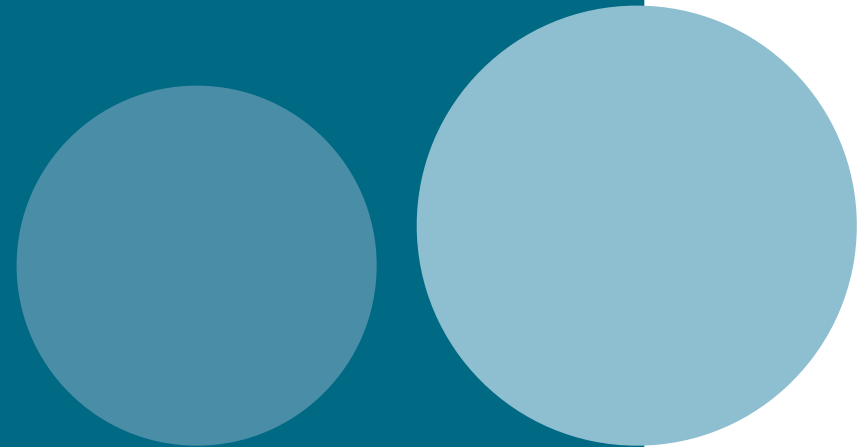


LE CONSULTING 100% ORIENTÉ RÉSULTAT

# Actualité Sociale N°6

AVRIL 2009



Madame, Monsieur,

Nous vous prions de trouver ci-après la 6<sup>ème</sup> édition de notre news technique trimestrielle synthétisant les dernières actualités législatives, doctrinales et jurisprudentielles en matière de charges sociales, accidents du travail et maladies professionnelles.

Les précédentes parutions sont à votre disposition sur notre site internet [www.lowendalmasai.com](http://www.lowendalmasai.com) sous la rubrique *Espace Informations > Newsletters > Actualité Sociale*.

***Vous souhaitez analyser l'impact de cette actualité au sein de votre entreprise ?***

N'hésitez pas à faire appel à nos équipes spécialisées pour toute étude personnalisée.

Restant à votre disposition pour toute information complémentaire, veuillez recevoir, Madame, Monsieur, nos meilleures salutations.

## CONTACTS :

**Alexandra ROUSSELLE**  
*Directeur du Pôle Accidents du Travail  
et Maladies Professionnelles*  
**LowendalMasai**  
16 rue de Washington Paris Cedex 08  
Tel.: +33 (0)1 55 65 18 41  
Fax : +33 (0)1 55 65 18 13  
[arousselle@lowendalmasai.com](mailto:arousselle@lowendalmasai.com)  
[www.lowendalmasai.com](http://www.lowendalmasai.com)

**Catherine FRANCONY**  
*Directeur du Pôle Audit des Coûts Sociaux et  
Audit des Charges Sociales*  
**LowendalMasai**  
16 rue de Washington Paris Cedex 08  
Tel.: +33(0)1 55 65 14 20  
Fax : +33 (0)1 55 65 18 13  
[cfrancony@lowendalmasai.com](mailto:cfrancony@lowendalmasai.com)  
[www.lowendalmasai.com](http://www.lowendalmasai.com)



# Sommaire

## INFORMATIONS CHARGES SOCIALES ..... 3

### ACTUALITÉ CHARGES SOCIALES ..... 6

▶ <b>La circulaire ACOSS du 11 février 2009 n°2009-021</b> .....	6
• La nouvelle contribution sociale : le forfait social de 2% .....	6
• Les indemnités de rupture du contrat de travail et de cessation forcée des fonctions de mandataire social (ou parachutes dorés) .....	7
• La prime transport .....	8
▶ <b>Mises à jour des barèmes</b> .....	9
• Nouveaux taux pour le versement transport .....	9
• Avantages en nature : les valeurs pour 2009 .....	9
Nourriture .....	9
Logement .....	9
Bons d'achat .....	10
Titres Restaurants .....	10
• Frais professionnels : les valeurs pour 2009 .....	10
Frais de nourriture .....	10
Indemnités de grand déplacement .....	11
▶ <b>Cotisations sociales</b> .....	11
• La contribution AGS est revalorisée .....	11
• Le forfait APEC .....	11
• La cotisation AGFF .....	12
• Cotisations ASSEDIC .....	12
• Gratification des stagiaires .....	12
Stagiaires en entreprise .....	12
Stagiaires de la formation continue .....	13
• L'embauche dans les ZRR/ZRU, ZFU et ZRD .....	13
▶ <b>Epargne salariale</b> .....	14
• Intéressement : l'obligation d'information du salarié .....	14
• La prime exceptionnelle d'intéressement de 1 500€ .....	14
• La participation .....	15
▶ <b>Déclaration AGEFIPH et nouveaux taux de la contribution à compter du 1er avril</b> .	15
▶ <b>Le Titre Emploi Service Entreprise entre en vigueur le 1er avril 2009</b> .....	16

### PRÉVOYANCE ET PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE ..... 17

▶ <b>Le régime social des contributions de l'employeur</b> .....	17
▶ <b>Modalités et conditions de mise en place</b> .....	17
• Dispositions particulières aux conventions et accords collectifs .....	18
• Les conditions d'exonération .....	18
Le caractère collectif .....	18
Le caractère obligatoire .....	19
La non-substitution à un élément du salaire .....	20

## **INFORMATIONS ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES ..... 21**

### **ACTUALITÉ RISQUES PROFESSIONNELS ..... 22**

- ▶ **L'indemnisation d'une incapacité permanente partielle ..... 22**
- ▶ **Modalités d'attribution ..... 22**
- ▶ **Réévaluation ..... 23**

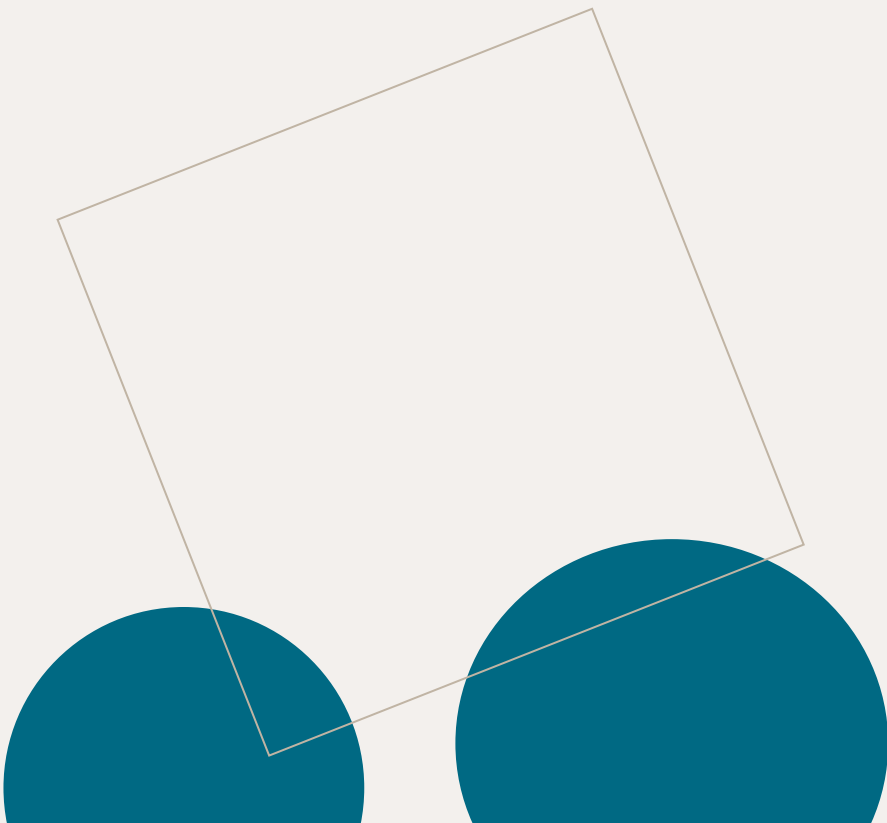
### **ACTUALITÉ LÉGISLATIVE ..... 24**

- ▶ **Suppression des TASS ..... 24**
- ▶ **Secret médical et principe du contradictoire ..... 24**
- ▶ **Révision des tableaux de maladies professionnelles ..... 24**
- ▶ **Déclaration d'accident du travail ..... 25**
- ▶ **Lancement d'un site ministériel consacré à l'hygiène et la sécurité ..... 26**
- ▶ **Les obligations de l'employeur et les aides à l'emploi en faveur des personnes handicapées : ..... 26**
  - Les obligations de l'employeur ..... 26
  - Les aides à l'emploi ..... 26

### **JURISPRUDENCE ..... 28**

- ▶ **Procédure d'instruction dans le cadre du refus de prise en charge d'un accident du travail ..... 28**
- ▶ **Procédure d'instruction suite à un accident du travail d'un salarié intérimaire ..... 28**
- ▶ **Avis du médecin conseil dans le cadre de l'instruction d'une maladie professionnelle ..... 29**
- ▶ **Nécessité de recourir à l'expertise pour trancher une question d'ordre médical .... 29**
- ▶ **Prise de décision par la Caisse avant l'expiration du délai imparti ..... 29**
- ▶ **Reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur ..... 30**

# INFORMATIONS CHARGES SOCIALES



## ACTUALITE CHARGES SOCIALES

---

Dans la précédente « Actualité Sociale » nous vous avons présenté les mesures phares de la Loi de Financement de la Sécurité Sociale pour 2009.

Le 11 février dernier l'AcoSS a diffusé une lettre circulaire. Nous vous rapportons ici les précisions développées dans cette dernière.

### ▶ LA CIRCULAIRE ACOSS DU 11 FÉVRIER 2009 N°2009-021

La circulaire commente les principales dispositions de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 qui impactent le recouvrement par les Urssaf et les CGSS.

Ainsi sont notamment commentées les nouvelles dispositions relatives :

- à l'instauration d'un forfait social
- aux indemnités de rupture du contrat de travail et de cessation forcée des fonctions de mandataire social
- à la participation de l'employeur aux frais de transport des salariés
- au régime social des contributions des employeurs versées aux institutions de retraite supplémentaire
- à l'instauration d'une pénalité en l'absence d'accords en faveur de l'emploi des salariés âgés
- au recul de l'âge de la mise à la retraite
- à la déclaration des préretraites
- à la suppression de la contribution au fonds de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante
- aux sanctions en cas de travail dissimulé
- à la régularisation des cotisations prescrites et attestation sur l'honneur

#### • La nouvelle contribution sociale : le forfait social de 2%

Le régime de cette nouvelle contribution à la charge de l'employeur est fixé à l'article L137-15 du code de la sécurité sociale.

L'assiette de cette contribution est constituée de l'ensemble des rémunérations ou gains assujettis à la Contribution Sociale Généralisée (CSG)

**Ne sont cependant pas soumis à cette contribution les éléments de rémunération suivants :**

- Les contributions des employeurs destinées à financer des prestations de prévoyance complémentaire l'avantage résultant de l'attribution d'actions gratuites ou d'options de souscription ou d'achat d'actions
- La fraction des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail ou de la cessation forcée des fonctions de mandataire social ; exclue de l'assiette des cotisations de sécurité sociale et soumise à CSG

- La participation de l'employeur au financement des chèques vacances dans les entreprises de moins de 50 salariés.

**Dès lors, la contribution est due sur :**

- Les contributions des employeurs destinées au financement des prestations de retraite supplémentaire (à l'exception de celles visées à l'article L242-1 du code de la sécurité sociale)
- Les sommes versées au titre d'un dispositif d'épargne salariale :
  - > La participation et le supplément de réserve spéciale de participation
  - > L'intéressement, le supplément d'intéressement et l'intéressement de projet
  - > L'abondement de l'employeur aux plans d'épargne (PEE ou PEI et PERCO)
- La part de rémunération correspondant à la commercialisation de l'image collective de l'équipe versée aux sportifs déterminée en application des dispositions de l'article L222-2 du code du sport



- La prime exceptionnelle d'un montant maximum de 1500€ prévue par l'article 2-

VI de la loi 2008-1258 du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail

### Taux et modalités de déclaration

Le taux de la contribution est fixé à **2%**  
Elle doit être déclarée aux mêmes dates que la CSG portant sur les mêmes éléments.  
L'assiette, le taux et le montant du forfait social doivent figurer sur le bordereau récapitulatif

des cotisations et sur le tableau récapitulatif annuel : libellé « forfait social ».

**Le forfait social est dû à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009.**

- **Les indemnités de rupture du contrat de travail et de cessation forcée des fonctions de mandataire social (ou parachutes dorés)**

Lorsque ces indemnités seront d'un montant supérieur à 30 fois le plafond annuel de la sécurité sociale, elles devront être intégralement soumises à cotisations ainsi qu'à CSG/CRDS.

Les nouvelles dispositions sont disposées aux articles L242-1 alinéa 12 et L136-2 II 5° et 5°bis du code de la sécurité sociale.

mandataires sociaux, dirigeants et personnes visées à l'article 80 ter du CGI :

**Dans les sociétés anonymes :**  
Président du Conseil d'administration, Directeur général, Administrateur provisoirement délégué, Membres du directoire et tout administrateur ou membre du conseil de surveillance

**Dans les SARL :** Gérants minoritaires

**Dans les autres entreprises ou établissements passibles de l'impôt sur les sociétés :** Les dirigeants soumis au régime fiscal des sociétés

**Dans toute entreprise** à toute personne occupant un emploi salarié dont la rémunération totale excède la plus faible des rémunérations allouées aux dirigeants de cette entreprise. Toutefois, il n'est pas tenu compte des rémunérations versées aux administrateurs ou aux membres du conseil de surveillance chargés de fonctions spéciales pour l'application de cette disposition.

### Quelles sont les indemnités visées par ces dispositions ?

- Les indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur
- Indemnités de licenciement versées en dehors ou dans le cadre d'un PSE
- Indemnités de mise à la retraite
- Les indemnités de départ volontaire versées aux salariés dans le cadre d'une GPEC
- Les indemnités versées à l'occasion de la rupture conventionnelle du contrat de travail.
- Les indemnités versées à l'occasion de la cessation forcée des fonctions des

Cependant, le **décret 2009-348 publié le 30 mars 2009 relatif aux conditions de rémunération des dirigeants des entreprises aidées par l'Etat** ou bénéficiant du soutien de l'Etat du fait de la crise économique et des responsables des entreprises publiques interdit jusqu'à fin 2010 la distribution de stocks option et d'actions gratuites.

Les autres éléments variables de la rémunération doivent être autorisés chaque année par les organes de direction de l'entreprise et fixés en fonction "de critères de performance préétablis".

Leur versement est interdit si "l'entreprise procède à des licenciements de forte ampleur".

### Le régime social

Dès lors qu'elles ne dépassent pas un montant fixé à **30 fois le PASS** (soit 1 029 240€ en 2009), ces indemnités sont exonérées de cotisations.

	Indemnités versées EN DEHORS d'un PSE	Indemnités versées DANS LE CADRE d'un Plan de Sauvegarde de l'Emploi
<b>Limite d'exonération sociale</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le double de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture ou la moitié de l'indemnité versée si ce montant est supérieur, sans que la fraction exonérée ne puisse excéder 6 fois le PASS (ou 5 PASS pour les indemnités de mise à la retraite)</li> <li>Ou le montant de l'indemnité de licenciement (ou de mise à la retraite) prévue par la Convention Collective de Branche, l'Accord professionnel ou interprofessionnel ou par la loi</li> </ul>	Les indemnités de licenciement et de départ volontaire versées dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi sont <b>exclues</b> de l'assiette des cotisations
<b>Limite d'exonération CSG-CRDS</b>	Exonérées de CSG/CRDS dans la limite du montant de l'indemnité de licenciement (ou de mise à la retraite) prévu par la convention collective de branche, l'accord professionnel ou interprofessionnel ou par la loi	

	Indemnités de cessation forcée des fonctions de mandataire social	Indemnités de départ volontaire versées dans le cadre d'un accord de GPEC,
<b>Limite d'exonération sociale</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dans la limite du double de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié ou le mandataire au cours de l'année civile précédant la cessation des fonctions</li> <li>ou de la moitié de l'indemnité versée si ce montant est supérieur, sans que la fraction exonérée ne puisse excéder, selon le cas, 5 ou 6 fois le PASS</li> </ul>	Dans la limite de <b>4 fois</b> le PASS
<b>Limite d'exonération CSG-CRDS</b>	Exonérée de CSG/CRDS dans la limite du montant exonéré de cotisations	Exonérées de CSG/CRDS dans la limite du montant de l'indemnité de licenciement (ou de mise à la retraite) prévu par la convention collective de branche, l'accord professionnel ou interprofessionnel ou par la loi

**En revanche, lorsque le montant des indemnités versées est supérieur à 30 fois le plafond annuel de la sécurité sociale (1 029 240€ en 2009), elles sont assujetties dès le premier euro à cotisations, CSG et CRDS.**

Ces dispositions sont applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009.

#### • La prime transport

Les modalités de la prime transport issues de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 avaient déjà été abordées dans la précédente *Actualité Sociale* de LowendalMasai en janvier 2009.

De nombreuses entreprises versaient déjà à leurs salariés une indemnité de transport domicile-lieu de travail ou ont mis à leur disposition un moyen de transport collectif conformément aux usages de la profession ou à la convention collective qui leur est applicable.

**Comment intégrer la prime transport dans les dispositifs déjà existants ?**

Cette question a été posée à Mme Lagarde, ministre de l'Economie et de l'Emploi.

Elle a indiqué dans une réponse ministérielle du 3 mars 2009 que ce nouveau dispositif vise à étendre à l'ensemble du territoire le dispositif de remboursement des frais de transport en commun en place en région parisienne : prise en charge de 50% des frais d'abonnement à un service public de transport collectif ou de location de vélos engagés par les salariés pour leur déplacement entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail. Le dispositif prévoit également la prise en charge des frais de carburant pour certains salariés.

«Toutefois, l'employeur est en droit de refuser la prise en charge de ces frais de transport lorsque le bénéficiaire perçoit déjà, pour ses déplacements entre sa résidence habituelle et son lieu de travail, des indemnités d'un montant au moins égal à la prise en charge légale ou lorsque le salarié n'engage pas de frais pour ses déplacements entre sa résidence habituelle et son lieu de travail, notamment quand l'employeur organise lui-même le transport de ses salariés. Ces dispositions ont pour objet de tenir compte de l'existence dans certaines entreprises, ou branches professionnelles de dispositifs de prise en charge des frais de déplacements entre la résidence habituelle et le lieu de travail. Dans l'hypothèse où une prise en charge financière existe mais où son montant

est inférieure au dispositif légal, l'employeur devra la compléter à hauteur des 50 % du coût des frais engagés ou mettre en œuvre le nouveau dispositif légal. De manière facultative, l'employeur peut prendre en charge tout ou partie des frais de carburant ou d'alimentation d'un véhicule électrique engagés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail par certains de ses salariés. Lorsque l'employeur décide de prendre en charge ces frais, tous les salariés remplissant les conditions posées par l'article L. 3261-4 du code du travail doivent bénéficier de cette prise en charge. »

<http://questions.assemblee-nationale.fr/q13/13-35464QE.htm>

## ► MISES À JOUR DES BARÈMES

### • Nouveaux taux pour le versement transport

Le taux du versement transport applicable dans certaines zones de transport à été modifié. Il s'agit des AOT de :

- **Grand Besançon** : Précédent taux : 1,30% / Nouveau taux 1,80%)
- **Douai** : Précédent taux : 1,50% / Nouveau taux 1,70%)
- **Fécamp** : Création de l'AOT / Taux à 0,55%)
- **Valence** : Nouveau taux 1,10% / Précédent taux : 1 %
- **Saint Etienne** : Précédent taux : 1,60% / Nouveau taux 1,70%
- **Perpignan** : Précédent taux : 1,05% / Nouveau taux 1,30%
- **Vienne** : Précédent taux : 0,52% / Nouveau taux 0,60%

### • Avantages en nature : les valeurs pour 2009

Le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année les montants forfaitaires des avantages en nature sont revalorisés conformément au taux prévisionnel d'évolution en moyenne annuelle des prix à la

consommation de tous les ménages hors les prix du tabac.

Ce taux initialement fixé à 2% a été révisé à 1,5% pour 2009.

#### Nourriture

Lorsque l'employeur fournit la nourriture, cet avantage est évalué forfaitairement : **1 repas = 4,30€**

#### Logement

Le montant de l'avantage en nature logement est fixé sur la base d'une évaluation forfaitaire mensuelle selon un barème intégrant

accessoire (eau, gaz, électricité, chauffage, garage.)

Pour une rémunération brute mensuelle	Inférieure à 1429,50	De 1429,50 à 1715,39	De 1715,40 à 2001,29	De 2001,30 à 2573,09	De 2573,10 à 3144,89	De 3144,90 à 3716,69	De 3716,70 à 4288,49	A partir de 4288,50
Avantage en nature pour une pièce	61,90	72,20	82,50	92,80	113,50	134,10	154,70	175,30
Si plusieurs pièces, avantage en nature par pièce principale	33	46,40	61,90	77,30	97,90	118,60	144,30	165

Montants en euros

Lettre Circulaire n°2009 - 001 du 13/01/2009 (taille : 170 ko) OBJET : Arrêté du 10 décembre 2002 relatif à l'évaluation des avantages en nature en vue du calcul des cotisations de Sécurité sociale.

### Bons d'achat

Les cadeaux et/ou bons d'achat attribués à un salarié au cours d'une année peuvent être exclus de l'assiette des cotisations de la Sécurité Sociale lorsqu'ils sont attribués en relation avec un évènement (visé par la circulaire Acoss du 3 décembre 1996 de façon exhaustive : mariage, naissance, Noël des salariés et des enfants, départ à la retraite, rentrée scolaire, fête des mères/des pères, Ste Catherine/St Nicolas), leur utilisation est déterminée et leur montant conforme aux usages.

Il existe donc une présomption de non assujettissement de l'ensemble des bons d'achat ou cadeaux attribués à un salarié, par année civile, lorsque le montant global de ces

derniers n'excède pas le seuil de 5% du plafond mensuel de la sécurité sociale, soit pour l'année 2009 : **2859 x 5% = 143€**

Les bons d'achat (et/ou cadeaux) sont cumulables, par évènement, s'ils respectent le seuil de 5% du plafond mensuel.

Deux évènements concernant la situation familiale ont nécessité des adaptations du seuil de 5% :

- La rentrée scolaire : le seuil est de 5% par enfant
- Noël : le seuil est de 5% par enfant et 5% par salarié

### Titres Restaurants

A compter du 1er janvier 2009, la contribution patronale à l'acquisition des titres restaurant

est exonérée de cotisations de sécurité sociale si elle n'excède pas **5,19 euros** par titre et se trouve comprise **entre 50 et 60 %** de la valeur du titre.

### • Frais professionnels : les valeurs pour 2009

Les frais professionnels sont déductibles pour le calcul des cotisations de Sécurité Sociale dans certaines limites qui sont revalorisées au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année de la même façon que les avantages en nature.

Les dépenses engagées peuvent faire l'objet d'une indemnisation sous forme d'allocations forfaitaires, les employeurs conservant toutefois, la possibilité d'indemniser leurs salariés sous forme de remboursement en fonction des dépenses réellement engagées par les intéressés. Dans cette hypothèse, les sommes versées sont exonérées de

cotisations en fonction du montant des frais exposés et justifiés sans qu'il soit nécessaire de se reporter aux limites d'exonération prévues pour les allocations forfaitaires.

### Frais de nourriture

Les frais de nourriture indemnisés sur la base d'allocations forfaitaires ne sont pas soumis à cotisations dans les limites indiquées ci-dessous, sous réserve de la non-application d'une déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels.

Situations admises Maximum déductible	
Restauration sur le lieu de travail	5,60
Repas ou restauration hors des locaux de l'entreprise	8,10
Repas au restaurant lors d'un déplacement professionnel	16,60

Montants en euros

### Indemnités de grand déplacement

Ces indemnités sont destinées à compenser les dépenses supplémentaires de nourriture, logement et petit déjeuner engagées par le salarié empêché de regagner chaque jour sa résidence habituelle, en raison d'un déplacement professionnel, lorsque :

- la distance qui sépare son lieu de travail de sa résidence est au moins égale à 50 km (trajet aller) ;

- et lorsque les transports en commun ne lui permettent pas de parcourir cette distance en moins d'une heure trente minutes.

Les indemnités de grand déplacement, en métropole, ne sont pas soumises à cotisations dans les limites indiquées ci-dessous :

Grand déplacement	Maximum déductible		
	pour les 3 premiers mois	du 4e au 24e mois	du 25e au 72e mois
Par repas	16,60	14,10	11,60
Logement et petit déjeuner département (75 - 92 - 93 - 94)	59,60	50,70	41,70
Logement et petit déjeuner autre département de la métropole	44,20	37,60	30,90

Montants et euros. Source Urssaf. MAJ 2009

## ▮ COTISATIONS SOCIALES

### • La contribution AGS est revalorisée

Pour réagir face à la crise économique actuelle et aux défaillances de plus en plus nombreuses des entreprises, le Conseil d'Administration de l'Association pour les Gestions des créances des Salaires (AGS) a décidé de doubler la cotisation AGS à compter du 1<sup>er</sup> avril 2004.

A compter du 1<sup>er</sup> avril 2009, le taux qui doit figurer sur les bulletins de paie est de 0.20%.

Pour rappel, le taux de l'AGS est techniquement fixé à 0.15% mais des variations peuvent être décidées pour réagir à la conjoncture. Ainsi entre le 1<sup>er</sup> juillet 2008 et le 31 mars 2009 le taux avait été porté à 0.10%.

Conseil d'administration de l'AGS – 16 mars 2009

### • Le forfait APEC

La contribution APEC pour l'année 2009 reste inchangée par rapport à 2008 : 0.036% pour l'employeur et 0.024% pour le salarié.

Il existe également un forfait annuel qui est dû pour tout cadre présent au 31 mars 2009 même si celui-ci est payé en dessous du plafond.

Ce forfait a été revalorisé pour l'année 2009 : les montants sont de 8,23 € à la charge du cadre et 12,35 € à la charge de l'employeur, soit un total de 20,58 €.

Il est dû au mois de mars 2009.



## • La cotisation AGFF

L'Association pour la Gestion du Fond de Financement (AGFF) de l'AGIRC et de l'ARRCO assure le financement de la retraite complémentaire de 60 à 65 ans.

Pendant l'été 2008 le dispositif de l'AGFF avait été prorogé dans son ensemble jusqu'au 1<sup>er</sup> avril 2009 (*accord du 16 juillet 2008*). Les conditions de liquidation des allocations AGIRC et ARRCO étant maintenues sans changement, de même pour les modalités d'évolution du salaire de référence et de la valeur du point qui ont continué à s'appliquer.

La nouvelle négociation sur les régimes de retraite complémentaire qui a eu lieu en ce

premier trimestre 2009 n'a pas permis d'aboutir à un nouvel accord.

**Par conséquent les dispositions de l'accord du 13 novembre 2003 sont prorogées jusqu'au 31 décembre 2010.**

- Le dispositif actuel de retraite complémentaire sans abattement avant 65 ans est donc maintenu en l'état pour les liquidations qui interviendront jusqu'au 31 décembre 2010.
- La cotisation AGFF restera due au moins jusqu'à cette date.

**L'accord de reconduction devait être signé par les syndicats le 1er avril 2009.**

## • Cotisations ASSEDIC

Une circulaire de l'Unedic a fixé les conditions dans lesquelles les entreprises, situées dans les départements affectés par les intempéries du 24 au 27 janvier 2009 peuvent demander des délais ou des reports de paiement pour les contributions d'assurance chômage et les cotisations AGS.

Lorsque l'employeur est confronté à des difficultés, il peut solliciter un report de paiement en échelonnant ou non le paiement des sommes dues. Ce report de paiement décale, le cas échéant, la date effective de paiement ; toutefois la date d'exigibilité demeure inchangée, les majorations de retard sont dues. Par conséquent, les majorations de retard doivent être intégrées au montant de la

dette de l'employeur, elles ne peuvent être appelées après le paiement du principal.

Le report de paiement vise l'ensemble des créances recouvrées par le régime d'assurance chômage :

- contributions générales et cotisations
- contribution spécifique
- majorations de retard, pénalités et accessoires
- sommes dues au titre de l'article L1235-4 du code du travail et de l'article 70 du règlement général.

*Circulaire Unedic n°2009-06 du 6 mars 2009*

## • Gratification des stagiaires

Les cotisations de sécurité sociale dues pour l'emploi des stagiaires en entreprise, élèves et étudiants de certains établissements d'enseignement, des stagiaires de la formation professionnelle continue et des apprentis sont calculées sur des bases forfaitaires.

### **Stagiaires en entreprise**

Depuis la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances et ses décrets d'application, le dispositif des stages en entreprise a été réformé.

Le stagiaire reçoit désormais obligatoirement une gratification pour tout stage d'une durée supérieure à trois mois – la distinction entre stages obligatoires et non obligatoires étant

supprimée. Le montant horaire est fixé à 12,5 % du plafond horaire de la sécurité sociale, soit 398,13 € par mois en 2009 pour un stage à temps plein (151,67 heures).

Les sommes versées aux stagiaires ne sont pas soumises à cotisations et contributions de sécurité sociale (part patronale et part salariale) dans la limite de 12,5 % du plafond horaire de la sécurité sociale, soit 398,13 € par mois en 2009 dans le cas où la durée de présence du stagiaire est égale à la durée légale du travail (35 heures hebdomadaires).

Pour une durée inférieure, la franchise est proratisée. Lorsque les sommes mensuelles allouées aux stagiaires sont supérieures à 12,5 % du plafond horaire de la sécurité sociale,



c'est le différentiel qui est soumis à cotisations et contributions de sécurité sociale.

## Cotisation AT-MP

S'agissant de la cotisation accidents du travail et maladies professionnelles, elle est prise en charge par l'établissement d'enseignement en l'absence de gratification ou si la gratification est inférieure à 398,13 € par mois.

Lorsque la gratification est supérieure à ce montant, la couverture AT-MP du stagiaire est assurée par l'entreprise d'accueil.

## Stagiaires de la formation continue

Les cotisations salariales et patronales dues par l'État pour les stagiaires de la formation professionnelle continue non rémunérés ou rémunérés par l'État sont fixées au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année par application à une assiette horaire forfaitaire des taux de droit commun du régime général de sécurité sociale.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2009, le montant horaire de la cotisation est de  $1,46 \text{ €} \times 39,60 \% = 0,58 \text{ €}$  qui se répartit comme suit :

- assurance maladie, maternité, invalidité, décès, y compris la contribution de solidarité autonomie : 0,20 €
- assurance vieillesse : 0,24 €;
- prestations familiales : 0,08 €;
- accidents du travail : 0,06 €.

Ces cotisations sont aussi applicables dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle.

Les cotisations sont dues pour chaque heure de stage et également pour les périodes de congés payés et les absences ayant donné lieu au maintien intégral de la rémunération, sans imputation sur le montant de l'indemnité compensatrice de congés payés.

*Lettres-circulaires Acoess N°2009-017 et 2009-018 du 5 février 2009*

## • L'embauche dans les ZRR/ZRU, ZFU et ZRD

ZRR, ZRU, ZUS, ZFU, ZRD... Tous ces sigles correspondent à des zones qui bénéficient d'aides particulières du fait de leur démographie particulière, du territoire, de la densité etc....

### ZRR – ZRU

Pour bénéficier de l'exonération de cotisations pour l'embauche de salariés en zones de revitalisation rurale (ZRR) et de redynamisation urbaine (ZRU), l'employeur doit adresser à la DDTEFP une déclaration **dans les 30 jours suivant la date d'embauche.**

Les embauches réalisées depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2009 doivent être déclarées au moyen d'un formulaire Cerfa.

### ZFU

Un décret du 10 mars 2009 (JO du 12 mars) précise les modalités de calcul de l'exonération de certaines cotisations sociales patronales applicables dans les zones franches urbaines (ZFU) qui ont été modifiées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009.

**Depuis le 1<sup>er</sup> janvier, l'exonération de cotisations de sécurité sociale est limitée**

**aux salaires inférieurs à 1,4 Smic.** Au-delà de 1,4 Smic, l'exonération est dégressive.

### ZRD

Pour aider les régions affectées par la réforme de la carte militaire, la loi de finances rectificative pour 2008 met en place des zones de restructuration de la défense (ZRD). Elles ouvrent notamment droit à une exonération de cotisations patronales. L'article 34 de la loi a créé deux dispositifs fiscaux de nature à aider le développement économique des territoires touchés par la Restructuration de la Défense, à savoir :

- d'une part, **une exonération totale de 5 ans d'impôt sur les bénéfices et de taxe foncière sur les propriétés bâties** (puis une exonération partielle de 2 ans d'impôt sur les bénéfices réalisés par certaines opérations),
- d'autre part, **une exonération de taxe professionnelle.** La loi prévoit également des mesures de soutien à l'emploi.

Ces différentes mesures tendent à inciter à la création, aux extensions ou aux implantations d'entreprises dans ces zones.



Les ZRD seront reconnues de manière échelonnée par arrêté, de 2009 à 2013. Elles se caractériseront par des pertes d'emplois liés à la réforme de la carte militaire.

**Pour connaître la liste de l'ensemble de ces zones, 2 sites internet :**

- <http://www.territoires.gouv.fr>
- <http://www.ville.gouv.fr/>

## ▶ EPARGNE SALARIALE

### • Intéressement : l'obligation d'information du salarié

Un décret précise les dispositions de la loi du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail.

Il apporte des précisions sur l'obligation d'information du salarié.

La somme attribuée à un salarié en application de l'accord d'intéressement fait l'objet d'une fiche distincte du bulletin de paie.

Cette fiche mentionne le montant global de l'intéressement, le montant moyen perçu par les bénéficiaires, le montant des droits attribués à l'intéressé, la retenue opérée au

titre de la CSG et de la CRDS. Elle comporte également, en annexe, une note rappelant les règles essentielles de calcul et de répartition prévues par l'accord d'intéressement.

Désormais, avec l'accord du salarié, la remise de cette fiche distincte pourra être effectuée par voie électronique.

*Décret 2009-351 du 30 mars 2009 portant diverses mesures en faveur des revenus du travail.*

### • La prime exceptionnelle d'intéressement de 1 500€

La circulaire n°DSS/5B/2009/29 du 29 janvier 2009 relative à la prime exceptionnelle instaurée par l'article 2 de la loi n° 2008-1258 du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail apporte les précisions relatives à la mise en œuvre la prime exceptionnelle d'intéressement d'un montant de 1 500 € maximum.

**Elle définit les entreprises et les bénéficiaires concernés.** Il s'agit des entreprises ayant conclu un accord d'intéressement ou un avenant à cet accord entre le 4 décembre 2008 et le 30 juin 2009 à l'ensemble de leurs salariés.

**La circulaire précise ensuite les deux conditions d'attribution de cette prime exigées par la loi :**

- D'une part, elle ne peut se substituer à aucun élément de rémunération au sens de l'article L.242-1 du code de la sécurité sociale, ce qui englobe les augmentations de rémunération et les primes conventionnelles.
- D'autre part, pour la répartition de la prime, l'employeur a le choix entre procéder à une répartition uniforme de la prime en attribuant le

même montant à l'ensemble des salariés, ou appliquer la même répartition que celle retenue par l'accord d'intéressement ou son avenant.

Dans cette dernière hypothèse, l'employeur peut réintégrer dans le champ de la prime, certains salariés ou établissements qui auraient été exclus du champ d'application de l'accord d'intéressement.

Le montant maximal de 1 500 € s'entend du montant brut avant précompte de la CSG et de la CRDS et signifie la réintégration de la prime dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale en cas de dépassement.

La prime est également prise en compte pour l'appréciation des plafonds collectif et individuel prévus à l'article L.3314-8 du code du travail :

- le montant global des sommes versées au titre de l'intéressement et de la prime exceptionnelle ne doit pas excéder 20% du total des salaires bruts ;
- le montant versé à un même bénéficiaire ne peut quant à lui excéder la moitié du plafond annuel de la sécurité sociale, au titre d'un même exercice.



## Régime social et fiscal

La prime exceptionnelle est exclue de l'assiette de sécurité sociale et est à ce titre exonérée de toute une série de contributions : cotisations de sécurité sociale, cotisations de retraite complémentaire, cotisations d'assurance chômage, contribution solidarité autonomie, versement de transport, cotisations et contributions dues au FNAL, taxe d'apprentissage, participation employeurs à la formation professionnelle continue, participation employeurs à l'effort de construction, taxe sur les salaires.

Elle est assujettie à la CSG au titre des revenus d'activité (après réduction forfaitaire

de 3% au titre des frais professionnels) et à la CRDS.

Elle est assujettie à la contribution patronale dite « forfait social » de 2% instaurée par l'article 13 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009.

La prime exceptionnelle est enfin assujettie à l'impôt sur le revenu.

Le dispositif est applicable à compter du 5 décembre 2008, lendemain de la publication au journal officiel de la loi en faveur des revenus du travail.

## • La participation

La participation a été modifiée par la loi sur les revenus du travail. Elle peut dorénavant être débloquée tous les ans. Un décret doit préciser les modalités de ce déblocage et notamment les modalités d'information des salariés.

Chaque bénéficiaire devra être informé des sommes qui lui sont attribuées au titre de la participation et du montant dont il peut demander le versement (en tout ou partie) suivant les modalités fixées par l'accord de participation.

Il aura 15 jours pour formuler sa demande de déblocage. Dans le cas contraire, la somme sera indisponible pendant 5 ans et affectée selon ce que prévoit l'accord à un compte courant bloqué consacré au financement d'investissements productifs ou à un fonds d'épargne.

Le décret d'application devant paraître au cours de l'année (d'abord annoncé pour le mois de mars 2009), des mesures transitoires sont prévues afin que les entreprises puissent modifier leurs accords. Pendant la période transitoire de 2009, les entreprises pourront

décider elles-mêmes des conditions d'information des salariés sur la disponibilité de leur participation. Pour les exercices suivants, la procédure devra être organisée dans l'accord.

La date limite de versement de la participation a été repoussée du dernier jour du troisième mois (fin mars), au dernier jour du quatrième mois (fin avril) suivant l'exercice au titre duquel les droits sont nés.

Le déblocage annuel ne concerne que les sommes acquises au titre des exercices clos après la promulgation de la loi sur les revenus du travail.

## Régime social et fiscal

Les sommes débloquées ont le même régime fiscal que l'intéressement : elles sont exonérées de cotisations sociales (hors CSG et CRDS) mais restent soumises à l'impôt sur le revenu sauf si le salarié choisit d'immobiliser ces sommes pendant cinq ans.

## ► DÉCLARATION AGEFIPH ET NOUVEAUX TAUX DE LA CONTRIBUTION À COMPTER DU 1ER AVRIL

Les établissements de 20 salariés et plus ont une obligation d'emploi de personnes handicapées à hauteur de 6% de leur effectif. L'établissement doit calculer l'effectif d'assujettissement et le nombre de bénéficiaires à employer pour remplir l'obligation d'emploi.

Les entreprises disposent de cinq moyens pour satisfaire à leur obligation d'emploi. Elles peuvent choisir d'en utiliser un ou plusieurs :

- employer des personnes handicapées
- verser une contribution à l'AGEFIPH
- conclure un contrat de sous-traitance, de fourniture, de prestations de service ou de



mise à disposition de travailleurs handicapés

- accueillir des demandeurs d'emploi handicapés en formation dans le cadre d'un stage
- conclure un accord de branche, d'entreprise ou d'établissement en faveur de l'emploi des personnes handicapées

Les entreprises dont l'effectif est au moins égal à 20 salariés doivent remplir chaque année une déclaration obligatoire d'emploi de travailleurs handicapés (DOETH) à adresser à la direction départementale du travail le 15 février au plus tard. Le cas échéant, l'entreprise doit également s'être acquittée, au

plus tard à cette date, de sa contribution auprès de l'AGEFIPH.

Les entreprises qui avaient déjà effectué une déclaration l'an passé ont bénéficié d'un délai supplémentaire fixé au 28 février si elles choisissaient de déclarer leur DOETH en ligne et de télépayer leur contribution.

Si d'ici la fin de l'année 2009, l'entreprise n'a réalisé aucune action handicap, elle verra sa contribution passer à 1 500 fois le Smic horaire (contre 400 à 600 fois aujourd'hui).

*Savez-vous que LowendalMasai peut vous aider à réduire votre contribution AGEFIPH ?*

## ▶ LE TITRE EMPLOI SERVICE ENTREPRISE ENTRE EN VIGUEUR LE 1ER AVRIL 2009

Créé par la Loi de Modernisation de l'économie du 4 août 2008, le TESE a vocation à remplacer le chèque emploi très petites entreprises et le titre emploi entreprise « occasionnel ».

Deux décrets publiés le 27 mars 2009 ont précisé le dispositif.

Le TESE est réservé aux PME de moins de 10 salariés mais aussi à **toutes les entreprises qui emploient des salariés occasionnels** dont l'activité n'excède pas 700 heures par année civile au sein de la même entreprise ou 100 jours consécutifs ou non.

Il permet d'effectuer les formalités obligatoires liées au recrutement (comme la déclaration préalable à l'embauche, l'établissement d'un contrat écrit..) mais aussi les déclarations obligatoires relatives aux cotisations et contributions sociales qui doivent être

adressées aux organismes destinataires : Urssaf, Caisses de retraite et de prévoyance complémentaire, organismes d'assurance chômage et le cas échéant caisse de congés payés.

**Les dispositions de ces décrets entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2009.**

L'Urssaf et le centre national du titre emploi-service entreprise compétent pour le secteur professionnel auquel appartient l'employeur sont à disposition pour aider aux formalités d'adhésion au dispositif.

[www.urssaf.fr](http://www.urssaf.fr)  
[www.emploi-pe.fr](http://www.emploi-pe.fr)

*Décret n° 2009-342 du 27 mars 2009, JO 29 mars*

*Décret n° 2009-343 du 27 mars 2009, JO 29 mars*

## PREVOYANCE ET PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE

Le 30 janvier 2009, la Direction de la Sécurité sociale a publié deux circulaires relatives aux régimes de retraite complémentaire légalement obligatoires d'une part (Circulaire n° 31) et aux régimes de retraite supplémentaire et de prévoyance complémentaire d'autre part (Circulaire n°32).

La première circulaire assure une refonte des textes sur la forme mais n'en modifie pas le fond, au contraire de la deuxième dont nous allons évoquer ci-après les principales mesures.

La circulaire 2009-32 abroge et remplace les circulaires 396 du 25 août 2005 et 330 du 21 juillet 2006.

Elle se veut pratique et synthétique, ainsi la rédaction est faite sous forme de fiches thématiques.

Pour les entreprises qui ont mis en œuvre des systèmes de garantie avant la publication de cette circulaire, il ne sera opéré aucun redressement :

- au titre de la période antérieure au 30 janvier 2009, si des modalités conformes aux règles de la présente circulaire sont appliquées ;
- au titre de 2009, si les points relevés correspondent à des éléments nouveaux apportés par la circulaire par rapport aux précédentes.

Les entreprises qui ont mis en place un régime conformément aux anciennes circulaires ont donc jusqu'à la fin de l'année 2009 pour s'adapter aux nouvelles dispositions.

### LE RÉGIME SOCIAL DES CONTRIBUTIONS DE L'EMPLOYEUR

Les contributions de l'employeur au financement d'un *régime de prévoyance complémentaire* qui remplissent les conditions définies dans la circulaire sont exclues de l'assiette des cotisations de sécurité sociale propre à chaque assuré, pour une fraction n'excédant pas un montant égal à la somme de :

- 6% du PASS (2058€ en 2009)
- et 1,5% de la rémunération soumise à cotisations de sécurité sociale.

Quant aux contributions versées au financement d'un régime de retraite supplémentaire, elles sont exclues de l'assiette des cotisations de sécurité sociale pour une fraction n'excédant pas la plus élevée des deux suivantes :

- 5% du PASS (1715€ en 2009)
- 5% de la rémunération soumise à cotisations de sécurité sociale en application de l'article L242-1 du code de la sécurité sociale, dans la limite de 5 fois le PASS (171 540€ en 2009)

### MODALITÉS ET CONDITIONS DE MISE EN PLACE

Aux termes de l'article L242-1 du code de la sécurité sociale :

- Une convention ou un accord collectif
- Par ratification, à la majorité des intéressés d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise
- Par une décision unilatérale du chef d'entreprise constatée dans un écrit remis par celui-ci à chaque intéressé.



## • Dispositions particulières aux conventions et accords collectifs

### Les garanties de prévoyance peuvent être mises en place par :

- accord interprofessionnel
- conventions de branche et accords professionnels
- conventions et accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement

### Conséquences de la mise en place par accord d'entreprise :

- l'exclusion d'un établissement remettra en cause le caractère collectif. Les salariés d'un établissement ne constituent pas une catégorie objective de salariés au sens de la circulaire.
- Il peut y avoir des distinctions entre établissements si et seulement si cela relève d'une convention collective territoriale.

### Les justificatifs à produire en cas de contrôle :

- Si mise en place par accord collectif ou après ratification d'un projet d'accord, il faut produire :
  - > une copie de l'accord collectif et du récépissé de dépôt à la DDTEFP

> ou du projet d'accord proposé par le chef d'entreprise et du procès verbal de ratification.

- Si mise en place par décision unilatérale de l'employeur :

> une copie de l'écrit remis aux salariés et actant la décision unilatérale, conformément à l'art L911-1 CSS.

> Justifier auprès de l'agent chargé du contrôle la modalité de remise de cet écrit aux salariés (document joint au bulletin, remise en main propre, envoi par courrier...)

L'employeur est dispensé de présenter ces éléments dans les cas d'extension par l'entreprise des niveaux de prestation prévus par une convention collective de branche, à niveau de cotisations identique.

Dans tous les cas, l'employeur devra produire les éléments descriptifs complémentaires du système de garantie (par exemple, contrat d'assurance).

## • Les conditions d'exonération

Cette nouvelle circulaire apporte des précisions sur le caractère collectif du régime, l'incidence de la suspension du contrat de travail, le caractère obligatoire du régime et la non-substitution de la contribution de l'employeur à un élément de rémunération.

### Le caractère collectif

Le respect de la notion de taux ou de montant uniforme de la contribution patronale n'interdit pas aux salariés, si cela est prévu dans l'acte mettant en place le système de garanties, de surcotiser à titre personnel au-delà du niveau collectif prévu afin d'augmenter les garanties des différents risques.

Le coefficient de rémunération prévu par la convention collective ne peut servir à déterminer une catégorie objective de salariés. En revanche, s'agissant de la retraite supplémentaire, il est admis que le taux de la contribution prise en charge par l'employeur

soit d'autant plus élevé que le coefficient de la convention collective ou le salaire est élevé.

Cette tolérance n'est accordée que dans la mesure où la part prise en charge par le salarié augmente elle aussi, selon les mêmes catégories.

### La catégorie objective de personnel

Le régime doit avoir vocation à s'appliquer de manière générale et impersonnelle même si, en pratique, il ne bénéficie qu'à un nombre restreint de personnes.

L'administration confirme qu'un régime de prévoyance réservé aux cadres dans une entreprise qui n'en occupe qu'un seul peut bénéficier de l'exonération, mais précise toutefois que celle-ci est subordonnée à la condition que tout cadre embauché ultérieurement ait accès au régime en cause.

La circulaire précise ce que l'administration entend par catégorie objective du personnel et apporte des précisions quant à la définition de chaque catégorie (fiche 5).



## La suspension du contrat de travail

Le bénéfice de l'exclusion d'assiette ne peut être remis en cause au motif que le dispositif n'organiserait pas le maintien des garanties au profit des salariés absents en raison d'une maladie, d'une maternité ou d'un accident et ne bénéficiant d'aucune indemnisation.

Lorsque les garanties de prévoyance et la contribution de l'employeur sont maintenues en cas d'absence non indemnisée pour cause de

maladie, maternité ou accident ou pour une raison autre que médicale, il y a lieu, pour pouvoir déterminer la limite d'exonération, de reconstituer une rémunération.

Par mesure de simplification, il est admis que la rémunération mensuelle à prendre en compte dans le calcul de la limite d'exonération est égale au montant moyen des rémunérations perçues au cours des douze mois précédant l'arrêt de travail.

## Le caractère obligatoire

**Le principe :** le caractère obligatoire est apprécié au regard des seuls salariés de l'entreprise et non des éventuels ayants-droit. Seules les contributions des employeurs aux systèmes de garanties auxquels l'adhésion du

salarié est obligatoire peuvent bénéficier de l'exclusion de l'assiette des cotisations de sécurité sociale sous plafond.

### Les exceptions :

- Lorsque la couverture de retraite supplémentaire ou de prévoyance complémentaire est mise en place par une décision unilatérale de l'employeur, **le salarié est en droit de refuser de cotiser et doit le faire savoir par écrit.**

*La circulaire étend ici l'option qui était déjà admise en matière de prévoyance complémentaire aux régimes de retraite supplémentaire sur le fondement de l'article 11 la loi Evin du 31 décembre 1989 : le salarié ne peut être contraint de cotiser contre son gré.*

- Les travailleurs à temps très partiel peuvent choisir de ne pas cotiser si leur contribution, qu'elle soit forfaitaire ou proportionnelle au revenu, est au moins égale à 10% de leur rémunération. Cette disposition s'applique également aux apprentis.
- Les travailleurs saisonniers et les salariés sous CDD peuvent choisir librement d'adhérer ou non au système de garanties de prévoyance complémentaire et/ou de retraite supplémentaire
  - *Si le contrat est au moins égal à 12 mois, le salarié peut refuser et doit le faire savoir par écrit*
  - *Si le contrat est d'une durée inférieure à un mois, la dispense d'affiliation est de droit.*

**l'ensemble des anciens salariés,** les contributions que l'employeur verse au financement seront exclues de l'assiette des cotisations sociales.

Ces dispositions s'appliquent au mécanisme de portabilité en matière de couverture complémentaire santé et prévoyance prévu par **l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008.**

Cet article prévoit qu'en cas de rupture de leur contrat de travail ouvrant droit aux prestations de l'assurance chômage (sauf faute lourde), les demandeurs d'emploi doivent garder le bénéfice des garanties des couvertures complémentaires santé et prévoyance appliquées dans leur ancienne entreprise, pour une durée maximale égale au tiers de leur droit à indemnisation, sans pouvoir être inférieure à 3 mois.

**Initialement prévue au 19 janvier 2009, l'entrée en vigueur de cette mesure a été reportée au 1<sup>er</sup> mai 2009.**

Lorsque cette mesure s'appliquera, les contributions patronales versées pour le maintien de la couverture au profit de ces personnes continueront à bénéficier de l'exonération de cotisations applicable aux contributions patronales de prévoyance.

## Si le système de garantie prévoit un maintien de couverture de prévoyance pour

### **La non-substitution à un élément du salaire**

Les contributions des employeurs ne doivent pas se substituer à d'autres éléments de rémunération à moins qu'un délai de 12 mois ne se soit écoulé entre le dernier versement de l'élément de rémunération en tout ou partie supprimé et le premier versement desdites contributions.

Ce principe s'applique à tous les systèmes de garanties de retraite supplémentaire ou de prévoyance complémentaire créés après le 31 décembre 2004.

S'il y a substitution en tout ou partie, la contribution de l'employeur doit être intégrée dans l'assiette des cotisations sociales.

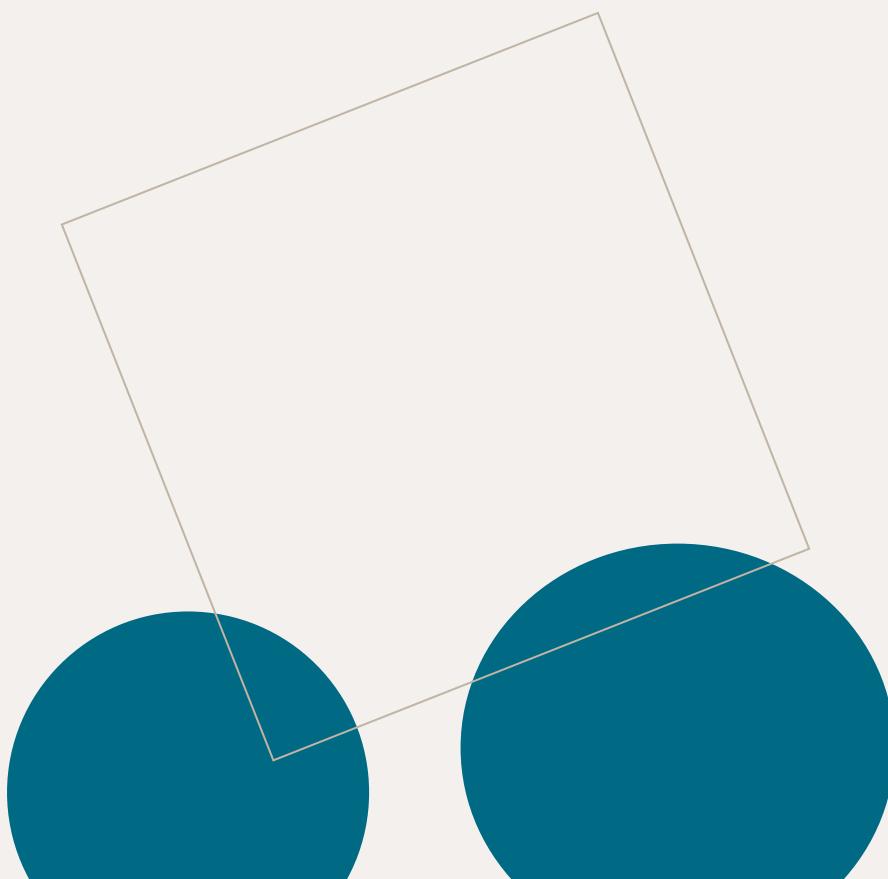
Toutefois, la circulaire admet que la contribution puisse être de nouveau exclue de l'assiette si l'entreprise rétablit pour l'avenir l'élément de rémunération ainsi supprimé.

*Circulaire n°DSS/5B/2009/32 du 30 janvier 2009 relative aux modalités d'assujettissement aux cotisations et contributions de sécurité sociale des contributions des employeurs destinées au financement de prestations de retraite supplémentaire et de prévoyance complémentaire*

*Lettre circulaire n°2009-027 du 16 février 2009 diffusant les circulaires n°DSS/5B/2009/31 du 30 janvier 2009 et n°DSS/5B/2009/32 du 30 janvier 2009*



# INFORMATIONS ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES





## ACTUALITE RISQUES PROFESSIONNELS

### ► L'INDEMNISATION D'UNE INCAPACITÉ PERMANENTE PARTIELLE

L'incapacité permanente correspond à la subsistance d'une infirmité, consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle et diminuant, de façon permanente, la capacité de travail de la victime.

La réparation de l'incapacité permanente intervient sous la forme d'une compensation financière, soit :

- par l'attribution d'une rente lorsque le taux d'incapacité reconnu est supérieur ou égal à 10%. Le montant de celle-ci est déterminé en fonction du salaire de la victime.
- par l'attribution d'une indemnité en capital lorsque le taux est inférieur à 10%. Dans ce cas le montant sera fixé par décret annuel. \*
- par le versement d'une rente viagère en cas de décès de la victime.
- comme tous les frais liés aux accidents et maladies professionnelles, les

indemnités de ces incapacités entrent dans le calcul de la cotisation AT/MP (colonne IC ou IP des feuilles de calcul).

Dans le cadre des activités des entreprises du bâtiment et travaux publics, et compte tenu de la particularité de ce secteur, seul le nombre de rentes (et non le coût réel) entre dans le calcul de la cotisation. Dans cette hypothèse, le nombre de rentes est multiplié par un coût moyen fixé par décret.

Dans le cas des salariés intérimaires, le montant de la rente entre pour un tiers dans le calcul des cotisations de l'entreprise utilisatrice, le deux tiers restant étant à la charge de l'entreprise de travail temporaire.

#### \* Montant de l'indemnité en capital versée à un accidenté du travail Montant de l'indemnité en capital revalorisée au 1<sup>er</sup> septembre 2008

Taux d'incapacité permanente	Montant de l'indemnité en capital
1 %	381,29 €
2 %	619,71 €
3 %	905,57 €
4 %	1 429,26 €
5 %	1 810,59 €
6 %	2 239,39 €
7 %	2 715,64 €
8 %	3 239,92 €
9 %	3 811,63 €

Source : La Documentation française, 10 février 2009

### ► MODALITÉS D'ATTRIBUTION

Selon l'article L 434-2 al 1 du code de la sécurité sociale, le taux d'incapacité permanente est déterminé « d'après la nature de l'infirmité, l'état général, l'âge, les facultés physiques et mentales de la victime, ainsi que ses aptitudes et sa qualification

professionnelle, compte tenu d'un barème indicatif d'invalidité ».

Il appartient au service médical de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie de fixer ce taux.



Lorsque l'état de santé prend un caractère permanent, la victime est dite consolidée.

Toutefois la rente peut être majorée dans le cas de la reconnaissance d'une faute inexcusable.

L'attribution d'une rente est une décision à caractère médical qui peut être contestée devant le Tribunal du Contentieux de l'Incapacité.

## ► RÉÉVALUATION

Toutes modifications dans l'état physique de la victime que ce soit une aggravation ou une amélioration, peuvent donner lieu à une nouvelle fixation du taux d'incapacité.

Cette révision peut intervenir soit :

- A l'initiative de la caisse, à l'occasion de contrôles diligentés par le médecin conseil.
- A la demande de la victime invoquant des lésions ou troubles nouveaux imputables à l'accident.

Pour respecter le principe du contradictoire la Caisse Primaire d'Assurance Maladie est tenue de produire toutes les pièces médicales ayant servi à la fixation du taux d'incapacité.

A défaut de communication, la décision attributive de rente pourra être déclarée inopposable.

Au cours des deux premières années qui suivent la date de consolidation, la révision est possible à tout moment lors des examens de contrôle pratiqués à intervalle de trois mois.

Après l'expiration de ce délai de deux ans, une nouvelle révision ne peut intervenir qu'à intervalle d'au moins un an.

Du fait de l'indépendance des rapports entre la Caisse Primaire d'Assurance Maladie, l'assuré et l'employeur, la réévaluation du taux d'incapacité n'a aucune incidence sur les cotisations employeur.

## ACTUALITE LEGISLATIVE

### ► SUPPRESSION DES TASS

Le ministère de la Justice a élaboré un projet de refonte de la carte des tribunaux des affaires de sécurité sociale (TASS).

Rappelons que le Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale (TASS) connaît en première instance des litiges relevant du contentieux général de la sécurité sociale (CSS art. L 142-2).

Une circulaire émise par le cabinet du garde des sceaux envisage de supprimer, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010, les sections agricoles des

TASS et de regrouper 44 TASS traitant moins de 500 affaires nouvelles par an.

Ces tribunaux seraient fusionnés avec ceux qui disposent d'une plus grande activité dans le ressort de la Cour d'appel ou de la région administrative.

Le Conseil National des Barreaux a fait part de son opposition à la fermeture de ces tribunaux de proximité dans la mesure où elles ne semblent pas de nature à engendrer des économies significatives, ni à résorber l'engorgement de ces juridictions.

### ► Secret médical et principe du contradictoire

Dans notre dernière news technique, nous vous informions de la censure par le conseil constitutionnel d'une disposition du projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 relative à l'introduction d'un nouvel article dans le code de la sécurité sociale. Celui-ci visait à rendre le secret médical inopposable devant les juridictions du contentieux technique.

Cette disposition a été reprise dans un amendement voté devant l'Assemblée Nationale, le 5 mars 2009, à l'occasion du projet de réforme de l'hôpital et fera l'objet d'une insertion dans le code de la Sécurité Sociale à l'article L 143-10 rédigé comme suit : « Pour les contestations mentionnées aux 2<sup>o</sup> et 3<sup>o</sup> de l'article L. 143-1, le praticien-conseil du contrôle médical du régime de sécurité sociale concerné transmet, sans que puissent lui être

*opposées les dispositions de l'article 226-13 du code pénal, à l'attention du médecin expert ou du médecin consultant désigné par la juridiction compétente, l'entier rapport médical ayant contribué à la fixation du taux d'incapacité de travail permanente. **À la demande de l'employeur, ce rapport est notifié au médecin qu'il mandate à cet effet.** La victime de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle est informée de cette notification.*

*Un décret en conseil d'état détermine les conditions d'application du présent article. »*

Cette disposition imposera à la caisse de transmettre les pièces médicales du dossier au médecin désigné par l'employeur. Elle ne pourra se retrancher derrière le secret médical.

### ► Révision des tableaux de maladies professionnelles

Un décret du 15 janvier 2009 n°2009-56 publié au Journal Officiel du 16 janvier 2009, est venu réviser et compléter les tableaux n°4, 16

bis, 36 bis et 43 des Maladies Professionnelles. En outre, ce décret crée le tableau 43 bis.

Les tableaux suivants sont modifiés :

- Tableau n° 4 : « *Hémopathies provoquées par le benzène et tous les produits en renfermant* ». Le délai de prise en charge est désormais de 20 ans, contre 15 ans précédemment, pour certaines affections, sous réserve d'une durée d'exposition minimale de 6 mois.
- Tableau n° 16 bis : « *Affections cancéreuses provoquées par les goudrons de houille, les huiles de houille, les brais de houille et les suies de combustion du charbon* ». La liste des principaux travaux susceptibles de provoquer ces maladies est complétée et devient limitative.
- Tableau n° 36 bis : ce tableau concerne désormais les « *Affections cancéreuses provoquées par les dérivés suivants du pétrole : huiles minérales peu ou non raffinées et huiles minérales régénérées utilisées dans les opérations d'usinage et de traitement des métaux, extraits aromatiques, résidus de craquage, huiles moteur usagées ainsi que suies de combustion des produits pétroliers* »
- Tableau n°43 : « *Affections provoquées par l'aldéhyde formique et ses polymères* » : les termes « *ulcérations cutanées* » sont remplacés par « *dermites irritatives* » dans la colonne « *Désignation des maladies* ».

**Le tableau n°43 bis relatif aux affections cancéreuses provoquées par l'aldéhyde formique (formol) est créé :**

Ce tableau fait référence au « **carcinome du nasopharynx** » et établit une liste limitative des travaux susceptibles de provoquer cette maladie professionnelle :

- Préparation de l'aldéhyde formique et de ses solutions (formol) à l'exception des travaux effectués en système clos,
- Utilisation de l'aldéhyde formique dans les laboratoires d'histologie, d'anatomo-cytopathologie et en thanatopraxie à l'exception des travaux effectués en système clos,
- Traitements des peaux mettant en œuvre de l'aldéhyde formique à l'exception des travaux effectués en système clos,
- Fabrication de résines urée formol, Mélamine formol, Mélamine urée formol, Phénol formol à l'exception des travaux effectués en système clos,
- Travaux de fabrication des panneaux de bois constitués de fibres, particules ou lamelles mettant en œuvre des résines à base d'aldéhyde formique : préparation du mélange collant, collage et pressage, refroidissement des panneaux,
- Imprégnation de papiers par des résines urée formol et Mélamine formol,
- Vernissage de parquets mettant en œuvre des résines urée formol,
- Utilisation de résines urée formol pour la consolidation de terrain (mines et travaux publics),
- Travaux d'apprêt et finition de voiles de tulle mettant en œuvre de l'aldéhyde formique,
- Travaux d'extinction d'incendies.

Enfin, Il est prévu un **délai de prise en charge de 40 ans** sous réserve d'une durée d'exposition minimale de **5 ans**.

Ce nouveau tableau est applicable à compter du 12 octobre 2008. Par ailleurs, ce décret précise que les maladies décelées avant le 12 octobre 2008 peuvent être prises en charge si la personne remplit les conditions du tableau.

*Décret du 15 janvier 2009 n°2009-56*

**► Déclaration d'accident du travail**

Le décret du 13 mars 2009 modifie l'article D. 4711-3 du code du travail et prévoit que l'employeur doit désormais conserver pendant 5 ans, au lieu de 3 précédemment, les copies

des déclarations d'accidents du travail déclarées à la caisse primaire d'assurance maladie.

*Décret n°2009-289 du 13 mars 2009.*

## ▶ LANCEMENT D'UN SITE MINISTÉRIEL CONSACRÉ À L'HYGIÈNE ET LA SÉCURITÉ

Le ministère du Travail a créé un site internet dédié à la santé, la sécurité et aux conditions de travail, à destination de tous les acteurs de l'entreprise.

Ce site, vise à donner aux employeurs des outils simples, concrets et pratiques, afin de les aider à améliorer les conditions de travail et à réduire les risques professionnels dans leur entreprise. Il offre notamment des informations sur :

- les métiers et les activités,
- les mesures ou les outils de prévention pour y faire face,
- des liens vers des informations complémentaires proposées par des organismes nationaux de prévention,

Ce site est accessible à l'adresse suivante : <http://www.travailler-mieux.gouv.fr>

## ▶ LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR ET LES AIDES À L'EMPLOI EN FAVEUR DES PERSONNES HANDICAPÉES :

### • Les obligations de l'employeur

Les établissements de 20 salariés et plus ont une obligation d'emploi de personnes handicapées, à hauteur de 6% de leur effectif.

L'établissement doit calculer l'effectif d'assujettissement et le nombre de bénéficiaires à employer pour remplir l'obligation d'emploi.

Les entreprises disposent de cinq moyens pour satisfaire à leur obligation d'emploi. Elles peuvent choisir d'en utiliser un ou plusieurs :

- employer des personnes handicapées
- verser une contribution à l'AGEFIPH
- conclure un contrat de sous-traitance, de fourniture, de prestations de service ou de mise à disposition de travailleurs handicapés

### • Les aides à l'emploi

L'Association pour la Gestion des Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées (AGEFIPH) a augmenté pour 2009 le montant des aides qu'elle verse aux entreprises qui embauchent des personnes handicapées.

- accueillir des demandeurs d'emploi handicapés en formation dans le cadre d'un stage
- conclure un accord de branche, d'entreprise ou d'établissement en faveur de l'emploi des personnes handicapées

Les entreprises dont l'effectif est au moins égal à 20 salariés doivent remplir chaque année une déclaration obligatoire d'emploi de travailleurs handicapés (DOETH), à adresser à la direction départementale du travail le 15 février au plus tard. Le cas échéant, l'entreprise doit également s'être acquittée, au plus tard à cette date, de sa contribution auprès de l'AGEFIPH.

Ces aides sont revalorisées à compter du 8 janvier 2009 afin d'anticiper les conséquences de la situation économique actuelle sur l'emploi des personnes handicapées.

## Revalorisation de la prime initiative emploi

Toute entreprise qui embauche un salarié handicapé en CDI ou CDD de 12 mois minimum peut bénéficier de la prime initiative emploi. Son montant est de 6 000 € si le salarié est embauché à temps plein. Ce montant varie de 3 000 à 6 000 € s'il est employé à temps partiel.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2009, cette prime peut être majorée de 50 % pour :

- les entreprises de 20 salariés et plus recrutant leur premier salarié handicapé,
- les employeurs qui recrutent un handicapé de 45 ans et plus.

### Revalorisation des aides pour 2009

- L'aide au maintien dans l'emploi est revalorisée de 5 000 € à 6 000 €
- L'aide au contrat de professionnalisation pour les jeunes de moins de 30 ans est revalorisée de 1 525 € à 1 700€
- L'aide au contrat de professionnalisation pour les jeunes est revalorisée de 1 525 € à 1 700 €
- L'aide au contrat de professionnalisation pour les adultes est revalorisée de 3 050 € à 3 400 €

Par ailleurs, conformément à son plan de soutien, l'AGEFIPH a créé trois nouvelles aides :

#### **Prime contrat durable :**

L'entreprise qui embauche à temps plein en CDI un handicapé employé jusque là en CDD, mission d'intérim ou contrat en alternance bénéficie d'une aide de 3 000 €. Si l'intéressé est embauché à temps partiel, l'aide varie de 1550 € à 3000 €. Pour l'embauche d'un handicapé de plus de 45 ans, la prime est majorée de 50 %.

#### **Aide à l'aménagement du temps de travail :**

L'employeur qui aménage le temps de travail d'un salarié handicapé de 55 ans et plus, présent dans l'entreprise depuis au moins 5 ans et travaillant au minimum 80 % de la durée

conventionnelle appliquée au sein de l'entreprise, peut bénéficier d'une subvention forfaitaire de 9 000 € par an. L'objet est de faciliter une réduction de la durée du travail de 20 % maximum sans perte de salaire.

#### **Forfait formation :**

L'employeur qui, pour faciliter l'intégration du salarié handicapé, fait suivre une formation d'au moins 70 heures auprès d'un organisme extérieur peut bénéficier de 2000 € sur présentation de l'inscription au stage.

*Note d'information de l'AGEFIPH du 14 janvier 2009*

### Le saviez-vous ?

- 40 % des établissements n'emploient pas directement de travailleurs handicapés (Etude DARES 2006).
- En 2010, les entreprises qui n'emploieront toujours aucun salarié handicapé et qui n'auront entrepris aucune action concrète en leur faveur verront leur contribution à l'AGEFIPH fortement majorée (elle

passera à 1500 fois le SMIC horaire contre 400 à 600 fois aujourd'hui pour toute personne handicapée manquante).

*LowendalMasai peut vous aider à diminuer votre contribution AGEFIPH (plus d'informations dans la prochaine « actualité sociale » ou auprès de nos consultants experts).*



## JURISPRUDENCE

---

### ► PROCÉDURE D'INSTRUCTION DANS LE CADRE DU REFUS DE PRISE EN CHARGE D'UN ACCIDENT DU TRAVAIL

*Cass. 2<sup>ème</sup> Civ., 8 janvier 2009, n°07-20911*

Lors d'un séminaire organisé par son employeur, un salarié a été victime d'un malaise mortel alors qu'il venait de participer à une séance de pilotage de karting.

La Caisse Primaire a initialement refusé la prise en charge de cet accident au titre de la législation professionnelle. L'ayant droit de la victime a contesté cette décision. La commission de recours amiable de la Caisse Primaire a reconnu le caractère professionnel du décès. Elle a constaté que la présomption d'imputabilité du décès au travail n'était pas détruite dans la mesure où l'entreprise n'a pas rapporté la preuve d'une cause étrangère au travail.

En l'espèce, dans le cadre de l'instruction de ce dossier par la caisse, l'information de l'employeur a été incomplète.

En effet, la Cour de Cassation rappelle qu'au titre de l'article R.441-11 du code de la Sécurité Sociale, la caisse, avant de se prononcer sur le caractère professionnel d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, doit informer l'employeur de la fin de la procédure d'instruction, des éléments recueillis susceptibles de lui faire grief de la possibilité de consulter le dossier et de la date à partir de laquelle elle prévoit de prendre sa décision.

En conséquence, bien que la caisse ait décidé de ne pas reconnaître le caractère professionnel de l'accident, elle est tenue, dès lors qu'elle procède à une mesure d'instruction, d'informer l'employeur et de respecter les obligations visées par l'article R.441-11 du code de la Sécurité Sociale.

### ► PROCÉDURE D'INSTRUCTION SUITE À UN ACCIDENT DU TRAVAIL D'UN SALARIÉ INTÉrimAIRE

*Cass. 2<sup>ème</sup> Civ., 8 janvier 2009, n°07-20506*

Selon la jurisprudence de la Cour de cassation, l'absence de réserves émises par l'employeur sur le caractère professionnel d'un accident qu'il a déclaré ne vaut pas reconnaissance tacite d'un tel caractère et ne le prive pas de la possibilité de contester cet accident par la suite, voire plusieurs années après la survenue de celui-ci.

En l'espèce, l'entreprise de travail temporaire a contesté la prise en charge par la caisse, d'un accident du travail dont a été victime l'un de ses salariés.

Dans un premier temps, la Cour de Cassation a accueilli la demande de l'entreprise de travail

temporaire qui reprochait à la Caisse d'avoir pris en charge l'accident uniquement au vu des informations données par le salarié. En l'espèce, aucun témoignage ne permettait de corroborer les dires du salarié et la Caisse n'a pas pris soin de rechercher des éléments probants auprès de l'entreprise utilisatrice.

Toutefois, la Cour se fie à l'appréciation souveraine des juges du fond. Ceux-ci considèrent que la constatation de l'accident 45 minutes après la fin de journée de travail corroborait la survenance au temps et au lieu du travail.



## ► AVIS DU MÉDECIN CONSEIL DANS LE CADRE DE L'INSTRUCTION D'UNE MALADIE PROFESSIONNELLE.

*Cass. 2<sup>ème</sup> Civ., 8 janvier 2009, n°07-20481*

Un salarié a déclaré une maladie professionnelle qui a fait l'objet d'une prise en charge par la caisse, au titre de la législation professionnelle.

En l'espèce, la société a observé que l'avis du médecin conseil transmis par la Caisse n'était pas signé et était dénué de toute motivation.

Selon la Cour de Cassation, l'avis du médecin conseil peut prendre la simple forme d'une

fiche de liaison médico-administrative mentionnant le nom de l'auteur de l'avis, sa date, le sens de l'avis et le numéro de la maladie professionnelle.

A noter, la fiche de liaison médico-administrative renseignée par le médecin conseil doit être mise à la disposition de l'employeur. Toutefois, la forme de celle-ci importe peu tant que le sens de la décision y figure.

## ► NÉCESSITÉ DE RECOURIR À L'EXPERTISE POUR TRANCHER UNE QUESTION D'ORDRE MÉDICAL

*Cass. 2<sup>ème</sup> Civ., 12 février 2009, n°07-21.694*

En l'espèce, la Cour d'appel a déclaré inopposable à l'employeur l'accident dont a été victime son salarié aux motifs que :

- l'accident n'a pas eu témoin
- la lésion constatée dans le certificat médical (tendinite du sus épineux) ne corrobore pas la déclaration faite par la victime (s'est démis l'épaule). La lésion relève d'un syndrome inflammatoire qui peut avoir une origine autre que traumatique. Par conséquent, la preuve de la matérialité du fait accidentel déclaré par la victime n'est pas rapportée.

La Cour de Cassation casse et annule l'arrêt de la Cour d'Appel estimant « *que la détermination de l'origine des lésions constituait un difficulté d'ordre médical qu'elle ne pouvait trancher qu'après avoir eu recours à la procédure de l'expertise médicale prévue par l'article L.141-1 du code de la sécurité sociale* ».

Par conséquent, il était impossible pour la Cour d'Appel de trancher sur une question d'ordre médical sans recourir à un expertise technique au préalable.

## ► PRISE DE DÉCISION PAR LA CAISSE AVANT L'EXPIRATION DU DÉLAI IMPARTI

*Cass. 2<sup>ème</sup> Civ., 22 janvier 2009, n°07-21.732*

Un salarié a déclaré une maladie qui a été prise en charge au titre de la législation professionnelle par la Caisse. La société a contesté l'opposabilité à son égard de cette prise en charge.

En l'espèce, l'employeur avait été avisé par lettre du 6 mars 2002 de la clôture de l'instruction du dossier et de la possibilité de le consulter dans un délai de 10 jours.

La décision de prise en charge de cette maladie professionnelle est intervenue le 15 mars 2002.

Puis, plus d'un mois après l'avis de clôture et au-delà la date de prise en charge, l'employeur a demandé la communication du dossier de son salarié.

La Cour de Cassation retient que la décision de prise en charge est intervenue avant l'expiration du délai de 10 jours imparti à l'employeur pour émettre des observations.

Par conséquent, le motif selon lequel l'employeur a demandé la communication du dossier de manière tardive est inopérant.

► **RECONNAISSANCE DE LA FAUTE INEXCUSABLE DE L'EMPLOYEUR**

*Cass. 2<sup>ème</sup> Civ., 22 janvier 2009, n°07-21.222*

Il apparaît qu'un salarié a demandé la reconnaissance de la faute inexcusable de son employeur suite à une chute dont il a été victime en montant les marches d'un escalier.

La Cour d'Appel a rejeté la demande du salarié au motif « *que la montée de quatre marches d'escalier, même étroites, dépourvues de rampe, élevant la personne à 73 centimètres de hauteur ne rentre pas dans le champ d'un*

*obstacle pouvant générer de façon prévisible un chute* ».

La Cour de Cassation casse et annule l'arrêt rendu par la Cour d'Appel, **l'escalier n'étant pas pourvu d'une rampe, l'employeur aurait dû avoir conscience du danger lié à l'escalier qui n'était pas aménagé pour prévenir les risques de chute, il n'a pas pris les mesures nécessaires pour protéger son salarié.**