

## ELCE Expertise

### Les News Sociales Mars et Avril 2010

#### Allocations pour Accompagnement de personnes en fin de vie

##### **Un nouveau cas d'accompagnement**

En plus des cas déjà connus d'ouverture du congé de solidarité familiale, Le salarié peut désormais y recourir pour accompagner à domicile une personne en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable quelle qu'en soit la cause. Seul ce nouveau cas lui permet d'ailleurs de percevoir la nouvelle allocation d'accompagnement de fin de vie ;

##### **Accompagner de nouvelles personnes**

À la liste des personnes déjà susceptibles de faire l'objet d'un accompagnement dans le cadre de ce congé (ascendant ou descendant du salarié, personne partageant son domicile), les frères ou sœurs ont été ajoutés ainsi que les personnes de confiance, c'est-à-dire les parents ou proches désignés par le malade pour être consultés au cas où il serait hors d'état d'exprimer sa volonté (c. santé pub. art. L. 1111-6)

##### **Certains cas d'accompagnement**

Seuls les salariés accompagnant une personne en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable dans le cadre du congé de solidarité familiale peuvent percevoir la nouvelle allocation d'accompagnement en fin de vie

Encore faudra-t-il que le salarié fournisse divers documents dont la liste reste à définir par décret.

##### **21 jours au plus**

La sécurité sociale versera cette allocation pendant au plus 21 jours (ouvrables ou non), y compris en cas d'hospitalisation de l'accompagné. Le versement cesse dès le lendemain du jour suivant le décès ;

##### **Montant :**

**49 € ?** Le montant de l'allocation reste à préciser.

Il devrait être de 49 € par jour sachant qu'il sera modulé pour les personnes qui continuent à travailler à temps partiel.

### **Cumul interdit**

Le salarié percevant cette nouvelle allocation journalière ne pourra pas la cumuler notamment avec :

- les IJSS de maternité, de paternité, d'adoption ou congé de maladie ou d'accident du travail ;
- l'allocation parentale d'éducation ou le complément de libre choix d'activité de la prestation d'accueil du jeune enfant.

### **Cumul permis**

En revanche, l'accompagnant peut cumuler l'allocation avec les IJSS de maladie ou d'accident du travail lorsqu'elles sont versées dans le cadre d'un temps partiel thérapeutique.

## **Chômage Partiel**

### **Une circulaire fait le point sur le chômage partiel**

Une récente circulaire remet en perspective le fonctionnement du dispositif d'activité partielle (chômage partiel) et ses dernières évolutions.

Entre autres mesures, et compte tenu de la gravité des difficultés économiques rencontrées par les entreprises, il est admis que **la durée d'octroi de l'allocation spécifique puisse aller jusqu'à 12 mois** pour les autorisations données **en 2010**, dans la limite des contingents réglementaires maximum par an et par salarié.

Par ailleurs, une nouvelle solution est retenue pour les entreprises fonctionnant sur la base d'une **durée collective du travail supérieure à 35 heures hebdomadaires** et intégrant de ce fait un nombre d'heures supplémentaires régulières dites « structurelles » (ex. : entreprise où la durée collective est de 39 h/semaine, avec 17,33 heures supplémentaires structurelles sur 1 mois).

En effet, ces heures supplémentaires non travaillées ne sont jamais indemnisées au titre du chômage partiel, puisque seules les heures perdues en dessous de la durée légale du travail peuvent l'être (c. trav. art. L. 5122-1).

### **Jusqu'à présent, les entreprises devaient verser aux salariés les majorations pour ces heures structurelles non travaillées**

**Désormais**, elles n'auront plus à les prendre en charge, sauf si l'employeur s'est expressément engagé, par un accord collectif par exemple, à maintenir la rémunération en cas de chômage partiel. En l'absence d'un tel engagement, l'employeur est bien délié de son obligation de fournir le salaire habituel. En pratique, le salarié ne percevra ni salaire ni allocations de chômage partiel pour les heures supplémentaires structurelles non travaillées.

Enfin, la circulaire recommande, pendant la durée de la crise, d'utiliser le dispositif le plus favorable aux salariés à savoir les conventions d'activité partielle de longue durée, qui se substituent aux conventions d'activité partielle classique (chômage partiel).

## **Cotisations AGIRC : paramètres 2010 de la GMP**

Les paramètres de la garantie minimale de points (GMP) pour 2010 viennent d'être fixés. Les cotisations minimales de retraite complémentaire AGIRC sont fixées à 753,72 € pour l'année 2010 (salarié à temps plein présent toute l'année), soit 62,81 € par mois (**part patronale : 38,99 €** **part salariale : 23,82 €**).

Ces cotisations correspondent à un salaire charnière, en dessous duquel la GMP intervient, de 38 332,92 € pour l'année 2010 (valeur pour un salarié à temps plein présent toute l'année), soit 3 194,41 € par mois.

En pratique, la GMP revient à fixer une tranche B minimale de 3 712,92 € par an, soit 309,41 € par mois, sur laquelle les cotisations de retraite complémentaire AGIRC sont appelées.

Les employeurs qui ont appliqué la valeur provisoire de la GMP sur les premiers mois de l'année devront, le cas échéant, procéder à une régularisation.

**Rappelons que ni l'AGFF, ni la CET ne sont dues sur l'assiette correspondant à la GMP.**

## **Hôtels-cafés-restaurants :**

**Une prime TVA,**  
**des jours fériés en plus et**  
**des minima Conventionnels revalorisés**

### **10 jours fériés par an au lieu de 8, en plus du 1er Mai**

Depuis le **1er mars 2010**, tous les salariés des établissements permanents ayant au moins **un an d'ancienneté** bénéficient, en plus du 1er Mai, de 10 jours fériés par an au lieu de 8 (avenant n° 6 du 15 décembre 2009, art. 6).

Six jours fériés sont « garantis », ce qui signifie en pratique qu'ils sont chômés et payés ou compensés en temps ou indemnisés, même si le salarié est en repos ces jours fériés.

#### **Les 4 autres jours sont accordés comme suit :**

- si le jour férié est chômé, le salarié ne doit subir aucune réduction du salaire ;
- si l'activité de l'établissement nécessite la présence du salarié, l'intéressé bénéficie d'un jour De compensation ;
- le jour férié coïncidant avec un jour de repos ne donne lieu ni à compensation ni à indemnisation.

Au terme de l'année civile, chaque employeur devra vérifier que le salarié a bénéficié des jours « Garantis ».

Si ce n'est pas le cas, l'employeur doit informer le salarié des droits qu'il lui reste à ce titre.

Dans l'hypothèse où le salarié n'a pas bénéficié de tout ou partie de ces jours, il pourra avec **l'accord de l'employeur** et dans les **6 mois suivants** soit les prendre isolément ou en continu (ce qui permet de se constituer ainsi une semaine de congés),

Soit être indemnisé des jours restants. Au terme de cette période de 6 mois, les jours restant dus sont **obligatoirement rémunérés**.

Des adaptations sont par ailleurs prévues pour les établissements saisonniers, les salariés sous contrat saisonnier des établissements permanents, ainsi que pour les salariés à temps partiel.

### **Prime « TVA » pour les salariés**

- Ce même avenant met en place une prime liée à la réduction de la TVA à 5,5 % (avenant n° 6 du 15 décembre 2009, art. 5).

L'avenant précise, à cet égard, que si ce taux devait être supprimé ou relevé, la prime serait immédiatement supprimée. Dans tous les cas, un bilan sera effectué au plus tard le **31 octobre 2010**, sur le devenir et l'éventuelle transformation de cette prime (intégration dans les salaires, transformation en prime de fin d'année, prime pérenne, etc.).

**Tous les salariés peuvent en bénéficier, sous réserve d'avoir un an d'ancienneté et d'être présent à la date de versement de la prime.**

Pour les établissements saisonniers et les salariés sous contrat saisonnier des établissements permanents, la condition d'ancienneté est adaptée.

Le montant de la prime est égal à **2 % du salaire de base annuel**, dans la limite de **500 €** pour un salarié à temps complet (à proratiser pour un salarié à temps partiel). Cette prime, plafonds compris, est modulée en fonction de l'activité de l'entreprise, par application de coefficients :

- restaurants (**codes NAF 56.10A et 56.10B**) : taux plein ;

- hôtels avec restaurants (**code NAF 56.10Z**) : coefficient de **50 %**, ce qui conduit à un montant maximal de 250 € pour un salarié à temps complet ;

- autres entreprises : coefficient de **25 %**, ce qui conduit à un montant maximal de **125 €** pour un salarié à temps complet.

Le premier versement aura lieu à l'échéance de la paye du **1er juillet 2010**. Les versements suivants se feront chaque année à la même date de la même échéance de paye.

Pour les établissements saisonniers et les salariés sous contrat saisonnier des établissements permanents, la prime est versée à la fin du contrat saisonnier (à l'exclusion de toute rupture à l'initiative du salarié).

*Dans les entreprises ayant mis en place depuis le 1er juillet 2009 des contreparties sociales équivalant à la prime conventionnelle directement liées ou consécutives à la baisse de la TVA dans la restauration, ces contreparties ne se cumulent pas avec la prime, si elles sont versées chaque année et de façon pérenne.*

### **Minima conventionnels**

De nouveaux montants de rémunération minimale horaire brute sont fixés. Ils vont de 8,92 € à 17,14 € selon les niveaux et échelons dont relèvent les salariés

### **De la DDTEFP à la DIRECCTE**

La réorganisation de l'administration territoriale de l'État va nous conduire à changer nos habitudes. Les directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) **regroupent plusieurs services, et notamment les anciennes direc-**

**tions départementales et régionales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP et DRTEFP)**

**Les DIRECCTE se composeront de 3 pôles** (dont un pôle « entreprises, emploi et économie » et un pôle « Politique du travail ») et d'unités territoriales, ces dernières se substituant aux anciennes DDTEFP.

Les DIRECCTE ont été créées le jour de la nomination de leur directeur régional sauf dans les **régions d'outre-mer et en Île-de-France**, pour lesquelles des décrets spécifiques sont toujours attendus

*Tout devra être réglé pour le 1er juillet 2010 au plus tard.*