

**Horizon des nouveautés 2010... ce qui change pour les services RH au 1<sup>er</sup> janvier**

**. Cotisations sociales**

- Les taux des cotisations et contributions sociales sur les salaires demeurent inchangés au 1<sup>er</sup> janvier 2010.
- Le taux du forfait social (autrefois fixé à 2%) atteint 4% sur l'épargne salariale.
- Le taux de la cotisation APEC due sur le salaire des CADRES n'est pas modifié (part patronale : 0.036% - part salariale : 0.024%). Cependant, le versement forfaitaire, recouvré en mars 2010, est porté à 20.77€ (part patronale : 12.46€ - part salariale : 8.31€).

**. SMIC**

Le SMIC est désormais révisé au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année et non plus au 1<sup>er</sup> juillet. Après une revalorisation de 1.30% au 1<sup>er</sup> juillet 2009, le SMIC augmente de 0.50% au 1<sup>er</sup> janvier 2010. Le SMIC mensuel brut passe de 1337.73€ à 1343.80€ pour 151.67 heures.

Le SMIC mensuel net pour 151.67 heures s'établit à 1055.42€, après application des charges sociales minimales (21.46%).

**. Réduction de charges**

Les entreprises de plus de 50 salariés qui n'ont pas entamé en 2009 leur négociation annuelle sur les salaires avant le 31 décembre verront certains de leurs allègements de charges sociales diminuer de 10% (= réduction Fillon et dispositifs plus ciblés tels les ZFU, ZRR et ZRU, bassins d'emploi à redynamiser, exonérations pour les entreprises implantées dans les DOM).

En pratique et pour l'année 2009, les entreprises devront opérer cette diminution de 10% sur le tableau récapitulatif des cotisations établi en janvier 2010.

**. AGEFIPH**

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2010, les entreprises de 20 salariés et plus qui n'ont entrepris aucune action sur les trois dernières années en faveur de l'emploi de salariés handicapés seront tenues de verser à l'AGEFIPH une contribution équivalente à 1500 fois le SMIC horaire (soit 13 290€) par poste manquant par rapport à l'obligation légale de 6%.

Les PME de 20 à 49 salariés disposent d'un délai supplémentaire de 6 mois (soit, jusqu'au 1<sup>er</sup> juillet 2010) pour respecter cette obligation et échapper ainsi à cette surcontribution.

**. RETRAITE**

- Suppression de la mise à la retraite

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier, la mise à la retraite d'un salarié âgé de 60 à 64 ans inclus est prohibée pour toutes les entreprises. Seul le salarié décide désormais de son âge de départ – en revanche, à partir

de 65 ans, le dispositif de mise à la retraite introduit par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 reste valable :

**Ancien système** : La mise à la retraite d'office est autorisée à partir de 65 ans

**Nouveau système** : L'âge de mise à la retraite est relevé à 70 ans

Une procédure particulière est instaurée pour les salariés ayant entre 65 et 70 ans :

- ✓ 3 mois avant la date d'anniversaire du salarié (ses 65 ans), l'employeur doit lui demander par écrit s'il souhaite partir à la retraite ;
- ✓ En l'absence de demande de l'employeur ou de réponse du salarié dans un délai d'un mois à compter de la demande, ou en cas de réponse négative, l'employeur ne peut le mettre à la retraite d'office, et ce, pendant une année complète, jusqu'à la date d'anniversaire de ses 66 ans ;
- ✓ L'employeur peut répéter la même procédure tous les ans, au moins 3 mois avant les 66<sup>e</sup>, 67<sup>e</sup>, 68<sup>e</sup> et 69<sup>e</sup> anniversaire du salarié, jusqu'à ce que celui-ci accepte ou qu'il ait 70 ans ;
- ✓ En cas d'acceptation, l'employeur peut mettre le salarié à la retraite.

Une fois l'accord du salarié obtenu, ou si le salarié a plus de 70 ans, l'employeur **peut lui notifier sa mise à la retraite par écrit**, sans que cet écrit ait besoin d'être motivé. Le salarié bénéficie alors d'un préavis et d'une indemnité de rupture.

**Sanctions** : Toute mise à la retraite d'un salarié sans que les conditions d'âge et/ou d'accord du salarié ne soient remplies est considérée comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse, voire nul si le salarié fait état d'une discrimination en raison de son âge.

	Cotisations sociales et impôt sur le revenu	CSG CRDS
Indemnité légale ou conventionnelle	Exonérée	Exonérée
Indemnité contractuelle ou prévue par un accord d'entreprise	Exonérée dans la limite du plus élevé de ces deux montants : - soit deux fois la rémunération brute perçue au cours de l'année civile précédant la fin du contrat ; - soit la moitié du montant de l'indemnité perçue.	La part = à l'indemnité de mise à la retraite légale ou prévue par la convention collective de branche ou par l'accord professionnel ou interprofessionnel : exonérée.  La part > à ce montant est assujettie après application de l'abattement de 3 %.

Pour mémoire : l'employeur doit acquitter une contribution sur les indemnités de mise à la retraite, quel que soit leur montant – le taux de cette contribution est de 50% pour les indemnités versées depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2009. Cette contribution est versée à l'URSSAF, à la première échéance de cotisations de sécurité sociale qui suit le paiement de l'indemnité de mise à la retraite.

- Départ à la retraite

Jusqu'à présent, les indemnités de départ à la retraite, versées en dehors de tout PSE, étaient exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite de 3050€. La loi de finances pour 2010 revient sur cette exonération partielle et prévoit que lesdites indemnités sont entièrement fiscalisées.

**!** Le régime fiscal des indemnités de départ à la retraite s'aligne donc sur le régime social.

	Cotisations sociales et impôt sur le revenu	CSG CRDS
Indemnité légale, conventionnelle ou contractuelle	Assujettie	Assujettie après abattement de 3 %
Indemnité versée dans le cadre d'un PSE	Exonérée	Part < ou = à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement : exonérée  Part > assujettie après application de l'abattement de 3 %

## . Emploi des SENIORS

Au 31 janvier 2010, toute entreprise ou groupe d'entreprises employant au moins 50 salariés qui n'aura pas déposé à sa DDTEFP un accord ou un plan d'action sur l'emploi des salariés âgés devra acquitter la pénalité de 1%, et ce chaque mois pour lequel elle n'aura pas déposé un tel plan/accord.

Les PME de 50 à 300 salariés couvertes par un accord de branche agréé et étendu échappent à cette pénalité. Celles qui ne sont pas couvertes par un accord de branche bénéficient de **3 mois supplémentaires** pour déposer leur plan ou leur accord et échapper à la pénalité de 1%.

La circulaire du 14 décembre 2009 précise ainsi que les entreprises d'au moins 50 et de moins de 300 salariés ne seront redevables de la pénalité qu'à compter du 1<sup>er</sup> avril 2010 - ce qui devrait permettre aux branches de finaliser leur accord seniors ou, à défaut, aux entreprises concernées de se doter de leur propre accord ou de leur propre plan d'action (avant le 30 avril 2010).

**Attention** – une circulaire du 23 décembre 2009 liste les priorités d'action pour 2010 des inspecteurs du travail, parmi lesquelles, le rappel aux entreprises de leurs obligations en matière d'emploi seniors. La circulaire assigne aux services déconcentrés de l'Etat (directions régionales et

départementales du travail) le soin de veiller à ce que les entreprises de 50 salariés et plus soient couvertes par un accord ou un plan d'action.

#### . Reconnaissance des accidents du travail

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier, la nouvelle procédure de reconnaissance des accidents du travail et des maladies professionnelles entre en application.

- Le délai d'instruction du dossier par la CPAM a pour point de départ la date à laquelle la Caisse a reçu la déclaration d'accident ou de maladie professionnelle ainsi que le **certificat médical**.
- La Caisse d'assurance maladie sera tenue d'informer non seulement la victime mais également l'employeur avant de prendre sa décision, dès lors qu'elle aura notamment procédé à une enquête. Elle devra donc communiquer aux parties **au moins 10 jours francs** avant de prendre sa décision, les éléments qu'elle aura recueillis via son enquête ;
- Le décret du 29 juillet 2009 met l'accent sur la possibilité pour l'employeur d'émettre des **réserves** sur le caractère professionnel de l'accident ou de la maladie avant la prise de décision par la Caisse – les réserves doivent être « motivées ».
- La reconnaissance d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle par la Caisse d'assurance maladie à l'égard de l'employeur sera notifiée par « tout moyen permettant d'en déterminer la date de réception » ; en revanche, elle pourra s'effectuer par lettre simple à la victime. La décision motivée de la Caisse devra également mentionner les **voies et délais de recours** : par conséquent, tout recours formé par l'employeur (ou la victime) au-delà du délai de deux mois demeure forclos et la décision devient définitive à son égard.

#### . CHOMAGE PARTIEL

Les partenaires sociaux ont signé un accord pour améliorer les droits des salariés en situation de chômage partiel - accord agréé par les pouvoirs publics - il entre en application dès le 1<sup>er</sup> janvier 2010 (et jusqu'au 31 décembre 2010).

L'ANI du 8 octobre 2009 prévoit ainsi que l'**assiette de calcul** des allocations conventionnelles de chômage partiel prévues par l'ANI du 21 février 1968 sera déterminée par référence à celle de l'indemnité compensatrice de congés payés (et non plus à la seule rémunération horaire brute), ce qui permettrait de prendre en compte toutes les primes incluses dans l'assiette « congés payés ».

**NB** : L'accord aligne l'assiette de calcul de l'indemnité « classique » de chômage partiel sur celle versée dans le cadre de l'APLD.



Par ailleurs, à partir de la période de référence en cours à la date de signature de l'accord, les périodes de chômage partiel seront prises en compte en totalité pour **l'acquisition des droits à congés payés**.