

## LA LETTRE DE LA MUTUELLE

2007

### LE TRAVAIL DOMINICAL SE DÉVELOPPE

**Une étude de la Dares réalisée en 2008 sur les habitudes de travail le dimanche montre que de plus en plus de salariés sont amenés à travailler le dimanche. Le point sur les grandes tendances révélées par cette étude.**

Les salariés doivent normalement bénéficier d'un repos hebdomadaire au moins égal à 24 heures consécutives qui leur est accordé le dimanche. Pourtant un certain nombre de secteurs d'activité peuvent déroger à cette règle. La liste des dérogations s'est allongée, surtout depuis la Loi du 10 août 2009. L'étude Dares réalisée en 2008 montre qu'avant même ces réformes le travail dominical s'était déjà beaucoup développé.

La part des salariés travaillant habituellement ou occasionnellement le dimanche a augmenté sensiblement depuis le début des années 2000. 12 % des salariés travaillent régulièrement le dimanche en 2008 alors qu'ils n'étaient que 5 % en 1992. Cette habitude touche plus particulièrement les secteurs d'activités tels que la boulangerie, les hôtels-café-restaurants, les loisirs, la santé et les transports. 18 % des employés travaillent habituellement le dimanche contre seulement 9 % des ouvriers et 7 % des cadres. Les travailleurs dominicaux sont un peu plus jeunes que la moyenne des salariés : 53 % ont moins de 40 ans contre 48 % pour l'ensemble des salariés.

Ils sont par ailleurs un peu moins diplômés que l'ensemble des salariés. Ces emplois sont majoritairement exercés par des femmes : 53 % des salariés habitués du dimanche sont des femmes alors que les femmes salariées ne représentent que 48 % du total des salariés.

Rares sont les salariés qui travaillent le dimanche mais pas le samedi. La presque totalité des salariés qui travaillent habituellement le dimanche travaillent également habituellement le samedi. Enfin, rappelons que le travail dominical concerne également 1,5 millions de travailleurs non-salariés, soit 55 % de la totalité des non-salariés.

**28 %**  
des salariés ont  
été amenés  
à travailler  
le dimanche en 2008

(Source Etude Dares  
diffusée en octobre 2009)

## Editorial

Le développement durable est clairement devenu source de valeur ajoutée pour les entreprises. En effet, au-delà de la démarche citoyenne, il existe un réel intérêt financier pour les entreprises, quelle que soit leur taille, à intégrer une stratégie développement durable dans leur fonctionnement. Les aides disponibles sont diverses, provenant entre autre de l'Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie, dans le cadre du Grenelle de l'environnement, ou encore du Fonds européen d'investissement. Laisser les lumières du siège social briller toute la nuit pour "faire joli" est une habitude qui appartiendra bientôt au passé.

A l'inverse, les entreprises qui se posent clairement la question de leur impact énergétique et de leur contribution à la protection de l'environnement n'y gagneront pas seulement en image auprès de leurs clients. Elles en tireront les fruits sur un strict aspect économique. Ou quand l'éco-citoyenneté permet d'augmenter la marge...

Jean-Pierre GALLET  
Directeur Général

## SOMMAIRE

**PAGE 2** INFO JURIDIQUE Prolongation de l'aide à l'embauche TPE **INFO FISCALITÉ** Les indemnités de départ à la retraite fiscalisées en 2010 **PAGE 3** INFO SOCIAL La retraite progressive est prolongée en 2010 **INFO SANTÉ** Fiscalisation partielle des indemnités journalières en cas d'accident du travail **PAGE 4** QUESTIONS RÉPONSES - EN CHIFFRES

## Prolongation de l'aide à l'embauche TPE

Une aide temporaire à l'embauche a été instituée en 2009, pour les entreprises de moins de 10 salariés.

Cette aide est prolongée jusqu'au 30 juin 2010 : elle s'adresse aux employeurs ayant embauché un salarié à temps plein depuis le 4 décembre 2008, ou qui embaucheront jusqu'au 30 juin 2010.

Cette mesure s'applique aux embauches en contrat à durée indéterminée (CDI) ou en contrat à durée déterminée (CDD) de plus d'un mois. Désormais, cette aide est versée pendant les douze mois consécutifs à l'embauche. Pour un salarié recruté à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2009, elle est donc due jusqu'en novembre 2010.

Pour un salarié payé au Smic, le taux maximal de cette prime reste fixé à 14 % de la rémunération et devient nul à 1,6 Smic.

« Pour les embauches réalisées entre le 1<sup>er</sup> janvier 2010 et le 30 juin 2010 : l'effectif de l'entreprise est apprécié au 31 décembre 2009, tous établissements confondus, en fonction de la moyenne, au cours des douze mois de 2009, des effectifs déterminés chaque mois. »

« Pour la détermination des effectifs du mois, il est tenu compte des salariés titulaires d'un contrat de travail le dernier jour de chaque mois, y compris les salariés absents. »

« Pour une entreprise créée entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 30 juin 2010, l'effectif est apprécié à la date de sa création. »

### LE SAVIEZ-VOUS ?

#### >> FIN DES RACHATS DE RTT

Jusqu'au 31 décembre dernier, la loi sur le pouvoir d'achat du 8.02.2008 permettait aux salariés qui le souhaitaient de demander à leurs employeurs de travailler durant leurs jours de RTT moyennant une rémunération supplémentaire. Cette mesure était assortie de réductions de cotisations salariales et patronales et d'exonérations d'impôt sur le revenu.

Ce dispositif provisoire est supprimé depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2010. Dorénavant, les jours de RTT acquis ne pourront plus bénéficier de ce dispositif.

## Info Fiscalité

### Les indemnités de départ à la retraite fiscalisées en 2010

La Loi de finances pour 2010, soumet entièrement à l'impôt sur le revenu les indemnités de départ à la retraite versées hors Plan de Sauvegarde pour l'Emploi (PSE). Parmi les nombreuses mesures fiscales que contient la Loi de finances 2010, l'une intéresse les services RH et concerne les indemnités de départ à la retraite. Jusqu'à présent, ces indemnités sont exonérées d'impôt sur le revenu lorsqu'elles sont versées dans le cadre d'un PSE. Lorsqu'elles sont versées en dehors de tout PSE, elles ne sont exonérées que dans la limite de 3050 €. Au-delà, elles sont assujetties à l'impôt sur le revenu.

La Loi de finances revient sur cette exonération partielle : les indemnités de départ à la retraite versées hors PSE sont imposables dès le 1<sup>er</sup> euro au 1<sup>er</sup> janvier 2010. Aligner régime social et fiscal « Le régime fiscal des indemnités de départ à la retraite serait ainsi identique à leur régime social dès lors qu'elles sont déjà assujetties dès le 1<sup>er</sup> euro aux cotisations sociales, à la contribution sociale généralisée (CSG) et à la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) », explique le ministère des Finances. Les indemnités versées dans le cadre d'un PSE restent en revanche totalement exonérées.

### LE SAVIEZ-VOUS ?

#### >> AIDE AUX ENTREPRISES : LE CRÉDIT D'IMPÔT FAMILLE

Le Code général des impôts prévoit de faire bénéficier d'un crédit d'impôt famille les entreprises qui engagent des dépenses permettant aux salariés de mieux concilier vie professionnelle et familiale. Les dépenses concernées sont notamment celles engagées pour l'accueil des jeunes enfants en structure de garde ou celles liées au financement des services à la personne. Le crédit d'impôt famille peut atteindre jusqu'à 500 000 € par entreprise.

#### ■ WWW.GUICHET-ENTREPRISE.FR

Le guichet unique des entreprises via le web permet, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2010, de réaliser l'ensemble des démarches administratives nécessaires à la création et à l'exercice d'activité d'entreprise. Il permet, entre autres, de prendre connaissance des réglementations applicables à l'activité choisie et d'identifier le Centre de Formalités en charge de traiter le dossier.

#### ■ CRP : COUP DE POUCE SUR L'INDEMNISATION

Les salariés licenciés économiques ayant opté pour une Convention de Reclassement Personnalisé perçoivent désormais une allocation égale à 80 % de leur salaire journalier de référence pendant douze mois (contre 80% pendant huit mois, puis 70 % pendant les quatre mois suivants).

## La retraite progressive est prolongée en 2010

La retraite progressive permet à un salarié de cumuler une activité à temps partiel et une fraction des pensions de retraite servies par les régimes général et complémentaire. Ce dispositif est maintenu jusqu'au 31 décembre 2010 selon un décret publié au JO du 31 décembre 2009. (Décret du 30 décembre 2009 n°2009-1737).

Pour pouvoir bénéficier de ce dispositif, l'intéressé doit avoir au moins 60 ans, justifier de 150 trimestres validés (trimestres d'assurance et périodes reconnues comme équivalentes) au titre de l'assurance vieillesse dans les régimes de base obligatoires et exercer l'activité salariée à temps partiel

conservée à titre exclusif. Elle doit être inférieure à 80 % de la durée légale ou conventionnelle du travail applicable dans l'entreprise concernée.

Le salarié perçoit sa rémunération pour son activité à temps partiel, et en plus de celle-ci, une fraction de sa pension de retraite. La fraction de la pension de retraite dépend de la durée du travail effectuée dans l'entreprise. Elle est égale à 30 % pour une activité professionnelle comprise entre 60 et 80 % d'un temps complet dans l'entreprise ; 50 % pour une activité inférieure à 60 % et au moins égale à 40 % d'un temps complet et 70 % pour une durée du travail inférieure à 40 % d'un temps complet.

### LE SAVIEZ-VOUS ?

#### >> CHÔMAGE PARTIEL : 1000 HEURES PAR SALARIÉ

Au 1<sup>er</sup> janvier 2009, le contingent annuel autorisé de chômage partiel est relevé à 1000 heures par salarié pour l'ensemble des branches professionnelles indique un arrêté du ministère de l'Economie de l'Industrie et de l'Emploi publié le 3 septembre au journal officiel.

Le chômage partiel, également appelé "activité partielle", permet à une entreprise de maintenir l'emploi en réduisant temporairement les horaires de ses salariés en cas de perte d'activité de nature économique.

## Fiscalisation partielle des indemnités journalières en cas d'accident du travail (article 85 Loi de finances pour 2010)

L'exonération applicable aux indemnités journalières versées par les organismes de Sécurité sociale (ou de la mutualité sociale agricole) aux victimes d'accident du travail (ou pour leur compte) ou aux personnes atteintes d'une maladie professionnelle ne portera désormais plus que sur 50 % de leur montant.

Pour le solde, ces indemnités temporaires seront soumises à l'impôt sur le revenu comme les traitements et salaires.

Sont toujours exonérées en totalité les indemnités « allouées à des personnes atteintes d'une affection comportant un traitement prolongé et

une thérapeutique particulièrement coûteuse » (Article 80 quinquies du Code général des impôts), « ainsi que les prestations et rentes viagères servies aux victimes d'accident du travail ou à leurs ayants droit » (article 81 du Code général des impôts).

Les autres indemnités journalières versées en cas de maladie non professionnelle ou de congé maternité restent imposables pour la totalité de leur montant.

Cette fiscalisation partielle s'applique aux indemnités journalières d'accident du travail ou de maladie professionnelle versées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010.

### LE SAVIEZ-VOUS ?

#### >> COUVERTURE À 100 % POUR MALADIE GRAVE

Face à une augmentation croissante de personnes bénéficiaires du régime des affections de longue durée et au déficit de l'assurance maladie, le gouvernement a annoncé des changements pour l'année 2010. Les personnes jugées guéries de leur cancer devront sortir du régime ALD et ne seront plus prises en charge à 100% pour le suivi médical. Un durcissement des critères d'entrée est également évoqué. L'évolution du rôle des assurances et des mutuelles reste un sujet en friche.

#### ■ NOUVEL ENTRETIEN OBLIGATOIRE

Les entreprises de plus de 50 salariés doivent désormais organiser un entretien professionnel obligatoire pour chaque salarié âgé de 45 ans (entretien à réaliser dans l'année qui suit le 45<sup>e</sup> anniversaire). Il doit permettre au salarié de connaître les perspectives d'évolution de sa carrière et devra favoriser la transmission d'informations sur les droits en matière de formation et de professionnalisation (article 13, loi n°2009-1437 du 24 novembre 2009).

#### ■ L'ADRESSE ÉLECTRONIQUE UTILISABLE 6 MOIS APRÈS LA RÉSILIATION DU CONTRAT

En cas de résiliation d'un contrat d'accès à Internet, le fournisseur doit désormais maintenir pendant 6 mois l'adresse électronique attribuée sous son nom de domaine et permettre au client d'avoir accès gratuitement au courrier électronique reçu (article 30 de la loi contre la fracture numérique).

**Plafond annuel** de la Sécurité sociale en 2010 : **34 620 €**

**Plafond mensuel** de la Sécurité sociale en 2010 : **2 885 €**

**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 2009 : **0,4186 €**

Salaire de référence : **4,9604 €**

**Point ARRCO**

Au 1<sup>er</sup> avril 2009 : **1,1799 €**

Salaire de référence : **14,2198 €**

**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)

Décembre 2009 : **118,58 €**

Base 100 : 1998

**Taux d'inflation 2008**

**+ 2,8 %**

**Indice du coût de la construction**

3<sup>e</sup> trimestre 2009 : **1502**

JO du 14.10.2009

**ONDAM** (objectif national

des dépenses d'assurance maladie)

2010 : **+ 3 %**

# QUESTIONS RÉPONSES

## Faut-il informer le consommateur pour un numéro surtaxé ?

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier dernier, les particuliers doivent être informés du coût d'un appel téléphonique passé par un numéro surtaxé (numéro commençant par 08 ou 118) dont le tarif depuis un poste fixe dépasse 0,15 € par minute ou par appel. Un message gratuit d'une durée d'au moins 10 secondes doit être diffusé en début de communication pour indiquer le prix total facturé pour cet appel. Attention, le non-respect de cette obligation est une infraction pénale sanctionnée par une amende de 1500 € et de 7500 € s'il s'agit d'une société.

## Quand doit-on réaliser un bilan d'étape professionnel ?

Lors d'une embauche, le salarié doit être informé de son droit à demander un bilan d'étape professionnel à partir de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise. A sa demande, ce bilan peut être renouvelé tous les 5 ans. L'objectif est de permettre au salarié d'évaluer ses capacités professionnelles, ses compétences et de s'informer sur ses droits en matière d'accès à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation. Cet entretien doit être l'occasion pour l'employeur de déterminer les objectifs de formation du salarié.

## Un salarié peut-il utiliser son DIF pendant son préavis ?

Un salarié démissionnaire ou licencié peut utiliser ses droits acquis au titre du DIF pendant son préavis pour effectuer un bilan de compétence, une validation des acquis de l'expérience ou une formation, y compris s'il est licencié pour faute grave, ce qui n'était pas le cas jusqu'à présent. Il doit néanmoins faire sa demande avant la fin de son préavis pour en bénéficier. L'employeur finance l'action à hauteur du nombre d'heures acquis multiplié par 9,15 €.



**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.