

# Point de vue d'experts



BAKER TILLY  
FRANCE

Membre indépendant de Baker Tilly International

► **Newsletter n°17 – Janvier 2011**  
► **Actualités Sociales**

## EDITO

Voici notre lettre sociale n° 17. Vous trouverez dans ce numéro l'actualité relative aux thèmes suivants :

- Les principales mesures RH de la loi de financement de la sécurité sociale et de la loi de finances 2011.
- Autres nouveautés sociales.
- Visites médicales obligatoires : quelles conséquences en cas de manquement de l'employeur ?
- La lutte contre les arrêts de travail abusifs : les nouvelles règles.
- Point sur la réforme des retraites 2010 :
  - Les principaux aspects définitifs
  - Zoom sur le volet épargne retraite de cette réforme
- Quelques chiffres pour 2011...

**Nous vous souhaitons une excellente année 2011** au cours de laquelle nous continuerons à surveiller pour vous les nouveautés sociales.

**Le Groupe Social**

# **Les principales mesures RH de la loi de financement de la sécurité sociale et de la loi de finances 2011**

## **1. Mesures issues de la loi de financement de la sécurité sociale 2011**

### **Forfait Social : une nouvelle hausse**

Le taux du forfait social, contribution patronale due sur certaines sommes exclues de l'assiette des cotisations sociales mais soumises à CSG sur les revenus d'activité (intéressement, participation...), est de nouveau relevé, passant de 4% à 6% en 2011.

### **Réduction Fillon : annualisation du calcul**

A compter du 1er Janvier 2011, le mode de calcul de la réduction générale de cotisations sociales patronales dite « Fillon » est modifié. Les allègements « Fillon » seront désormais calculés à partir de la rémunération annuelle des salariés et non plus à partir de la rémunération mensuelle.

### **Régime social des indemnités de rupture**

La loi de financement de sécurité sociale modifie le régime social des indemnités de rupture (le régime fiscal est lui inchangé).

Les indemnités de rupture qui dépasseront trois plafonds annuels de sécurité sociale (103 860 € pour 2010) seront assujetties aux cotisations sociales à compter de 2012.

Pour 2011, la loi prévoit un régime transitoire. Certaines indemnités de licenciement dont le montant n'excède pas 6 plafonds annuels de sécurité sociale (207 720 € en 2010) resteront exonérées de cotisations, il s'agit :

- Des indemnités versées en 2011 au titre d'une rupture ayant pris effet le 31 décembre 2010 ou intervenant dans le cadre d'un PSE (Plan de Sauvegarde pour l'Emploi) notifié à l'administration le 31/12/10 au plus tard,
- Les indemnités versées en 2011 au titre d'une rupture prenant effet en 2011 dans la limite du montant prévu par la convention ou l'accord collectif en vigueur au 31 décembre 2010

*NB : Cette dernière formulation soulève des difficultés d'interprétation et laisse donc une ambiguïté sur l'application pratique de ce régime transitoire pour 2011...*

## **Plafonnement de l'abattement appliqué sur l'assiette de la CSG et de la CRDS**

L'assiette de la CSG et de la CRDS est actuellement minorée de 3% au titre des frais professionnels. Elle est donc égale à 97% de la totalité du salaire (y compris les contributions patronales de prévoyance et mutuelle). La LFSS 2011 limite à 4 Plafonds de la Sécurité Sociale (PSS) le montant de la rémunération sur lequel est appliqué l'abattement de 3%. Au-delà de 4 PSS, l'entreprise ne pourra donc plus appliquer la réduction de 3% (la CSG et la CRDS seront calculées sur la totalité de la rémunération).

## **Augmentation de la cotisation patronale accident de travail**

La cotisation patronale d'accident de travail sera augmentée de 0.1 point.

## **Travail dissimulé, renseignements à obtenir du sous traitant**

Lorsqu'un contrat d'un montant au moins égal à 3000 € est conclu entre un sous-traitant et un donneur d'ordre, ce dernier devra également vérifier à l'avenir, par la voie d'une attestation unique dite "de vigilance" délivrée par l'URSSAF, que le sous-traitant est à jour de ses déclarations et paiements auprès de l'URSSAF, à la sécurité sociale et aux caisses d'allocation familiales.

Cela est d'autant plus important que le donneur d'ordre est responsable solidairement du sous traitant en cas d'infraction de ce dernier et qu'est dorénavant constitutif de travail dissimulé le fait pour un employeur de ne pas envoyer ses déclarations sociales.

## **2. Mesures issues de la loi de finances pour 2011**

### **FNAL : modification de la cotisation pour les entreprises d'au moins 20 salariés**

A compter du 1er Janvier 2011, la contribution au Fonds National d'Aide au Logement (FNAL) augmente pour les entreprises de 20 salariés et plus : les employeurs d'au moins 20 salariés seront redevables d'une contribution FNAL dont le taux sera de 0.50% sur la Totalité du salaire.

En pratique :

<b>cotisation FNAL des entreprises de 20 salariés et +</b>	Cotisation FNAL due dans la limite du PMSS	Cotisation FNAL due au-delà du PMSS
Aujourd'hui	0.1 + 0.4 = 0.5%	0.4%
A partir du 1 <sup>er</sup> janvier 2011	0.1 + 0.4 = 0.5%	0.5%

Si on additionne la cotisation de base et la cotisation supplémentaire, les employeurs d'au moins 20 salariés sont donc désormais redevables d'une cotisation de 0.50% sur la totalité du salaire, ce qui représente une augmentation de 0.1 point mais uniquement sur la fraction des salaires dépassant le plafond.

**L'exonération de cotisation sur l'avantage en nature nourriture dans les Hôtels, Cafés, Restaurants (HCR) est supprimée.**

Elle était de 0.93€ par repas depuis le 1er Juillet 2008.

## **Autres nouveautés sociales...**

### **1. IJSS : un nouveau mode de calcul**

Depuis le 1er décembre 2010, le mode de calcul des Indemnités Journalières versées en cas de maladie, maternité, paternité, adoption, accident du travail ou maladie professionnelle par la Sécurité Sociale (IJSS) est modifié. Les IJSS ne sont plus calculées sur 360 jours par an mais sont établies sur la base de 365 jours dans l'année.

Pour un salarié payé mensuellement, le salaire de référence (3 dernières paies) est divisé par 91.25 au lieu de 90 jours pour le calcul des IJSS maladie, maternité, paternité, adoption. Pour le calcul des IJSS accident du travail et maladie professionnelle, le salaire de référence (paie du dernier mois) est divisé par 30.42 au lieu de 30. En pratique, le nouveau mode de calcul, qui s'applique pour les arrêts de travail débutant à partir de cette date, conduit à une minoration de l'IJSS.

*NB : Cela a une incidence pour l'employeur : le montant des IJSS diminuant légèrement du fait de ce nouveau mode de calcul, sa prise en charge en cas de maintien de salaire augmentera d'autant, selon le principe des "vases communicants".*

### **2. Cotisation APEC : suppression de la cotisation forfaitaire**

Une cotisation destinée au financement de l'Association pour l'Emploi des Cadres (Apec) est due par l'employeur pour chaque salarié affilié au régime de retraite et de prévoyance des cadres (Agirc). A partir du 1er Janvier 2011, les rémunérations versées aux cadres sont soumises au taux de 0.06% (0,036 % à la charge de l'employeur et 0,024 % à la charge du salarié) dès le 1er euro (et dans la limite de la tranche B) et non plus seulement sur la tranche B des salaires comme cela était le cas auparavant. Par ailleurs, la cotisation forfaitaire qui était appelée une fois par an pour les cadres présents le 31 Mars de chaque année est supprimée.

### **3. AGFF : Prolongation pour le 1er trimestre 2011**

Le dispositif de l'AGFF, qui permet la liquidation des retraites complémentaires avant 65 ans sans abattement, a été prolongé pour le 1er semestre 2011. Les cotisations AGFF sont donc maintenues jusqu'au 30 Juin 2011 sur les bulletins de paie.

### **4. Assurance Chômage et AGS: recouvrement par l'URSSAF**

Nous vous rappelons qu'à compter du 1er Janvier 2011, la déclaration et le recouvrement des cotisations d'assurance chômage et des contributions AGS (Assurance de Garantie des Salaires) sont transférés de PÔLE EMPLOI à l'URSSAF. En revanche, les contributions dues au titre de la Convention de Reclassement Personnalisé (CRP) et du Contrat de Transition Professionnelle (CTP) continuent d'être versées à PÔLE EMPLOI.

## **Visites médicales obligatoires : quelles conséquences en cas de manquement de l'employeur ?**

L'avis d'aptitude formulé par le médecin de santé au travail concerne l'adéquation entre l'état de santé d'un salarié et son poste de travail.

**Tous les salariés doivent passer une visite médicale lors de l'embauche avant l'échéance de la période d'essai lors, puis périodiquement au cours de leur carrière (tous les 24 mois ou tous les 12 mois dans le cas d'une surveillance Médicale Renforcée) afin de contrôler leur aptitude au travail.**

**L'absence de visite médicale d'embauche est passible de dommages et intérêts**

L'article R4624-10 du code du travail dispose que « Le salarié bénéficie d'un examen médical avant l'embauche ou **au plus tard avant l'expiration de la période d'essai** par le médecin du travail ».

La cour de cassation, dans un arrêt du 5 novembre 2010, rappelle qu'il s'agit d'une **obligation de résultat pour l'employeur** et qu'à défaut d'en assurer l'effectivité, celui-ci doit réparer le préjudice qui en résulte. Elle précise que ce manquement de l'employeur cause nécessairement au salarié un **préjudice ouvrant droit à des dommages intérêts**.

## **La visite médicale de reprise est une obligation à la charge de l'employeur après :**

- une absence pour maladie professionnelle,
- un congé maternité,
- une absence d'au moins 8 jours pour accident du travail,
- une absence de plus de 3 semaines pour maladie ou accident non professionnels
- en cas d'absences répétées pour raison de santé.

Cette visite doit avoir lieu lors de la reprise du travail ou, au plus tard, dans un **délai de 8 jours suivant la reprise**. Elle a pour objectif d'apprécier l'aptitude de l'intéressé à reprendre son emploi, la nécessité d'une adaptation des conditions de travail ou d'une réadaptation.

La visite médicale de reprise marque la fin de suspension du contrat de travail (la visite annuelle de contrôle ne change rien : le contrat reste suspendu). Ainsi, seule la visite de reprise mettra fin à la période de protection du salarié consécutive à un accident de travail. Sans cela, l'employeur serait, sauf cas exceptionnel, dans l'impossibilité de licencier.

**L'absence d'organisation de la visite médicale de reprise par l'employeur constitue un manquement suffisamment grave pour justifier la prise d'acte de la rupture du contrat de travail par le salarié** aux torts de l'employeur, et sa condamnation à des indemnités pour licenciement abusif.

## **La lutte contre les arrêts de travail abusifs : les nouvelles règles**

Jusqu'à présent, une contre visite non concluante remettait seulement en cause la garantie de salaire par l'employeur, elle peut désormais également remettre en cause le versement des indemnités journalières de Sécurité Sociale au salarié.

Depuis la LFSS pour 2010 et le décret du 24 août 2010, **les effets de la contre visite patronale sont désormais beaucoup plus dissuasifs pour le salariés qu'ils ne l'étaient auparavant :**

### **Suspension des IJSS suite à la contre visite patronale**

Si en vertu d'une contre visite médicale organisée par l'employeur, il ressort que l'arrêt maladie du salarié contrôlé n'est pas justifié ou s'il a été impossible de procéder à l'examen du salarié, le médecin contrôleur transmet désormais son rapport au service du contrôle médical de la CPAM dans les 48 heures.

Dès réception du rapport, la CPAM peut décider soit :

- de procéder à un nouvel examen de la situation du salarié si le salarié n'a pas pu être examiné lors de la visite,
- de suspendre le versement des IJSS.

### **Délai pour contester la suspension des IJSS**

Le salarié est informé par la CPAM de la suspension des IJSS. Le salarié dispose de 10 jours francs pour contester cette décision et demander à la caisse de saisir le service du contrôle médical.

Le service du contrôle médical doit répondre sous 4 jours francs à compter de la réception de la saisine de l'arrêt.

### **Nouvel arrêt de travail suite à la suspension des IJSS**

Le salarié peut vouloir se faire prescrire un nouvel arrêt de travail pour pouvoir bénéficier à nouveau des IJSS et des indemnités complémentaires.

Mais désormais, un salarié ayant fait l'objet d'une décision de suspension des IJSS et qui se fait prescrire un nouvel arrêt de travail dans les 10 jours francs qui suivent n'a plus automatiquement droit aux IJSS ; la reprise du versement n'intervient qu'après avis du service du contrôle médical, avis qui sera rendu dans un délai de 4 jours francs à compter de la date de réception de l'arrêt de travail.

*NB : La subordination de la prescription de ce nouvel arrêt de travail à l'avis du service médical, pourrait avoir pour conséquence, outre la suppression des prestations sociales, de priver le salarié de sa justification d'absence pour cette période.*

## **Réforme des retraites 2010**

### **Les principaux aspects définitifs**

*La loi a été définitivement adoptée le 9 novembre 2010 et publiée au journal officiel le 10 novembre 2010.*

*NB : Pour être applicable, un grand nombre de ces dispositions était en attente de la parution de décrets. Certains sont parus le 31 décembre 2010.*

*Outre les conséquences sur les droits individuels à la retraite de chacun, cette réforme a également des incidences pour l'entreprise et sur le versement des allocations chômage.*

## 1. Age légal de départ à la retraite

**L'âge légal de la retraite sera porté à 62 ans en 2018.**

*NB : Un décret du 30 décembre 2010 est venu confirmer l'augmentation progressive de 4 mois par an à compter du 1er juillet 2011. L'âge légal de départ en retraite sera de 62 ans pour les assurés nés à partir du 1er juillet 1956.*

<b>Date de naissance (à compter du)</b>	<b>Age de départ</b>	<b>Date de départ</b>
1 <sup>er</sup> juillet 1951	60 ans et 4 mois	1 <sup>er</sup> novembre 2011
1 <sup>er</sup> janvier 1952	60 ans et 8 mois	1 <sup>er</sup> septembre 2012
1 <sup>er</sup> janvier 1953	61 ans	1 <sup>er</sup> janvier 2014
1 <sup>er</sup> janvier 1954	61 ans et 4 mois	1 <sup>er</sup> mai 2015
1 <sup>er</sup> janvier 1955	61 ans et 8 mois	1 <sup>er</sup> septembre 2016
1 <sup>er</sup> janvier 1956	62 ans	1 <sup>er</sup> janvier 2018

## 2. Age du taux plein

**La durée d'assurance pour bénéficier d'une retraite à taux plein** est fixée à 165 trimestres dans le premier projet de décret, pour les assurés nés en 1953 et 1954.

**Le taux plein** est attribué automatiquement aux assurés atteignant un certain âge lorsque la durée d'assurance nécessaire n'est pas atteinte. Cet âge est de 65 ans aujourd'hui et sera progressivement relevé au rythme de 4 mois par an. Ainsi les assurés nés à compter du **1er janvier 1956** pourront bénéficier d'une retraite à taux plein quelle que soit la durée d'assurance, **à 67 ans**,

<b>Date de naissance (à compter du)</b>	<b>Age de départ à taux plein</b>	<b>Date de départ à taux plein</b>
1 <sup>er</sup> juillet 1951	65 ans et 4 mois	1 <sup>er</sup> novembre 2016
1 <sup>er</sup> janvier 1952	65 ans et 8 mois	1 <sup>er</sup> septembre 2017
1 <sup>er</sup> janvier 1953	66 ans	1 <sup>er</sup> janvier 2019
1 <sup>er</sup> janvier 1954	66 ans et 4 mois	1 <sup>er</sup> mai 2020
1 <sup>er</sup> janvier 1955	66 ans et 8 mois	1 <sup>er</sup> septembre 2021
1 <sup>er</sup> janvier 1956	67 ans	1 <sup>er</sup> janvier 2023

L'âge d'obtention du taux plein sera maintenu à 65 ans pour les aidants familiaux, les assurés handicapés, certains bénéficiaires de la prestation de compensation du handicap, ainsi que pour les parents d'au moins trois enfants si les parents sont nés entre le 1er juillet 1951 et le 31 décembre 1955.

*Les modalités de ces dispositions viennent d'être précisées par décret.*



### **3. Départ en retraite avant l'âge légal :**

#### Départ anticipé pour carrière longue :

Le principe de la retraite anticipée pour carrières longues créée par la loi de 2003 est maintenu par la nouvelle loi, il est cependant aménagé pour tenir compte du relèvement de l'âge légal de la retraite.

*NB : Un décret du 30 décembre 2010 détaille les modalités de départ à la retraite des carrières longues*

<b>Année de naissance</b>	<b>Age de départ</b>	<b>Nombre minimum de trimestres cotisés</b>
Né avant le 1er juillet 1951	56 ans s'il a démarré sa carrière avant 16 ans	171
	58 ans s'il a démarré sa carrière avant 16 ans	167
	59 ans s'il a démarré sa carrière avant 17 ans	163
Né entre le 1er juillet 1951 inclus et le 31 décembre 1951 inclus	56 ans s'il a démarré sa carrière avant 16 ans	171
	58 ans s'il a démarré sa carrière avant 16 ans	167
	59 ans s'il a démarré sa carrière avant 17 ans	163
	60 ans s'il a démarré sa carrière avant 18 ans	163
Né en 1952	56 ans s'il a démarré sa carrière avant 16 ans	172
	58 ans s'il a démarré sa carrière avant 16 ans	68
	59 ans 4 mois s'il a démarré sa carrière avant 17 ans	164
	60 ans s'il a démarré sa carrière avant 18 ans	164
Né en 1953	56 ans s'il a démarré sa carrière avant 16 ans	173
	58 ans 4 mois s'il a démarré sa carrière avant 16 ans	169
	59 ans 8 mois s'il a démarré sa carrière avant 17 ans	165
	60 ans s'il a démarré sa carrière avant 18 ans	165
Né en 1954	56 ans s'il a démarré sa carrière avant 16 ans	173
	58 ans 8 mois s'il a démarré sa carrière avant 16 ans	169
	60 ans s'il a démarré sa carrière avant 18 ans	165
Né en 1955	56 ans 4 mois s'il a démarré sa carrière avant 16 ans	173 (*)
	59 ans s'il a démarré sa carrière avant 16 ans	169 (*)
	60 ans s'il a démarré sa carrière avant 18 ans	165 (*)
Né en 1956	56 ans 8 mois s'il a démarré sa carrière avant 16 ans	173 (*)
	59 ans 4 mois s'il a démarré sa carrière avant 16 ans	169 (*)
	60 ans s'il a démarré sa carrière avant 18 ans	165 (*)
Né en 1957	57 ans s'il a démarré sa carrière avant 16 ans	173 (*)
	59 ans 8 mois s'il a démarré sa carrière avant 16 ans	169 (*)
	60 ans s'il a démarré sa carrière avant 18 ans	165 (*)
Né en 1958	57 ans 4 mois s'il a démarré sa carrière avant 16 ans	173 (*)
	60 ans s'il a démarré sa carrière avant 18 ans	165 (*)
Né en 1959	57 ans 8 mois s'il a démarré sa carrière avant 16 ans	173 (*)
	60 ans s'il a démarré sa carrière avant 18 ans	165 (*)
Né à compter du 1er janvier 1960	58 ans s'il a démarré sa carrière avant 16 ans	173 (*)
	60 ans s'il a démarré sa carrière avant 18 ans	165 (*)

(\*) Si le nombre de trimestres pour bénéficier d'une pension au taux plein reste fixé à 165 pour ces générations là. Car rappelons, en vertu de l'article 17 de la loi, que les salariés nés après le 31 décembre 1954 ne connaîtront leur durée d'assurance requise pour une retraite à taux plein seulement quatre ans avant leur âge légal de départ en retraite et qu'ils peuvent se voir exiger des trimestres supplémentaires.

#### Départ anticipé pour les assurés handicapés :

Les assurés reconnus handicapés pourront partir à la retraite à compter de 55 ans à condition qu'ils justifient d'une durée d'assurance et de cotisation qui restent à fixer par décret.

#### Départ anticipé pour pénibilité au travail :

Les assurés justifiant d'une incapacité permanente au titre d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail pourront bénéficier d'un départ anticipé à la retraite et d'un taux plein. Le taux d'incapacité doit être fixé par décret (à priori 20%). L'âge de départ serait maintenu à 60 ans (décret à paraître) et le bénéfice d'une retraite à taux plein serait automatique même si les assurés ne justifient pas de la durée d'assurance requise.

### **4. Conséquences de la réforme des retraites**

#### Incidences sur le versement des allocations chômage

Afin de tenir compte du relèvement progressif de l'âge de la retraite, l'âge limite de versement des allocations chômage est modifié à compter du 1er juillet 2011. La loi prévoit que les allocations cesseront d'être versées aux allocataires pouvant liquider leur retraite à taux plein, ou atteignant l'âge prévu pour bénéficier d'une retraite à taux plein. Ainsi pour les assurés nés après le 1er janvier 1956, aucun revenu de remplacement ne sera dû à ceux atteignant l'âge de 62 ans et justifiant des conditions requises pour bénéficier d'une retraite à taux plein, et, en tout état de cause, à partir de 67 ans.

#### Incidences sur la mise à la retraite

La mise à la retraite est la rupture par l'employeur du contrat de travail d'un salarié ayant atteint l'âge auquel il bénéficie en tout état de cause d'une pension à taux plein. Le relèvement progressif de cet âge de 65 ans à 67 ans emporte donc des conséquences sur la procédure de mise à la retraite. Actuellement l'employeur doit recueillir l'accord de tout salarié âgé de 65 ans à 69 ans inclus pour pouvoir le mettre à la retraite. L'âge à partir duquel l'employeur peut donc proposer au salarié sa mise à la retraite augmentera au même rythme que l'âge requis pour bénéficier d'une retraite à taux plein.

**La procédure de mise à la retraite s'appliquera donc, à terme, à compter du 67ème anniversaire de l'intéressé jusqu'à ses 69 ans inclus.**

En revanche, la loi ne modifie pas l'âge auquel le salarié peut être mis à la retraite d'office, qui reste fixée à 70 ans.

#### Incidences sur la rupture conventionnelle

En cas de rupture conventionnelle homologuée, le régime social et fiscal varie selon que le salarié est en droit ou non de bénéficier d'une pension versée par un

régime de retraite légalement obligatoire. Lorsque le salarié est dans cette situation, l'indemnité spécifique est soumise à cotisations sociales et à impôt sur le revenu. Sont actuellement concernés les assurés de 60 ans ou plus et ceux susceptibles de bénéficier des dispositifs de départ anticipé, notamment au titre des carrières longues.

Le relèvement progressif de l'âge de la retraite aura donc un impact direct sur le régime de l'indemnité puisque ce n'est plus 60 ans qui fera autorité, mais le nouvel âge (60 ans et 4 mois, puis 60 ans et 8 mois etc... jusqu'à arriver à 62 ans en 2018).

Si le salarié n'est pas en droit de bénéficier d'une pension versée par un régime de retraite légalement obligatoire, l'indemnité de rupture conventionnelle est exonérée de cotisations, de CSG, de CRDS et d'impôt sur le revenu dans certaines limites.

## **Zoom sur le volet épargne retraite de cette réforme**

La loi portant Réforme des retraites, promulguée le 9 Novembre 2010, crée de nouvelles mesures destinées **à favoriser le développement de l'épargne salariale et de la retraite supplémentaire.**

### **1. Nouvelle obligation lors de la mise en place d'un régime de retraite à prestations définies**

Les entreprises ne pourront désormais mettre en place un régime de retraite à prestations définies réservé à certaines catégories de salariés ou aux dirigeants, conjoints associés ou collaborateurs **que si l'ensemble des salariés bénéficie d'un PERCO ou d'un régime de retraite supplémentaire collectif et obligatoire.**

Pour les entreprises ayant déjà mis en place un tel dispositif au 10 Novembre 2010, celles-ci devront mettre en place un des régimes bénéficiant à l'ensemble des salariés **au plus tard le 31 Décembre 2012.**

### **2. Cotisations de retraite supplémentaire**

La loi portant Réforme des retraites autorise les salariés à effectuer des versements, à titre individuel et facultatif, aux contrats souscrits dans le cadre de régimes de retraite supplémentaire (article 83 du C.G.I.), auxquels l'affiliation est obligatoire. Ces versements volontaires pourront être déduits du revenu net global des salariés dans certaines limites à fixer par décret.

### **3. Affectation de la réserve spéciale de participation : mise en conformité des accords**

Les sommes portées à la réserve spéciale de participation dont les bénéficiaires n'ont pas demandé le versement immédiat doivent obligatoirement être affectées à un plan d'épargne salariale (PEE, PEI ou PERCO) ou à un compte que l'entreprise doit consacrer à des investissements, cette dernière affectation ne pouvant porter que sur une partie de la participation.

Mais ces dispositions ne s'imposaient, jusqu'à présent, qu'aux accords conclus après le 1er Janvier 2007, les accords antérieurs pouvant continuer à être gérés selon les anciennes dispositions et notamment par le versement de ces sommes sur des fonds communs de placement.

La loi portant Réforme des retraites uniformise les modalités d'affectation de la réserve spéciale. **Les accords conclus avant le 1er Janvier 2007 devront également prévoir la possibilité d'affecter la réserve spéciale à un plan d'épargne salariale, la modification desdits accords devant intervenir au plus tard le 1er Janvier 2013.**

### **4. Participation : affectation par défaut au Perco**

Dans les seules entreprises dotées d'un PERCO, lorsque les bénéficiaires n'auront pas demandé le versement immédiat ou l'affectation à un plan d'épargne d'entreprise, la moitié de la quote-part de la réserve spéciale de participation calculée selon la formule légale devra désormais être affectée au PERCO, l'autre moitié étant affectée en application des dispositions de l'accord de participation.

### **5. Perco : alimentation**

Les salariés des entreprises dépourvues de Compte Epargne-Temps (CET) peuvent désormais verser les sommes correspondant à des jours de repos non pris sur le PERCO ou à un régime de retraite supplémentaire collectif et obligatoire (article 83 du C.G.I.).

Cette affectation sera limitée pour chaque salarié à 5 jours par an et ne pourra conduire à réduire le congé annuel en deçà de 24 jours ouvrables.

Les sommes ainsi épargnées bénéficieront d'un régime social et fiscal favorable. Elles seront en effet exonérées de cotisations sociales salariales et patronales (la cotisation d'accidents du travail, la CSG et la CRDS restant dues). Elles seront en outre soit exonérées d'impôt sur le revenu en cas d'affectation au PERCO, soit assimilées à des cotisations de retraite supplémentaire déductibles du salaire imposable, en cas d'affectation à un régime de retraite supplémentaire collectif et obligatoire.

*NB : Cette nouvelle mesure peut intéresser, les entreprises, sans CET, disposant d'un PERCO et dont certains salariés ne prenant pas l'intégralité de leurs congés payés souhaitent se les voir rémunérer, sans possibilité pour l'entreprise jusqu'alors d'accéder à leur demande.*

## Quelques chiffres pour 2011...

### **Nouveaux plafonds**

Les montants du plafond de la Sécurité Sociale (PSS), applicables à partir du 1er Janvier 2011 pour les différentes périodicités de paie, ont été publiés le 28 Novembre 2010 au *Journal Officiel*.

### **PLAFONDS SECURITE SOCIALE DU 01/01/2011 AU 31/12/2011**

Périodicité	Heure	Jour	Mois	Trimestre	Année	Quinzaine	Semaine
Plafond €	22*	162	2 946	8 838	35 352	1 473	680

\* Pour une durée de travail < 5h. Nous pouvons remarquer que le plafond horaire en 2011 est identique à celui de 2010.

Les plafonds ARRCO, AGIRC et UNEDIC applicables en 2011 sont les suivants\* :

### **PLAFONDS ARRCO, AGIRC & UNEDIC DU 01/01/2011 AU 31/12/2011**

Plafonds €	ARRCO	UNEDIC & AGIRC TB	AGIRC TC
<b>Mensuel</b>	8 838	11 784	23 568
<b>Annuel</b>	106 056	141 408	282 816

\* Ces plafonds sont des multiples du PSS

### **SMIC 2011**

Le montant horaire brut du SMIC passe à 9€ à compter du 1er Janvier 2011. Pour un salarié mensualisé, soumis à la durée légale du travail (35 heures hebdomadaires), le Smic mensuel brut passe donc de 1 343.77 € à 1 365.03 € (+1.58%).

### **Minimum Garanti 2011**

Le minimum garanti (MG) est revalorisé en fonction de l'évolution de l'indice des prix. Celle-ci étant de 1.5%, le MG passe de 3.31€ à 3.36€ au 1er Janvier 2011. Le MG n'avait pas été revalorisé depuis Juillet 2008.

## **Seuil d'exonérations des Titres Restaurants**

La limite d'exonération des titres restaurants devrait être portée à 5.29€ pour 2011. Cette limite ainsi que les montants forfaitaires applicables en 2011 pour les avantages en nature et les frais professionnels vous seront communiqués ultérieurement.

## **Bons d'achat attribués par le CE**

Les bons d'achat attribués par le Comité d'Entreprise sont exonérés de cotisations lorsque leur valeur totale ne dépasse pas 5% du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (PMSS) par année et par bénéficiaire, soit 147€ en 2011.

## **Stages en entreprises**

Sous réserve de remplir un certain nombre de conditions, les gratifications versées aux étudiants réalisant un stage en entreprise sont exonérées de cotisations sociales URSSAF dans la limite de 12.50% (plafond horaire de la Sécurité Sociale x nombre d'heures effectuées au cours du mois)

Le plafond horaire de la Sécurité Sociale n'ayant pas été revalorisé en 2011, la franchise de cotisation par heure est toujours de 2.75€. Rappelons que lorsque la durée du stage dépasse 2 mois, le versement d'une gratification est obligatoire.



**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)