenue au titre du Code pénal ou du Code du travail. Dorénavant, les auteurs d'infractions de harcèlement moral sont passibles, dans le Code du travail comme dans le Code pénal, d'une peine de prison d'un an et/ou d'une amende de 15 000 €, assorties, le cas échéant d'une peine complémentaire d'affichage ou de diffusion publique de la décision de justice les condamnant.

### LE SAVIEZ-VOUS ?

#### >> INFORMER ET CONSEILLER SES CLIENTS

Les prestataires de service sont astreints à de nouvelles obligations d'information à l'égard de leurs clients consommateurs ou professionnels. Ils doivent communiquer au client ou mettre à sa disposition un certain nombre d'informations avant la conclusion du contrat. Ils doivent également faire connaître les caractéristiques essentielles de la prestation avant la réalisation

(loi n°2010-853 du 23 juillet 2010, JO du 24).

## Info Fiscalité

### Modification des taxes annexes à la contribution économique territoriale (CET)

La loi du 23 juillet 2010 établit les règles applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011. **La taxe pour frais de CCI** sera composée de deux contributions : la taxe additionnelle à la Cotisation Foncière des Entreprises (CFE) et la taxe additionnelle à la Cotisation sur la Valeur Ajoutée des Entreprises (CVAE). Concernant la taxe additionnelle à la CFE, le taux applicable pour 2011 et 2012 sera calculé à partir de deux taux de référence : un taux régional et un taux local. Ceux-ci seront déterminés en fonction des produits de la taxe additionnelle à la CFE perçue en 2010 et des bases de CFE imposées en 2010. Dès 2013, le taux applicable sera fixé chaque année par les

CCI régionales.

S'agissant de la taxe additionnelle à la CVAE, son taux dépendra du produit de la taxe additionnelle à la CFE 2010 et du produit de la CVAE perçue en 2010.

**La taxe pour frais de chambres de métiers et de l'artisanat** comprend trois éléments :

- un droit fixe et un droit additionnel à la CFE, dont les montants sont fixés par les chambres de métiers. Le niveau de ces droits sera limité en fonction du montant annuel du plafond de la Sécurité sociale ;
- et un autre droit additionnel égal à 0,12 % du montant annuel du plafond de la Sécurité sociale.

### LE SAVIEZ-VOUS ?

#### >> TVA PAYÉE À L'ÉTRANGER : PROROGATION DU DÉLAI DE REMBOURSEMENT

Lorsqu'une entreprise supporte de la TVA dans un autre Etat membre de l'Union Européenne sans y être établie, elle ne peut en obtenir le remboursement selon la procédure de droit commun. Elle doit présenter sa demande de remboursement via un portail internet : [www.impots.gouv.fr](http://www.impots.gouv.fr), rubrique "professionnels". Exceptionnellement, l'entreprise pourra demander le remboursement de la TVA acquittée en 2009 jusqu'au 31 mars 2011.

### ■ DÉCLARATION DES SALAIRES : NOUVELLE DATE LIMITE

Les entreprises utilisant le format dématérialisé (déclaration en ligne) pour transmettre leurs déclarations de salaires aux caisses de retraite Agirc et Arrco, doivent désormais le faire avant le 31 janvier de l'année. La date du 31 janvier 2011 est donc à retenir pour les déclarations 2010, sous peine d'application de pénalités de retard.

### ■ NOUVEAU MODE DE CALCUL DE LA COTISATION APEC

Dès le 1<sup>er</sup> janvier 2011, la cotisation versée à l'Apec par les salariés soumis au régime Agirc et leurs employeurs, jusqu'alors calculée sur la tranche B des salaires, sera appliquée dès le 1<sup>er</sup> euro. Le taux global de 0,06% sera maintenu, le versement forfaitaire annuel de 20,77€ disparaissant. Les feuilles de paye de janvier 2011 devront tenir compte de cette modification.

## Qu'est-ce que le document unique d'évaluation des risques professionnels ?

Le décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001 impose à chaque employeur, quels que soient son activité et ses effectifs, d'établir et de mettre à jour un document unique d'évaluation des risques professionnels (DUER).

Ce document est un registre dans lequel sont énumérés les risques susceptibles de porter atteinte à la santé et à la sécurité des travailleurs en évaluant chacun des postes de travail occupés au sein d'une entreprise. Il définit le niveau de gravité potentiel pour chacun des risques détectés et les mesures préventives mises en place afin de réduire ou d'annuler le risque.

Ce document doit être tenu à la disposition

des salariés, des membres du CHSCT, des délégués du personnel, du médecin du travail, de l'inspection du travail, des agents des services de prévention des organismes de Sécurité sociale, des agents des organismes professionnels de santé et des inspecteurs de la radioprotection.

Le DUER doit être mis à jour au moins une fois par an et lors de tout changement dans les procédés de travail. Aucune forme ou rubrique n'est imposée.

Le fait de ne pas transcrire ou ne pas mettre à jour les résultats de l'évaluation des risques dans un document unique est puni de l'amende prévue pour les contraventions de cinquième classe (1 500 €).

### LE SAVIEZ-VOUS ?

#### >> LES INDEMNITÉS JOURNALIÈRES DE SÉCURITÉ SOCIALE REVUES À LA BAISSÉ

Depuis le 1<sup>er</sup> décembre 2010, le mode de calcul des indemnités journalières de maladie, maternité, paternité, adoption et d'accident du travail ou maladie professionnelle versées aux salariés et travailleurs non salariés est modifié. Cette modification a pour conséquence de diminuer le montant des indemnités journalières. Actuellement calculées sur 360 jours, les prestations en espèces le seront dorénavant sur 365 jours.

## Les cotisations des mutuelles taxées à 9,77 %

Après la taxe de 3,5% sur les conventions d'assurance (TCA) début octobre, les cotisations des mutuelles font encore la une de l'actualité. Les députés ont voté le 2 novembre dernier, dans le cadre du PLF 2011, le principe de transformation de la contribution qui finance le fonds CMU, en taxe de solidarité additionnelle au taux de 6,27 %. Yves Bur, à l'initiative de l'amendement, a expliqué que cette mesure permet d'améliorer la transparence dans la fixation des prix des complémentaires santé en faisant apparaître comme tel le montant de cette contribution devenue taxe. Elle permet également d'exclure les sommes destinées au financement du fonds CMU

du chiffre d'affaires des organismes complémentaires qui sert de base à l'application des exigences de fonds propres dans le cadre des directives "Solvabilité II". Les contrats solidaires et responsables, initialement créés pour être exonérés de taxe, sont donc taxés à hauteur de 9,77 %. Pourtant, ils avaient été créés pour valoriser le parcours de soins et la rationalisation des dépenses de santé. Les représentants de la Mutualité française alertent le monde politique sur le fait que ces taxes risquent de diminuer l'accès à une complémentaire et donc de favoriser le renoncement aux soins.

### LE SAVIEZ-VOUS ?

#### >> MUTUELLES ET ENTREPRISES

43% des entreprises proposent une complémentaire santé à leurs salariés, d'après une étude de l'IRDES (Institut de recherche et documentation en économie de la santé). Le fait pour un salarié d'être couvert par une "mutuelle" dépend d'abord de la taille de l'entreprise: seules 32 % des TPE proposent une complémentaire santé, cela monte à 51% pour les entreprises de 10 à 50 salariés et 91% pour celles de plus de 250 salariés. En moyenne, les entreprises financent 57% du coût de la complémentaire santé.

### ■ INDEMNISATION D'UN SALARIÉ DÉCLARÉ INAPTE

Un salarié, victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et reconnu inapte à son poste de travail par la médecine du travail, bénéficie de mesures de reclassement. Ce délai de recherche de reclassement par l'employeur, d'un mois maximum, pendant lequel le salarié n'est pas rémunéré, donne désormais lieu à une indemnisation de la CPAM, sur demande du salarié pour toute inaptitude déclarée à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2010.

### ■ PUBLICATION DE LA LOI SUR LA REPRÉSENTATIVITÉ DES SYNDICATS DANS LES TPE

La représentativité des syndicats dans les entreprises de moins de 11 salariés aura lieu par vote tous les 4 ans. La seule date butoir, prévue par les textes, est celle du 21 août 2013, date à laquelle devra être réalisée la première mesure de l'audience au niveau de la branche et au niveau national et interprofessionnel.

**Plafond annuel** de la Sécurité sociale en 2011 : **35 352 €**  
(arrêté du 26 novembre 2010, publié au Journal officiel du 28)

**Plafond mensuel** de la Sécurité sociale en 2011 : **2 946 €**

**Smic horaire**  
Au 1<sup>er</sup> janvier 2010 : **8,86 €**

**Capital social minimum des SARL**  
**1 €**

**Capital social minimum des SA**  
**37 000 €**

**Point AGIRC**  
Au 1<sup>er</sup> avril 2010 : **0,4216 €**  
Salaire de référence : **5,0249 €**

**Point ARRCO**  
Au 1<sup>er</sup> avril 2010 : **1,1884 €**  
Salaire de référence : **14,4047 €**

**Taux d'intérêt légal 2010**  
**0,65 %** : Décret n°2010-127  
du 10.02.2010 – JO du 11.02.2010

**Prix à la consommation**  
(ensemble des ménages hors tabac)  
Octobre 2010 : **119,48 €**  
Base 100 : 1998

**Taux d'inflation 2009** + **0,1 %**  
pour 2010 : + **1,6 %** selon les prévisions  
de l'INSEE.

**Indice du coût de la construction**  
2<sup>e</sup> trimestre 2010 : **1,517**

**ONDAM** (objectif national  
des dépenses d'assurance maladie)  
2009 : + **3,3 %** – 2010 : fixé à + **3 %**

# QUESTIONS RÉPONSES

## Que doit faire l'employeur lorsqu'un salarié en CDD est déclaré inapte après une maladie ou un accident de la vie courante?

*L'employeur doit reclasser son salarié au sein de l'entreprise en lui proposant un emploi approprié à ses capacités, au besoin, en mettant en œuvre des mesures telles que des mutations ou des transformations du poste de travail. Si le reclassement est impossible, le contrat d'un salarié en CDD ne peut être rompu. En revanche, un salarié en CDI peut être licencié pour impossibilité de reclassement.*

## Dans une Société Civile Professionnelle (SCP), les associés sont-ils co-responsables?

*Chaque associé d'une SCP répond, sur l'ensemble de son patrimoine, des conséquences des actes professionnels qu'il accomplit. La société est solidairement responsable avec lui des conséquences de ses actes. Une personne victime d'un préjudice dû à une faute professionnelle d'un associé d'une SCP peut agir en responsabilité indifféremment contre la société, contre l'associé voire même contre les deux.*

## Y a-t-il des conditions pour prêter de l'argent à un salarié?

*Une entreprise peut prêter de l'argent à l'un de ses salariés. Néanmoins, le prêt avec intérêts doit rester un acte exceptionnel lié à des motifs sociaux telles que des difficultés financières du salarié, une situation familiale particulière... car seuls les établissements de crédit ont le droit d'accorder des prêts. Aucun encadrement juridique spécifique n'est établi, cependant certaines règles générales doivent être respectées et des précautions sont à prendre.*



**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](mailto: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.