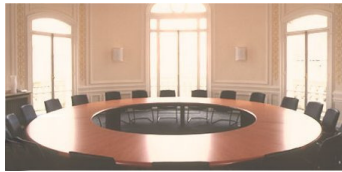


## FLASH SOCIAL

Janvier 2009

Nous avons le plaisir de vous remettre une nouvelle édition de notre lettre d'information juridique en droit du travail.

N'hésitez pas à nous faire part de vos commentaires et/ou questions.



**BERSAY & ASSOCIES**  
Société d'Avocats

31, avenue Hoche 22, rue Croix-Baragnon  
75008 Paris 31000 Toulouse  
Tél : 33 (0)1 56 88 30 00 Tél : 33 (0)5 62 26 20 79  
Fax : 33 (0)1 56 88 30 01 Fax : 33 (0)5 62 26 08 34  
www.bersay-associés.com  
contact@bersay-associés.com

### Apports de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009

La loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2009 a été publiée au JO le 18 décembre dernier.

Parmi ce catalogue de mesures, sont à relever tout particulièrement les dispositions qui concernent (i) le développement de l'emploi des seniors, notamment la restriction des possibilités de mise à la retraite et l'incitation des entreprises à se doter de plans d'action avant 2010, et (ii) les cotisations et contributions sociales s'agissant de la création d'un « forfait social » de 2% à la charge de l'employeur et du régime applicable aux indemnités de rupture.

#### 1- Mesures en faveur de l'emploi des seniors

- Incitation des entreprises à négocier pour le maintien des seniors dans l'emploi (article 87 de la loi)

Les entreprises d'au moins 50 salariés et celles appartenant à un groupe dont l'effectif comprend au moins 50 salariés ont **jusqu'au 31 décembre 2009** pour négocier un accord sur le thème de l'emploi des salariés âgés. En l'absence d'accord, elles doivent établir un plan d'action, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel (articles L.138-24 et L.138-28 du Code de la Sécurité Sociale).

L'accord ou le plan d'action, conclu pour une durée maximale de 3 ans, doit comporter trois types de dispositions :

- un objectif chiffré de maintien dans l'emploi ou de recrutement de salariés âgés ;
- des dispositions favorables portant sur trois domaines d'action au moins, choisis sur une liste fixée par décret en Conseil d'Etat à paraître (tutorat, formation, temps partiel de fin de carrière...);
- des modalités de suivi de la mise en œuvre de ces dispositions et de la réalisation de cet objectif.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010, les entreprises visées qui ne seront pas couvertes par un accord ou un plan d'action (à l'exception de celles employant moins de 300 salariés et relevant d'une branche ayant conclu un accord étendu à ce sujet) seront assujetties à une **pénalité de 1%** des rémunérations ou gains qu'elles auront versés à leurs salariés, jusqu'à ce qu'elles aient conclu un accord d'entreprise ou établi un plan d'action.

- Modalités de mises à la retraite des salariés de moins de 70 ans (article 90 de la loi et décret n° 2008-1515 du 30 décembre 2008)

**A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010**, l'âge auquel l'employeur pourra mettre d'office un salarié à la retraite sera repoussé de 65 ans à 70 ans. La mise à la retraite d'un salarié âgé de moins de 70 ans sera subordonnée à l'assentiment du salarié.

L'employeur qui souhaitera mettre à la retraite un salarié âgé de 65 à 69 ans devra l'interroger, par un écrit adressé trois mois avant la date d'anniversaire du salarié, sur son intention de quitter volontairement l'entreprise. Le salarié disposera d'un mois pour répondre. En cas de réponse négative ou à défaut d'avoir respecté cette obligation, l'employeur ne pourra pas mettre le salarié à la retraite et ne pourra, le cas échéant, réitérer sa demande dans les mêmes conditions que l'année suivante.

**A titre transitoire**, la mise à la retraite d'un salarié âgé de 65 à 69 ans ne peut prendre effet au cours de l'année 2009 que selon 2 modalités :

- soit elle a été notifiée avant le 1<sup>er</sup> janvier 2009 ;
- soit le salarié, interrogé par l'employeur sur son intention de quitter volontairement l'entreprise au moins trois mois avant la date d'effet de cette mise à la retraite, n'a pas, dans un délai d'un mois, manifesté son intention de poursuivre son activité, étant précisé que le silence du salarié ou une réponse tardive équivaut à une acceptation.

- Obligation déclarative (article 90 de la loi)

Tout employeur est tenu de déclarer à l'URSSAF, **avant le 31 janvier 2009**, puis chaque année, le nombre de départs de l'entreprise, au cours de l'année civile précédente, résultant :

- d'une préretraite ou cessation anticipée d'activité,
- d'une mise à la retraite,
- d'un licenciement ou d'une rupture conventionnelle homologuée pour les salariés âgés d'au moins 55 ans.

Le formulaire permettant de procéder à cette déclaration vient de paraître et est disponible sur les sites internet [www.urssaf.fr](http://www.urssaf.fr) et [www.service-public.gouv.fr](http://www.service-public.gouv.fr).

- Assouplissement du cumul emploi-retraite (article 88 de la loi)

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009, si les assurés justifient d'un retraite à taux plein, ils peuvent désormais cumuler **sans restriction** un revenu professionnel et des pensions de retraite à partir de 60 ans, et uniquement à partir de 65 ans dans le cas contraire.

## 2- Forfait social et indemnités de rupture

- Institution d'une nouvelle contribution à la charge de l'employeur : le « forfait social » (art. 13 de la loi)

Cette contribution spécifique de 2% s'applique notamment aux rémunérations ou gains suivants, versés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009 :

- les sommes versées au titre de l'intéressement ou de la participation ;
- les abondements de l'employeur aux plans d'épargne PEE, PEI, PERCO ;
- les contributions patronales de retraite supplémentaire (à l'exclusion de celles finançant les régimes à prestations définies) ;
- les sommes versées au titre de la prime exceptionnelle d'intéressement instaurée par la loi du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail (loi n°2008-1258 du 3 décembre 2008) ;
- les sommes versées aux sportifs professionnels, pour la part correspondant à la commercialisation de l'image collective de leur équipe.

A l'inverse, sont expressément exclues du champ du forfait social, l'attribution de stock-options et d'actions gratuites, les contributions patronales aux prestations de prévoyance, ou encore les indemnités de rupture du contrat de travail ou de cessation forcée du mandat social exclues de l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

L'assiette du nouveau forfait social, ainsi que les modalités de son recouvrement sont précisées dans la circulaire de la Direction de la Sécurité sociale DSS/SD5B n° 2008-387 du 30 décembre 2008.

- Assujettissement intégral des indemnités de départ (« parachutes dorés ») ou de rupture d'un montant supérieur à 30 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale (art. 14 de la loi)

Sont assujetties aux cotisations de sécurité sociale et aux prélèvements alignés, à la CSG et à la CRDS, **dès le premier euro**, les indemnités de départ versées aux dirigeants lorsque leur montant dépasse 30 fois le plafond annuel de la sécurité sociale, soit 1.029.240 euros en 2009. Les indemnités d'un montant inférieur ou égal demeurent soumises au régime antérieur d'exonération plafonnée.

Le régime est identique s'agissant des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur ou à l'occasion de la cessation forcée des fonctions de mandataires sociaux, étant précisé que, en cas de cumul d'un contrat de travail et d'un mandat social, il est fait masse de l'ensemble des indemnités.

### *Les chiffres du mois :*

**Le plafond mensuel de la sécurité sociale** applicable aux rémunérations ou gains versés du 1<sup>er</sup> janvier 2009 au 31 décembre 2009 est fixé à **2.859 €** (décret n° 2008-1394 du 19 décembre 2008), contre 2 773€ en 2008, soit une augmentation de 3,1%.

**Le plafond annuel 2009 est de 34.308 €.**

\*

*L'équipe sociale vous présente ses meilleurs vœux pour l'année 2009.*

\*