

# Point de vue d'experts



BAKER TILLY  
FRANCE

Membre indépendant de Baker Tilly International

► Newsletter n°12 - Octobre 2009  
► Actualités Sociales

## EDITO

Voici notre lettre sociale n° 12. Vous trouverez dans ce numéro l'actualité relative aux thèmes suivants :

- Portabilité des droits prévoyance et mutuelle
- Négociation obligatoire en matière d'emploi des seniors
- Travail dominical
- Actualité diverse
  - Suppression de l'aide forfaitaire Hôtels Cafés Restaurants
  - Augmentation du taux AGS
  - Négociation Annuelle Obligatoire (NAO)
  - Accès aux chèques vacances pour les PME

Au vu de l'actualité, les cabinets membres du réseau Baker Tilly France vont vous proposer dans les toutes prochaines semaines des conférences sur **les enjeux des nouvelles mesures en matière d'emploi des seniors, des retraités et des travailleurs handicapés.**

Si vous ne recevez pas d'invitation spécifique, n'hésitez pas à vous rapprocher de votre interlocuteur habituel pour plus d'informations.

Nous continuons à surveiller pour vous les nouveautés sociales et vous souhaitons un excellent automne.

**Le Groupe Social**

## **PORTABILITE DES DROITS DE PREVOYANCE ET FRAIS DE SANTE : ENTREE EN VIGUEUR**

Dans notre dernière lettre sociale, nous vous indiquions que l'avenant n°3 à l'ANI du 18 Mai 2009 instaurant la portabilité de la prévoyance serait applicable :

- à compter du 1<sup>er</sup> Juillet 2009 pour les entreprises adhérentes au MEDEF, à la CGPME et à l'UPA ;
- à compter de la parution de son arrêté d'extension au Journal Officiel pour les entreprises non adhérentes.

**Des divergences d'interprétation subsistent encore sur la date d'entrée en vigueur du dispositif pour les entreprises non adhérentes mais dont l'activité relève d'une branche professionnelle dans laquelle les organisations patronales signataires sont représentatives (situation qui concerne la plupart des employeurs non syndiqués).**

Pour certains analystes, le dispositif serait applicable à ces entreprises dès le 1<sup>er</sup> Juillet dernier, pour d'autres seulement à compter de la parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel. D'après les Directions Départementales du Travail et les institutions de prévoyance interrogées, d'après les chroniques juridiques publiées, les avis restent partagés.

Compte tenu de cette incertitude et afin de minimiser les risques encourus, les entreprises concernées devront prendre contact avec leur institution de prévoyance pour se faire confirmer la date d'entrée en vigueur ayant été retenue.

## **NEGOCIATION OBLIGATOIRE EN MATIERE D'EMPLOI DES SENIORS**

La Loi de Finances de la Sécurité Sociale 2009 et les décrets 2009.560 et 2009.564 du 20 Mai 2009 apportent une nouvelle obligation ayant pour objectif d'inciter les entreprises à négocier un **accord d'entreprise ou de groupe** ou élaborer (après avis du CE ou des DP) **un plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés**.

Sont concernées les **entreprises employant au moins 50 salariés ou appartenant à un groupe dont l'effectif comprend au moins 50 salariés**.

A défaut d'accord ou de plan à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010, les employeurs seront redevables d'une **pénalité, équivalente à 1 % de la masse salariale de l'entreprise ou du groupe**.

## **TRAVAIL DOMINICAL**

### **☐ Le travail dominical dans les communes et zones touristiques**

Depuis le 11 août 2009, dans les établissements de vente au détail des communes touristiques d'affluence exceptionnelle ou d'animation culturelle permanente (zones classées par arrêté préfectoral), l'employeur peut désormais accorder le repos hebdomadaire par roulement et sur toute l'année sans avoir besoin d'une autorisation préfectorale. Les salariés de ces entreprises n'ont pas le droit de refuser de travailler le dimanche. Ils n'ont par ailleurs légalement droit à aucune contrepartie spécifique en argent ou en temps, sauf disposition conventionnelle ou usage contraire. L'employeur devra toutefois respecter :

- les règles de modification du contrat de travail,
- les règles légales de consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent.

### **☐ Le travail dominical dans les périmètres d'usage de consommation exceptionnel (PUCE)**

Dans les PUCE de plus d'un million d'habitants (aujourd'hui Paris, Lyon, Aix-Marseille et Lille), les établissements de vente au détail mettant à disposition des biens et des services peuvent donner le repos hebdomadaire par roulement, sous réserve d'une autorisation préfectorale. Cette autorisation est accordée à la vue d'un accord collectif. Celui-ci fixe les contreparties accordées aux salariés privés du repos dominical, la prise en compte de l'évolution de leur situation ainsi que les engagements pris en termes d'emploi ou en faveur de certains publics en difficulté ou de personnes handicapés.

A défaut d'accord collectif, il peut s'agir d'une décision unilatérale de l'employeur prise après avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, et approuvée par référendum des salariés concernés. En cas de décision unilatérale, les contreparties doivent consister au moins en un repos compensateur et une rémunération doublée pour les heures travaillées le dimanche.

Seuls les salariés volontaires ayant donné leur accord par écrit à leur employeur peuvent travailler le dimanche.

## **SUPPRESSION DE L'AIDE FORFAITAIRE AUX HOTELS CAFES RESTAURANTS**

Le dispositif d'aide à l'emploi des salariés et d'aide à la prise en charge des cotisations vieillesse des conjoints collaborateurs spécifique au secteur des Hôtels Cafés Restaurants est supprimé depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2009. C'est la conséquence de l'abaissement du taux de TVA dans ce secteur.

## **AUGMENTATION DU TAUX AGS**

Les cotisations AGS sont appelées au taux de 0,30% depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2009. Ce taux augmentera à nouveau au 1<sup>er</sup> octobre 2009 et sera porté à 0,40%.

## **NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE**

Dans les entreprises soumises à l'obligation annuelle de négociation des salaires (NAO), la loi en faveur des revenus du travail du 3 décembre 2008 a créé un mécanisme de conditionnalité des allègements et exonérations de cotisations patronales de sécurité sociale.

**Sont concernées les entreprises de 50 salariés et plus où sont désignés un ou plusieurs délégués syndicaux** ou les entreprises de moins de 50 salariés dans lesquelles un syndicat représentatif a désigné un délégué du personnel comme délégué syndical. La circulaire ministérielle 2009-145 du 29 mai 2009 précise les modalités de ce dispositif. Ainsi les employeurs **qui ne respectent pas au cours d'une année civile leur obligation de NAO**, vont voir réduire le montant des allègements et exonérations dont ils bénéficient.

Les allègements concernés sont notamment :

- la réduction Fillon,
- les exonérations ZRU/ZRR,
- les exonérations ZFU.

Précision : l'obligation de négocier annuellement sur les salaires ne signifie pas obligation de conclure un accord. Si aucun accord n'est conclu, un procès verbal de désaccord doit être déposé auprès de la DDTEFP et du secrétariat greffe du conseil des prud'hommes. Ce procès verbal établit que l'employeur a engagé sérieusement et loyalement les négociations. L'engagement sérieux et loyal implique notamment que l'employeur ait convoqué les organisations syndicales à la négociation et en ait fixé le lieu et le calendrier des réunions. Ce procès verbal permet de prouver à l'Urssaf que des négociations ont bien été entamées.

En cas de non respect de l'obligation de NAO, le montant des allègements au titre des rémunérations versées cette même année **sera réduit de 10 %**. En cas de non respect pendant **trois années civiles consécutives**, le bénéfice des allègements au titre des rémunérations versés au cours de la troisième année est **supprimé**.

En pratique, l'employeur **doit régulariser spontanément** sa situation au titre de l'année civile au cours de laquelle il n'a pas respecté son obligation, sur le Tableau récapitulatif exigible au 31 janvier. La date d'entrée en vigueur est fixée au 1<sup>er</sup> Janvier 2009. Ainsi les entreprises qui n'auront pas respecté au cours de l'année 2009, l'obligation d'ouverture d'une NAO devront opérer une diminution de 10 % **sur le tableau récapitulatif des cotisations de 2009 à produire au 31 Janvier 2010**.

## **ACCES AUX CHEQUES VACANCES DANS LES PME**

Les articles 30 et 31 de la loi sur le développement et la modernisation des services touristiques du 22 juillet 2009 assouplit l'octroi des chèques-vacances et élargit les bénéficiaires des chèques-vacances.

- Les chefs d'entreprises de moins de 50 salariés et les travailleurs indépendants pourront désormais bénéficier à titre personnel des chèques-vacances.
- Les chèques vacances ne pouvaient jusqu'ici bénéficier qu'aux salariés des entreprises de plus de 50 salariés ; dorénavant la taille de l'entreprise ne fait plus partie des critères d'attribution.
- Tous les salariés, quelque soit le niveau de rémunération ont droit aux chèques vacances (l'aide de l'entreprise reste néanmoins fonction du revenu et de la situation familiale du salarié).

- Les modalités de la participation financière des employeurs et salariés sont modifiées :
  - Il n'est plus obligatoire de mettre en place un mécanisme d'épargne mensuel du salarié (les salariés devaient financer leurs chèques vacances par des versements répartis sur au moins 4 mois. Cette exigence est supprimée).
  - La contribution de l'employeur sera déterminée par un décret à paraître.

Régime social :

- Dans les entreprises de plus de 50 salariés : la contribution directe de l'employeur est assujettie aux cotisations sociales, la subvention versée au comité d'entreprise pour l'acquisition est exonérée.
- Dans les entreprises de moins de 50 salariés sans comité d'entreprise : la participation de l'employeur est exonérée de cotisations sociales (sauf CSG/CRDS) dans la limite de 30% du SMIC brut par an et par salarié.

L'entrée en vigueur de ces dispositions est subordonnée à la parution d'un décret.



**BAKER TILLY  
FRANCE**

Membre indépendant de Baker Tilly International

76 Avenue des Champs Elysées  
75008 Paris  
Tél : 01 42 89 44 43 – Fax : 01 42 89 44 99  
E-mail : [contact@bakertillyfrance.com](mailto:contact@bakertillyfrance.com)