



Les News Sociales JUILLET/AOUT 2009

Suite : concernant la Portabilité issue l'ANI du 11.1.2008 relatif à la « modernisation du marché du travail », en matière de Prévoyance

L'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 relatif à la modernisation du marché du travail a mis en place un mécanisme de portabilité des couvertures complémentaires « santé » et « prévoyance ». Toutefois, devant les difficultés liées au financement du système, l'entrée en vigueur de ces dispositions a fait l'objet de deux reports successifs avec, en dernier lieu, l'horizon 1er juillet 2009.

Pour résoudre ces difficultés, les partenaires sociaux se sont remis à la table des négociations. **L'avenant n° 3 du 18 mai 2009** à l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 a donc modifié le mécanisme originel, tout en maintenant le principe. En synthèse, ce dispositif vise à permettre à un salarié quittant l'entreprise (hors faute lourde) de continuer à bénéficier, s'il le souhaite et sous certaines conditions, du régime de prévoyance complémentaire de l'entreprise pendant sa période de chômage.

Selon nos informations, cet avenant a recueilli les signatures nécessaires à son entrée en vigueur et a été régulièrement **déposé le 25 juin 2009**.

En conséquence, ces nouvelles dispositions s'appliquent à partir du 1er juillet 2009 pour les employeurs adhérents des organisations patronales signataires (MEDEF, UPA, CGPME).

L'avenant s'appliquera à l'ensemble des autres entreprises entrant dans le champ professionnel de l'accord une fois qu'il aura fait l'objet d'un arrêté d'extension.

Dans tous les cas, les employeurs ont intérêt à se préparer à adapter leurs régimes de prévoyance. Gageons que les organismes assureurs n'hésiteront pas à démarcher les entreprises pour réviser leurs contrats de prévoyance ... Aux employeurs d'être vigilants sur les modalités financières qui leur seront proposées.

Taux de participation formation pour les entreprises franchissant le seuil de 10 ou de 20 salariés en 2008, 2009 ou 2010

Depuis la loi de modernisation de l'économie (loi 2008-776 du 4 août 2008, JO du 5), les employeurs qui atteignent ou dépassent le seuil de 20 salariés en 2008, 2009 ou 2010 voient leur taux de participation formation relevé sur une période plus longue que le mécanisme de lissage de droit commun (7 ans au lieu de 3). Le premier décret définit ainsi les taux manquants, à savoir ceux applicables les 4e, 5e et 6e années.

Par ailleurs, bien que la loi de modernisation de l'économie n'y faisait pas expressément référence, un second décret allonge d'une année (7 ans au lieu de 6) le dispositif de lissage applicable aux entreprises qui atteignent ou franchissent pour la première fois le seuil de 10 salariés en 2008, 2009 ou 2010.

Accidents du travail et maladies professionnelles : Procédure modifiée

La procédure de reconnaissance des accidents du travail et des maladies professionnelles sera modifiée sur plusieurs points à compter du 1er janvier 2010. Il est notamment prévu que :

- le point de départ du délai dont dispose la CPAM pour instruire le dossier sera le jour de la réception de la déclaration d'accident du travail (ou de maladie professionnelle) et du certificat initial ;
- l'employeur pourra toujours émettre des réserves mais à condition de les motiver ;
- la CPAM devra notifier sa décision de reconnaissance du caractère professionnel d'un accident ou d'une maladie par tout moyen permettant d'en déterminer la date de réception.

Hôtels-cafés-restaurants

L'aide à l'emploi dans les HCR est supprimée

L'aide à l'emploi de salariés dans le secteur des hôtels-cafés-restaurants (HCR), créée en 2004 dans l'attente de la baisse de la TVA (loi 2004-804 du 9 août 2004, art. 10, modifié en dernier lieu par la loi 2007-1822 du 24 décembre 2007, art. 131),
Est supprimée depuis le 1er juillet 2009.

En revanche, soulignons que l'aide réservée à l'emploi de salariés occasionnels « extras » en CDD (soit 1,50 euros par heure de travail, plafonnée à 540 euros par année civile) demeure effective comme prévu jusqu'au 31 décembre 2009.

Emploi des séniors

Modalités de l'obligation de négocier sur l'emploi des séniors précisées

Une circulaire revient sur la mise en œuvre de la pénalité de 1 % applicable à défaut de négociation sur l'emploi des séniors. Rappelons qu'il s'agit du dispositif dont il résulte pour les entreprises d'au moins 50 salariés ou appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés de négocier un accord ou d'élaborer un plan d'action en faveur de l'emploi des séniors.

Les entreprises entrant dans le périmètre de cette obligation et n'y satisfaisant pas au 1er janvier 2010 devront payer une pénalité de 1 % des rémunérations ou gains versés aux salariés.

Il est précisé que les effectifs sont appréciés au 31 décembre de l'année. Une entreprise franchissant le seuil en cours d'année ne sera assujettie à la pénalité que dès le 1er janvier de l'année suivante. Mais à titre de tolérance, les URSSAF ne devront tenir compte de la pénalité qu'au terme d'un délai de trois mois suivants le 1er janvier à compter duquel l'entreprise en est devenue redevable.

Se trouve par ailleurs précisé le régime du recruement auprès du Préfet de région que les entreprises peuvent mettre en œuvre afin de sécuriser leurs accords ou leurs plans d'action. Est indiqué que ce recruement demeure strictement facultatif mais qu'il ne peut en aucun cas y être recouru lorsque l'entreprise est contrôlée par l'URSSAF (ou la mutualité sociale agricole).

Un groupe dont le siège est en France peut demander au Préfet de la région de son siège de se prononcer par le biais du recruement même si l'administration incite les entreprises le composant à conclure chacune leur propre accord ou plan d'action donnant lieu à sécurisation. A l'inverse, les entreprises appartenant à un groupe dont le siège est situé à l'étranger doivent obligatoirement conclure leur propre accord ou établir leur propre plan d'action.