

## LA LETTRE DE LA MUTUELLE

### ZOOM LE DISPOSITIF DE MÉDIATION DU CRÉDIT PLÉBISCITÉ PAR LES PETITES ENTREPRISES

Le médiateur du crédit a vite trouvé sa place auprès des petites entreprises. C'est ce qui apparaît dans le premier compte rendu d'activité de la médiation du crédit.

Selon un communiqué, « depuis le lancement du dispositif, le 27 octobre 2008, 2908 entreprises ont saisi le médiateur du crédit et 952 dossiers ont été clôturés dans 65% des cas positivement ». Le dispositif intéresse en priorité les structures de moins de 50 salariés. 3% seulement ont plus de 250 salariés. Les demandes proviennent principalement des secteurs des services (39%), du commerce (25%), du BTP (19%) et de l'industrie (14%). C'est dans ce dernier secteur que se concentrent les plus gros dossiers.

Ce dispositif est destiné aux entreprises confrontées à un problème de financement et qui n'ont pu trouver de solution avec leurs banques. Une fois saisi, le médiateur du crédit transfère la demande auprès de la ou des banque(s) concernée(s). Celles-ci ont alors 5 jours pour revenir vers l'entreprise, soit en motivant leur position, soit en la modifiant. Ce délai peut être porté à 10 jours si des solutions peuvent être explorées entre l'établissement bancaire et Oséo, la banque publique des PME. En cas d'absence de réponse ou en cas de refus de modification de leur position, le médiateur départemental intervient alors. En cas d'échec, reste un ultime recours : le médiateur national, René Ricol.

« Pour l'instant, toutes les banques jouent le jeu, sans exception » a affirmé M. Ricol, joint par l'AFP. Selon lui, le plan français d'aide aux banques « nous donne la faculté de négocier car les mises de fonds sont progressives ».

**65%** des  
dossiers clôturés  
connaissent  
une **issue  
positive**

## Editorial

Depuis plusieurs mois maintenant, la Bourse fait peur, la confiance dans les établissements financiers s'est sérieusement effritée, et les plans de relance annoncés par les gouvernements centraux tardent à montrer leur efficacité.

Pourtant, au milieu de ces incertitudes, un secteur économique a le vent en poupe : celui du développement durable.

Au-delà des entreprises de toutes tailles qui ont décidé de se lancer sur ce créneau porteur, nombreux sont les patrons à comprendre tout l'intérêt de se montrer socialement et écologiquement responsables et à le faire savoir à leurs clients.

Baisse de l'empreinte énergétique, meilleure gestion du bilan carbone ou utilisation de papiers recyclés, les solutions et les idées ne manquent pas. Car il ne s'agit pas d'un phénomène de mode, mais bien d'un engagement citoyen et économique sur le long terme.

Et si les entreprises impliquées voient leurs coûts baisser, elles y gagneront surtout en image.

Les consommateurs ne s'y tromperont pas.

Jean-Pierre GALLET  
Directeur Général

## SOMMAIRE

**PAGE 2** INFO JURIDIQUE Deux mesures pour inciter les entreprises à garder les « salariés agés »  
**INFO FISCALITÉ** Nouveau forfait social de 2% **PAGE 3** INFO SOCIAL Une nouvelle aide à l'embauche **INFO SANTÉ**  
Maintien du régime santé en cas de perte d'emploi **PAGE 4** QUESTIONS RÉPONSES – EN CHIFFRES

Emploi des seniors

## Deux mesures pour inciter les entreprises à garder les « salariés âgés »

### Nouvelle procédure à suivre à partir de 65 ans

Les employeurs doivent désormais interroger les salariés qui atteignent 65 ans sur leur intention de quitter ou non l'entreprise 3 mois avant la date du 65<sup>ème</sup> anniversaire. Le salarié dispose alors d'un délai d'un mois pour répondre. S'il refuse, l'employeur ne pourra le mettre en retraite. Cette procédure devra être renouvelée les 4 années suivantes jusqu'au 70<sup>ème</sup> anniversaire du salarié. A partir de 70 ans l'employeur retrouvera la faculté de mettre en retraite d'office son salarié.

Avant l'âge de 65 ans, la mise à la retraite n'est possible que dans deux cas :

- pour les bénéficiaires d'une pré-retraite ayant pris effet avant le 1<sup>er</sup> janvier 2010 et

mise en œuvre dans le cadre d'un accord professionnel.

- dans le cadre du bénéfice d'un avantage de pré-retraite défini avant le 22 août 2003 et ayant pris effet avant le 1<sup>er</sup> janvier 2010.

### Pénalités à l'encontre des entreprises de plus de 50 salariés

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010 les entreprises de plus de 50 salariés qui ne seront pas couvertes par un accord collectif ou un plan d'action pour l'emploi des seniors seront assujetties à une pénalité de 1% sur les rémunérations.

Cette obligation pourra être remplacée par un accord de branche étendu ayant reçu un avis favorable du ministre de l'emploi.

### LE SAVIEZ-VOUS ?

#### >> ASSOULPISSEMENT DU CUMUL EMPLOI-RETRAITE

Sous réserve que l'assuré ait liquidé ses pensions de vieillesse personnelles auprès de la totalité des régimes, une pension de vieillesse peut être entièrement cumulée avec une activité professionnelle (article 88 de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2009) :

- soit, à partir de 65 ans,
- soit de 60 ans, lorsque l'assuré justifie d'une carrière complète, ouvrant droit à la liquidation de sa retraite.

Ces dispositions sont entrées en vigueur dès le 19 décembre 2008.

# Info Fiscalité

Intéressement

## Nouveau forfait social de 2%

La loi de financement de la Sécurité sociale a instauré une nouvelle taxe de 2% à charge de l'employeur sur certains avantages et rémunérations soumis à CSG versés depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2009.

Ce forfait s'applique sur les sommes versées au titre de l'intéressement, aux abondements de l'employeur sur les PEE et les PERCO, aux contributions patronales pour financer des régimes de retraite supplémentaires et aux primes exceptionnelles versées par les employeurs dans les entreprises qui ont conclu un accord d'intéressement entre le 4 décembre 2008 et le 30 juin 2009.

Les contributions patronales pour le financement d'un régime de prévoyance complémentaire ne sont pas soumises à ce forfait supplémentaire. Il en est de même pour les contributions patronales sur les attributions d'options de souscription ou d'achat d'actions et sur les attributions gratuites, sur les indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail ainsi que sur les participations employeur pour l'acquisition de chèques vacances.

C'est l'URSSAF qui se chargera du recouvrement de cette nouvelle taxe selon les mêmes règles que celles applicables pour les cotisations de Sécurité sociale.

### LE SAVIEZ-VOUS ?

#### >> L'IFA SERA SUPPRIMÉE D'ICI 3 ANS

L'imposition forfaitaire annuelle sera progressivement supprimée d'ici le 1<sup>er</sup> janvier 2011. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2009, elle ne concerne déjà plus les entreprises dont le CA est inférieur à 1,5 millions d'euros. Au 1<sup>er</sup> janvier 2010, la suppression de l'IFA s'appliquera aux entreprises dont le CA est compris entre 1,5 et 15 millions d'euros. La disparition pour toutes les entreprises est, elle, programmée pour le 1<sup>er</sup> janvier 2011. Cette mesure vise à diminuer le niveau d'imposition des entreprises.

FF  
EE  
RR  
BB  
EN

#### ■ L'AIDE AU TRANSPORT

La prime de transport est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2009. Son 1<sup>er</sup> volet, obligatoire et applicable à toutes les entreprises, consiste à rembourser au salarié 50% de l'abonnement aux transports en commun. Le second, facultatif, permet à l'employeur de participer aux frais de carburant du salarié dans la limite de 200€/an. Dans les 2 cas, la prime est exonérée de charges fiscales et sociales.

#### ■ REVALORISATION DU SMIC

Actuellement revalorisé chaque année au 1<sup>er</sup> juillet, le SMIC progressera à partir de 2010 à chaque 1<sup>er</sup> janvier. 2009 marque donc sa dernière revalorisation en milieu d'année. Ce changement vise à inciter les branches professionnelles à aligner systématiquement leurs minima conventionnels sur le niveau du SMIC, les négociations collectives annuelles sur les salaires ayant généralement lieu en début d'année.

## Une nouvelle aide à l'embauche

Elle concerne les embauches réalisées à compter du 4 décembre 2008 en CDI ou CDD de plus d'un mois ouvrant droit à la réduction «Fillon» et porte sur les rémunérations versées entre le 1er janvier et le 31 décembre 2009. Cette aide, financée par l'État, est dégressive avec le salaire, c'est-à-dire qu'elle est prévue pour être maximale (soit un peu plus de 180 par mois) au niveau du SMIC et atteindre 1,6 SMIC.

Pour pouvoir bénéficier de cette aide, l'entreprise ne doit pas procéder dans les 6 mois qui précèdent l'embauche à un licenciement économique sur le poste pourvu par le recrutement, sauf si l'aide est demandée pour recruter un salarié qui bénéficie d'une priorité de réembauche. L'employeur doit être à jour de ses obligations déclaratives et de paiement à

l'égard des organismes de recouvrement des cotisations et des contributions de Sécurité sociale ou d'assurance chômage (ou avoir souscrit, et respecté, un plan d'apurement des cotisations restant dues). L'employeur ne peut avoir rompu un contrat de travail, avec le même salarié, dans les 6 mois qui précèdent la période de travail au titre de laquelle l'aide est demandée lorsque la rupture est intervenue après le 4 décembre 2008, sauf dans les cas de réembauche.

La demande est à déposer auprès du Pôle emploi et le paiement de l'aide s'effectue sur présentation d'un formulaire dans les trois mois qui suivent le versement des rémunérations. Le texte précise en outre les modalités de calcul de l'effectif de l'entreprise.

### LE SAVIEZ-VOUS ?

#### >> BILAN DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Au-delà d'un certain volume d'heures supplémentaires calculé sur l'année, appelé contingent, un repos compensateur de remplacement peut être accordé en contrepartie par l'employeur. Ce contingent est fixé à 220 heures par an et par salarié depuis la réforme du 20 août 2008. Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectuées par le salarié, à la demande de l'employeur, au-delà de la durée légale de 35 heures par semaine. Le nombre moyen d'heures supplémentaires est en hausse de 5,5% par rapport au premier trimestre 2008. Des progressions plus étonnantes du côté des TPE de 10 à 19 salariés ont été notées par le Ministère du Travail, avec plus de 50% de hausse.

## Maintien du régime santé en cas de perte d'emploi

L'article 14 de l'accord national inter-professionnel (ANI) du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail prévoit d'ouvrir l'accès à la portabilité de certains droits.

Désormais, les ex-salariés pourront garder le bénéfice des couvertures santé et prévoyance appliquées dans leur ancienne entreprise. Jusqu'alors, le salarié licencié se retrouvait sans couverture complémentaire. Cette nouvelle mesure oblige l'employeur à garantir certains droits.

Les salariés dont le contrat de travail a été rompu, hormis en cas de licenciement pour faute lourde, doivent, en vertu de ce texte, garder le bénéfice des garanties appliquées dans leur ancienne entreprise pendant leur période de chômage et pour une durée maximum égale à un tiers de la durée de leur droit à indemnisation, sans pouvoir être inférieure à 3 mois.

Le financement de ces garanties doit être assuré conjointement par l'employeur et l'ancien salarié dans les mêmes proportions qu'antérieurement ou par un système de mutualisation défini par accord collectif.

Ce dispositif de portabilité des couvertures complémentaires prévoyance et frais de santé, était initialement prévu pour entrer en vigueur à compter du 19 ou 26 janvier 2009, selon les cas.

Cependant, face à la complexité de sa mise en oeuvre les partenaires sociaux ont décidé, par avenant du 12 janvier 2009, de reporter l'exigibilité de cette obligation au 1<sup>er</sup> mai 2009 au plus tard. Toutefois, cet avenant, n'ayant pas fait à ce jour l'objet d'une extension, il n'est pour l'instant, pas opposable aux entreprises non adhérentes à un syndicat signataire.

### LE SAVIEZ-VOUS ?

#### >> LA HAUSSE DU NOMBRE DES TMS SE POURSUIT EN 2007

Première cause de maladies professionnelles, les troubles musculosquelettiques, enregistrent encore pour l'année 2007 une hausse du nombre de cas reconnus (près de 43 000 cas) et indemnisés (près de 34 000 cas). Toujours concernant l'année 2007, les troubles musculosquelettiques ont été responsables de la perte de 7,5 millions de journées de travail et ont engendré quelques 736 millions d'euros de dépenses pour l'Assurance maladie. C'est ce que révèlent les statistiques rendues publiques par la direction des risques professionnels de la CNAMTS.

#### ■ DE NOUVELLES RÈGLES POUR LES CONTRATS D'APPRENTISSAGE

Les règles liées aux contrats d'apprentissage sont modifiées par décret du 1<sup>er</sup> décembre 2008. Ainsi, le contrat doit être enregistré par une chambre consulaire de son lieu d'exécution, l'indemnité minimale forfaitaire est fixée à 1000 €/an et les enseignants des CFA doivent justifier de leur capacité à professer et d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans. De plus, pour les apprentis « travailleurs handicapés », il n'y a plus de limite d'âge pour conclure un contrat.

#### ■ EXONÉRATION DE LA TAXE PROFESSIONNELLE SUR LES INVESTISSEMENTS

Jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2010, tout investissement nouveau, équipement et bien mobilier, n'entrera pas dans l'assiette de cotisation de la taxe professionnelle. Cette mesure, annoncée par le président de la République et intégrée dans son plan de soutien à l'économie, devrait coûter 1,1 milliard d'euros par an aux finances publiques.

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

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

**Smic horaire**

Au 1<sup>er</sup> juillet 2008 : **8,71 €**

**Capital social minimum des SARL**

**1 €**

**Capital social minimum des SA**

**37 000 €**

**Point AGIRC**

Au 1<sup>er</sup> avril 2008 : **0,4132 €**

Salaire de référence : **4,8727 €**

**Point ARRCO**

Au 1<sup>er</sup> avril 2008 : **1,1648 €**

Salaire de référence : **13,9684 €**

**Taux d'intérêt légal 2008**

**3,99 %** : décret n° 2008-166

du 21 février 2008

(JO du 23 février 2008)

**Prix à la consommation**

(ensemble des ménages hors tabac)

Septembre 2008 : **117,63**

Base 100 : 1998

**Taux d'inflation**

2008 : **+ 2,8 %**

**Indice du coût de la construction**

3<sup>ème</sup> trimestre 2008 : **1594**

**ONDAM** (objectif national

des dépenses d'assurance maladie)

2008 : **+ 2,8 %**

# QUESTIONS RÉPONSES

## Un congé pour création d'entreprise peut-il se prendre à temps partiel ?

*Un salarié souhaitant créer ou reprendre une entreprise peut solliciter pour cela un temps partiel à condition d'avoir au moins 24 mois d'ancienneté et de ne pas avoir bénéficié d'une mesure identique au cours des 3 années précédentes. Sa demande, dont le descriptif doit être précis (amplitude horaire, activité de la nouvelle entreprise) doit être transmise à son employeur au moins 2 mois avant. Celui-ci peut, à son gré, accepter, refuser ou reporter ce congé d'un an maximum renouvelable une fois.*

## A partir de combien de temps un salarié nouvellement embauché en CDI peut-il avoir droit à des congés payés ?

*Depuis les réformes de la loi de modernisation du marché du travail du 20 août 2008, un salarié en CDI peut se voir ouvrir des droits à congés payés s'il a à son actif un temps minimal de 10 jours de travail (loi 2008-789 art 22) ce, en lieu et place de la précédente pratique d'un mois d'activité au cours d'une période de référence donnée.*

## Comment rémunérer le travail du dimanche ?

*Le code du travail ne prévoit pas de majoration systématique pour le travail à titre exceptionnel du dimanche. La rémunération dépend donc des dispositions prévues dans l'accord d'entreprise ou la convention collective et du nombre d'heures hebdomadaires effectuées par la personne concernée. Si le salarié, en plus de ses horaires habituels, travaille le dimanche, ces heures font toujours l'objet d'une majoration au titre des heures supplémentaires. Elles sont majorées au titre du travail du dimanche seulement si un accord collectif le prévoit.*



**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.