

# Point de vue d'experts



**BAKER TILLY  
FRANCE**

Membre indépendant de Baker Tilly International

► **Newsletter n°10 - Avril 2009**  
► **Actualités Sociales**

## **EDITO**

**Vous trouverez dans ce numéro l'actualité relative aux thèmes suivants :**

- **Dernières précisions en matière de chômage partiel**
- **Dernières précisions en matière de cumul emploi-retraite**
  - **Travailleurs salariés**
  - **Travailleurs non salariés**
- **Dernières mesures en matière de participation salariale**
- **Dernières précisions en matière de prime transport**
- **Rappel des nouvelles obligations en matière d'affichage**
- **Rappel des nouvelles règles et jurisprudences en matière de calcul et report des congés payés**
- **Alerte 2009 et rappel sur le traitement des sommes isolées**

**Restant à votre disposition pour vous apporter toute information complémentaire, nous vous souhaitons un bon mois d'avril.**

**Le Pôle social.**

## **CHOMAGE PARTIEL**

Désormais, tous les salariés à temps partiel sont susceptibles de bénéficier du chômage partiel. La disposition du code du travail qui excluait les salariés dont la rémunération est inférieure à 18 fois le SMIC horaire est supprimée par le décret 2009-324 du 25 mars 2009 publié au JO du 27. Cette mesure s'applique à partir du 28 mars 2009.

Ce décret permet également le paiement aux salariés et le remboursement à taux majoré des heures de chômage partiel décomptées entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 2 février 2009. Ainsi, les heures de chômage partiel doivent être payées 60 % de la rémunération brute du salarié avec un minimum de 6.84 €/heure chômée. L'entreprise se fait rembourser par l'Etat une allocation spécifique de 3.84 €/heure pour les entreprises de moins de 250 salariés et de 3.33 € pour les entreprises de plus de 250 salariés.

Une nouvelle revalorisation du chômage partiel de 60 % à 75 % du salaire brut a été annoncée et devrait s'appliquer à partir du mois de mai.

# **CUMUL EMPLOI-RETRAITE**

## **TRAVAILLEURS SALARIES**

Pour rappel, la loi sur le cumul emploi-retraite permet aux assurés sociaux âgés d'au moins 60 ans bénéficiaires d'une retraite de base de cumuler une activité professionnelle.

Pour cela, trois conditions sont exigées. Les retraités doivent en effet :

- satisfaire la condition d'âge et de durée (être soit âgé d'au moins 65 ans, soit âgé d'au moins 60 ans et avoir une carrière complète) ;
- avoir rompu le lien professionnel qui les liait avec leur dernier employeur ;
- avoir liquidé l'ensemble des pensions personnelles de retraite des régimes de base et des régimes complémentaires.

Les conditions du cumul emploi-retraite diffèrent selon les deux cas suivants :

- ❑ **Cumul limité : liquidation de la pension de retraite à un taux minoré entre 60 et 65 ans**, le régime antérieur continue de s'appliquer, c'est-à-dire :
  - ☞ Plafonnement des ressources égal au total du nouveau salaire additionné au montant de la pension de retraite (de base et complémentaire). Celui-ci ne doit pas dépasser le salaire moyen (moyenne des 10 derniers mois de salaire) ou 1,6 SMIC (soit 2 113,62€/mois en 2009) si cette dernière limite est plus favorable. Les indemnités de congés payés et de départ à la retraite sont incluses dans l'appréciation de la rémunération perçue avant la liquidation.
  - ☞ Respect d'un délai d'interruption d'activité de 6 mois avant de reprendre un emploi.
- ❑ **Cumul intégral : liquidation de la pension de la retraite à taux plein entre 60 et 65 ans ou après 65 ans (que le taux soit plein ou pas)**, application de nouvelles règles qui sont :
  - ☞ cumuler intégralement leur retraite de base et leur revenu d'activité professionnelle nouvelle ;
  - ☞ reprendre une activité professionnelle dans leur ancienne entreprise, sans avoir à respecter un délai d'attente de 6 mois entre la liquidation et la reprise.

Tant que le salarié n'a pas demandé et obtenu toutes les retraites dont les droits sont ouverts (par exemple ceux d'un régime non salarié antérieur), les conditions du cumul total ne sont pas remplies et les anciennes règles du cumul limité s'appliquent.

### **La circulaire de la CNAV du 13 mars 2009 apporte des précisions :**

Concernant le cas de cadres ayant une tranche C, sa liquidation, entre 60 et 65 ans donne lieu à minoration d'un coefficient d'anticipation, **qui ne les exclut pas pour autant du bénéfice des nouvelles dispositions du cumul intégral.**

Pour les salariés retraités cumulant une activité salariée, le salaire supporte toutes les cotisations sociales, à l'exception toutefois de la cotisation d'assurance chômage pour les salariés âgés de 65 ans et plus. Jusqu'au 1<sup>er</sup> juillet 2009, les cotisations salariales de retraite complémentaire ARRCO et AGIRC ne seront pas dues non plus. A compter de cette date, bien que le salarié ait repris une activité avant cette échéance, les cotisations seront prélevées sur la paye. Le salarié ne pourra en aucun cas prétendre au chômage, ni acquérir de nouveaux droits retraite.

**Démarche** : pour profiter de la possibilité de cumul, il suffit de liquider les pensions de retraite puis de signaler, par écrit (dans le mois qui suit la reprise du travail), aux caisses concernées, l'intention de reprendre une activité. Il faut leur communiquer :

- ☞ le nom et l'adresse de l'employeur ou entreprise ;
- ☞ la date de début de cette activité ;
- ☞ le montant et la nature des revenus et les régimes d'affiliation correspondant ;
- ☞ le nom et l'adresse des autres organismes de retraite de base et complémentaires qui lui servent une retraite ;
- ☞ le cas échéant, lorsque la dernière activité était exercée à temps partiel et que l'assuré demande la prise en compte d'un revenu correspondant à une activité exercée à temps complet, une attestation de l'employeur mentionnant la durée de travail de l'intéressé durant la période de référence et la durée de travail à temps complet applicable à l'entreprise. Il doit également lui adresser les bulletins de salaire des trois derniers mois précédant la liquidation de sa retraite.

## **TRAVAILLEURS NON SALARIES**

Nous distinguons 3 situations différentes :

- **Reprise d'une activité relevant d'un régime de retraite distinct de celui versant la pension de retraite (pour un assuré qui n'a cotisé qu'à un seul régime durant sa carrière) :**

Un retraité du régime général de la sécurité sociale continuera de percevoir l'intégralité de sa pension de vieillesse de base et sa retraite complémentaire s'il reprend une activité relevant du régime des travailleurs indépendants, quel que soit son nouveau revenu professionnel.

De même, un retraité du régime des travailleurs indépendants continuera à percevoir l'intégralité de sa pension vieillesse de base et sa retraite complémentaire s'il reprend une activité salariée, quel que soit son nouveau revenu professionnel.

- **Reprise d'une activité indépendante par un non salarié retraité : sa pension de retraite est maintenue si ses revenus professionnels sont inférieurs :**

- ☞ pour un artisan et commerçant : à la moitié du plafond annuel de la sécurité sociale (soit 17 154 € en 2009). En cas de dépassement, le versement de la pension de retraite de base et de retraite complémentaire est suspendu.
- ☞ pour une profession libérale : au plafond annuel de sécurité sociale (soit pour 34 308 € en 2009). En cas de dépassement le versement de la pension retraite est suspendu, la pension de retraite complémentaire sera quant à elle maintenue.

- **Reprise d'une activité par un retraité qui a à la fois une pension de retraite du régime général et une pension du régime des travailleurs indépendants :**

L'assuré qui a exercé 2 activités appartenant à 2 groupes distincts (le groupe salarié et le groupe TNS) pouvait avant le 1<sup>er</sup> janvier 2009, liquider ses retraites dans un groupe et continuer une activité professionnelle dans l'autre groupe. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2009, l'assuré qui veut cumuler intégralement (selon les nouvelles règles) doit liquider toutes ses retraites personnelles.

## **PARTICIPATION SALARIALE :** **POSSIBILITE D'UN DEBLOCAGE IMMEDIAT**

Conformément à la loi du 3 décembre 2008 sur les revenus du travail et décret d'application du 30 mars 2009, le déblocage immédiat d'une réserve de participation par le salarié est possible.

**Nouveauté** : les **salariés peuvent désormais demander à libérer leur participation** au lieu qu'elle soit bloquée pendant une durée de 5 ans. Il s'agit là, d'une mesure pérenne.

**Participation concernée** : participation des exercices clos après le 3 décembre 2008.

**Modalité d'information des salariés** : les accords de participation devront être modifiés au plus tard le 30 avril 2010 pour préciser les modalités d'information des salariés. En attendant, les modalités d'information sont fixées par l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

Le salarié a 15 jours à compter de la date à laquelle il a été informé du montant qui lui est attribué pour demander à bénéficier de cette possibilité de déblocage immédiat. Le déblocage immédiat peut concerner tout ou partie de la participation.

**Délai du versement du déblocage immédiat** : les entreprises ont désormais jusqu'au dernier jour du 4<sup>ème</sup> mois suivant l'exercice pour le paiement de la participation aux salariés ayant opté pour le versement immédiat ou pour l'affectation à un compte courant bloqué ou un PEE, selon ce que prévoit l'accord de participation.

Ainsi, pour les entreprises dont l'exercice correspond à l'année civile, le versement devrait intervenir au plus tard le 30 avril au lieu du 31 mars. Passé ce délai, il est prévu des intérêts de retard.

**Régime social et fiscal des sommes** : les sommes débloquées immédiatement sont exonérées de cotisations sociales (hors CSG et CRDS) mais **imposables sur le revenu**.

## **FRAIS DE TRANSPORT :** **DOMICILE – LIEU DE TRAVAIL**

**Rappel du principe** : les nouvelles modalités de prise en charge des frais de transport domicile - lieu de travail sont applicables dès le 1<sup>er</sup> Janvier 2009 pour toutes les entreprises, même pour celles situées hors de l'Île de France.

**Deux précisions sont à noter :**

### **☐ Mention sur le bulletin de paye**

Le montant de la prise en charge par l'employeur doit figurer sur les bulletins de salaire. Et, à compter du 1<sup>er</sup> avril 2009, l'omission de cette mention est passible d'une sanction pénale (amende de 4<sup>ème</sup> classe).

Il faudra donc que les employeurs adaptent leur logiciel de paye à cette nouvelle mesure.

- ❑ **Adaptation de la mesure aux contrats à temps partiel** : deux cas possibles :
- pour les salariés à temps partiels employés pour un nombre d'heures égal ou supérieur à 50% de la durée légale hebdomadaire du travail (ou de la durée conventionnelle si elle est inférieure à la durée légale), l'employeur a la même obligation que pour les salariés à temps plein en matière de prise en charge obligatoire ou facultative des frais de transport, **sans prorata** ;
  - pour les salariés à temps partiels employés pour un nombre d'heures inférieur à 50 % de la durée du travail à temps complet, l'employeur prend en charge les frais **proportionnellement** au nombre d'heures travaillés **par rapport à un mi-temps**.

### **Exemple d'une entreprise ayant pour horaire collectif 35h/semaine**

- Pour un abonnement collectif de 50 €, la prise en charge obligatoire par l'employeur est de
  - ☞ 25€ (soit 50 € x 50 %) pour un salarié à temps plein ou à temps partiel supérieur ou égal à 17h50/semaine
  - ☞ 17,14€ (soit 50€ \* 50% \* 12/17,5) pour un salarié effectuant 12h/semaine
- Pour une prise en charge des frais de carburant dans la limite de 200 €/an, cette indemnité est ramenée à 134,14 € (soit 200€ x 12/17,50) pour un salarié effectuant 12h/semaine. Elle sera de 200 € pour un salarié effectuant au moins 17h50/semaine.

☛ **Rappel** : les deux remboursements mentionnés ci-dessus (frais de transport collectif et frais de carburant) ne peuvent pas se cumuler.

## **NOUVELLES OBLIGATIONS EN MATIERE D’AFFICHAGE**

Toute entreprise ayant des salariés se doit de respecter certaines obligations générales parmi lesquelles figurent les affichages obligatoires.

La loi 2008-496 du 27 mai 2008 relative à la lutte contre la discrimination institue de nouvelles obligations en matière d'affichage obligatoire. **A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2009, les entreprises devront afficher sur le lieu de travail les articles 225-1 à 225-4 du code pénal (art. L. 1142-6 C.tr).**

Antérieurement, l'article L 1142-6 prévoyait l'obligation d'afficher les textes relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cette formalité n'est plus obligatoire, le législateur ayant considéré que l'affichage des seuls textes du Code pénal, plus concis, plus accessibles et plus dissuasifs, était suffisant. Il est toujours prévu néanmoins l'obligation d'afficher les textes relatifs à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

## **CALCUL ET REPORT DES CONGES PAYES**

Les salariés doivent prendre chaque année leurs congés payés pendant la période prévue par l'entreprise, comprenant au minimum celle allant du 1<sup>er</sup> Mai au 31 Octobre de chaque année.

Le report des congés payés non pris sur la période suivante n'a été longtemps possible que si le (la) salarié(e) se trouvait dans l'impossibilité de solder ses congés du fait :

- d'un congé maternité (Cour de Cassation, 2 Juin 2004) ;
- d'un arrêt pour accident du travail ou maladie professionnelle (Cour de Cassation, 27 Septembre 2007).

Désormais, depuis un arrêt récent de la Cour de Cassation du 24 Février 2009, un salarié absent pour cause de maladie non professionnelle pendant la période de prise de congés payés ne peut être privé de son droit à congé. **Celui-ci sera reporté après la date de reprise du travail.**

**Rappel** : sauf dispositions conventionnelles ou usages plus favorables, un salarié n'acquiert pas de droit à congé payé pendant un arrêt de travail pour cause de maladie non professionnelle. En revanche, les droits à congés payés continuent d'être capitalisés :

- pendant le congé de maternité ;
- pendant les douze premiers mois d'arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle.

## **SOMMES ISOLEES**

**Les sommes versées aux cadres et assimilés, ainsi qu'aux non cadres depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2009, au jour de la cessation d'activité dans l'entreprise ou postérieurement sont soumises aux cotisations de retraite complémentaire selon le régime dit des "sommes isolées".**

Ce régime des sommes isolées permet d'assujettir des montants qui auraient pu échapper à cotisations du fait des limites des tranches habituelles.

Sont considérées comme sommes isolées ...

- les indemnités liées à la rupture du contrat de travail (indemnité de départ en retraite, etc.) pour la fraction entrant dans l'assiette des cotisations sociales ou l'éventuelle partie assujettie des indemnités transactionnelles ;
- les indemnités compensatrices de congés payés, de compte épargne-temps ou de R.T.T. ;
- l'indemnité de fin de C.D.D. (« prime de précarité ») ;
- les sommes versées en considération de travaux antérieurs (rappels de salaire, reliquats de commissions, participation) ;
- les indemnités de non-concurrence ;
- la levée de stock-options ;
- les indemnités de cessation de fonctions des mandataires (sauf en cas de cessation forcée des fonctions).

Elles ne correspondent surtout pas :

- aux sommes faisant partie de la rémunération normale ou considérées comme telles ;
- le treizième mois ;
- la prime de vacances ;

- ❑ l'indemnité compensatrice de préavis la date de rupture du contrat de travail correspondant au terme du préavis) ;
- ❑ les sommes non soumises à cotisations (ex. : indemnité légale ou conventionnelle de licenciement).

☛ **Attention** : les sommes ayant la nature de remboursement de frais ne sont pas non plus traitées comme des sommes isolées dans la mesure où elles n'ont pas la nature de salaire.

Principe résumé des cotisations de retraite du régime dit « sommes isolées » : les sommes isolées sont soumises à cotisations retraite et AGFF sur la tranche B (ainsi que l'APEC et le CET pour les cadres) jusqu'à hauteur de deux plafonds annuels complets de la Sécurité Sociale (68 616 € en 2009) pour les non cadres et 7 plafonds annuels complets de la Sécurité Sociale (240 156 € en 2009) pour les cadres qui n'ont pas cotisé à la tranche C l'année précédente et ce quel que soit leur date de sortie de l'année.

Le traitement des sommes isolées en paie est souvent négligé, ce qui peut avoir des conséquences importantes lors de la liquidation de la pension de retraite :

- insuffisance de cotisation et d'acquisition de points avec pénalisation correspondante en matière de pension de retraite
- acquisition de points, pour les cadres, sur les sommes isolées en tranche C et non en tranche B. Or la retraite cadre AGIRC sur tranche C, contrairement à celle de la tranche B, n'est liquidable qu'à 65 ans (ou avant 65 ans avec un coefficient d'anticipation).



**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)