

Cher client,

Le 19 janvier dernier, patronat et syndicats ont signé un accord interprofessionnel prévoyant le maintien d'une couverture de santé et de prévoyance pendant une durée de 9 mois pour les salariés licenciés pris en charge par l'assurance chômage.

Faute de consensus sur les modalités de financement, cette mesure fut reportée à deux reprises. Finalement, l'avenant numéro 3 du 18 mai 2009 permettra la mise en œuvre de ce dispositif le 1er juillet prochain dès sa ratification par la majorité des organisations syndicales.

Les employeurs ayant mis en place des garanties complémentaires santé et prévoyance dans leur entreprise sont donc invités à se rapprocher de leur assureur pour en mesurer les effets.

Par ailleurs, nous vous remercions de bien vouloir noter que le cabinet sera fermé en raison des congés d'été :

du samedi 1er août au dimanche 23 août inclus pour le service comptable et le service social.

Bien sincèrement.

Thierry BOULLENGER
Expert Comptable
Commissaire aux Comptes

Réjane KACZMAREK
Expert Comptable
Commissaire aux Comptes

ÉCHÉANCIER

SAMEDI 11 JUILLET

TVA - Opérations intra-communautaires

- Dépôt auprès des douanes de la déclaration d'échanges de biens pour les opérations intervenues en **juin 2009**.

MERCREDI 15 JUILLET

Sociétés passibles de l'impôt sur les sociétés

- Versement du **solde de l'IS** pour les sociétés ayant clos un exercice le **31 mars 2009** et le cas échéant, de la contribution sociale de 3,3% et de la contribution sur les revenus locatifs.

Paiement de revenus mobiliers

- Déclaration et paiement du prélèvement forfaitaire libératoire et des prélèvements sociaux sur les revenus de capitaux mobiliers versés en **juin 2009**.

Entreprises de 9 salariés au plus

- Déclaration à l'Urssaf et au Pôle emploi des salaires versés au cours du **2e Trim. 2009** et paiement des cotisations y afférentes.

VENDREDI 31 JUILLET

Sociétés et autres personnes morales

- Déclaration des résultats n°2065 pour les sociétés qui ont clôturé leur exercice le **30 avril 2009**, accompagnée des documents annexes et éventuellement du relevé de frais généraux.

Employeurs

- Demande de rachat de jours de repos acquis ou de **droits affectés sur un CET au 31 décembre 2008** par le salarié à l'employeur pour bénéficier des exonérations sociales.

Employeurs d'employés de maison

- Sauf utilisation du chèque service, déclaration et paiement des cotisations sociales au titre du **2e trimestre 2009**.

REMUNERATION POUR UN JOB D'ETE

Principe : le job d'été est assimilable à un CDD et le jeune qui l'effectue est un salarié à part entière susceptible de bénéficier des mêmes avantages que le personnel de l'entreprise.

La rémunération, dès lors que le jeune est majeur, ne peut être inférieure au SMIC.

Emploi de mineurs : un abattement de 10% peut être pratiqué pour les jeunes âgés de 17 ans et de 20% pour les moins de 17 ans sauf si le mineur peut se prévaloir d'une expérience professionnelle d'au moins 6 mois. Dans ce dernier cas aucun abattement n'est pratiqué.

A noter : s'il existe des dispositions conventionnelles plus favorables, elles doivent s'appliquer.

Le salaire versé est soumis aux cotisations sociales patronales et salariales sans exonération comme pour tout salarié.

Indemnité de précarité : en principe elle n'est pas due; toutefois l'indemnité trouvera à s'appliquer si la durée du job d'été excède la période des vacances scolaires ou universitaires et si le jeune ne reprend pas ses études ou si la convention le prévoit.

L'indemnité de congés payés ne peut être inférieure au dixième de la rémunération brute perçue à moins que les droits n'aient été déjà pris avant la fin du contrat.

Avantages en nature : toujours selon le principe que le jeune bénéficie des mêmes droits que les salariés en CDI, lorsqu'il lui est nécessaire de prendre les transports en commun, l'employeur prend en charge au moins la moitié de l'abonnement.

S'agissant de restauration, le jeune accède à la cantine si elle existe ou perçoit les titres-restaurant lorsqu'il y en a, sauf dans le cas d'un temps partiel dont l'horaire de travail ne couvrirait pas la période du déjeuner.

SANTE ET PREVOYANCE

Dans un premier temps, seuls les employeurs adhérents au Medef, à la CGPME ou à l'UPA sont concernés par l'application de la mesure au 1er juillet prochain. Il est très probable qu'un arrêté d'extension interviendra prochainement la rendant opposable à toutes les entreprises.

L'objet

- ▶ Permettre aux salariés ayant perdu leur emploi et bénéficiant de la prise en charge par l'assurance chômage de continuer à bénéficier pendant 9 mois s'ils le désirent des garanties complémentaires santé et prévoyance existantes chez leur dernier employeur.

Les conditions

- ▶ Les garanties seront maintenues pour les salariés dont le contrat a pris fin quel que soit le mode de rupture sauf pour faute lourde.
- ▶ La rupture du contrat doit ouvrir droit à l'assurance chômage.
- ▶ L'entreprise doit avoir mis en place une couverture complémentaire pour ses salariés.
- ▶ Le salarié doit avoir travaillé pendant une durée suffisante pour bénéficier de l'assurance chômage et avoir dépassé le délai de carence si le contrat de prévoyance subordonne l'ouverture des droits à un tel délai.

Les modalités

- ▶ S'agissant d'une possibilité pour le salarié qui répond aux conditions exigées, il conserve la possibilité de renoncer au bénéfice de la mesure en notifiant expressément par écrit à son employeur son refus dans les 10 jours suivant la cessation de son contrat de travail.
- ▶ Pour bénéficier des garanties, le salarié devra fournir à son ancien employeur la justification de sa prise en charge par l'assurance chômage.
- ▶ Les garanties s'exerceront pendant une période de 9 mois pendant la période de chômage.
- ▶ En cas de cessation de versement de l'allocation chômage au cours de cette période de 9 mois, le salarié devra en informer son ancien employeur.

Les garanties

- ▶ Le salarié continue de bénéficier des mêmes garanties de couverture santé et de prévoyance applicables dans son ancienne entreprise.
- ▶ En cas d'incapacité temporaire, les indemnités perçues ne pourront excéder les allocations chômage qu'il aurait perçu au titre de la même période.

Financement

- ▶ Le financement sera assuré par l'employeur et le salarié selon deux manières:
 - soit, par l'application des conditions en vigueur dans l'entreprise,
 - soit par la mise en place d'un système de mutualisation défini par accord collectif ou à défaut selon les modalités prévues par le Code de la sécurité sociale pour les accords de prévoyance.
- ▶ Le non paiement par le salarié de sa quote-part de cotisation à date d'échéance entraînera la perte des garanties pour la période restant à courir.
- ▶ L'employeur conserve la possibilité, en accord avec le salarié, d'appeler la totalité des cotisations lors de la rupture du contrat.
- ▶ Le salarié qui retrouve un emploi avant la fin de la période de garantie demande à l'employeur le remboursement du trop versé.

L'information

- ▶ Les employeurs devront recevoir des notices d'information de la part de leur assureur afin qu'ils puissent informer les salariés des conditions d'application de ce nouveau dispositif.

INFORMATIONS GENERALES

Frais professionnels - 5 ans

Si l'employeur a l'obligation de rembourser les frais engagés par son salarié pour les besoins de l'activité professionnelle de l'entreprise et dans l'intérêt de celle-ci, il ne peut imposer un délai au-delà duquel il ne lui serait plus possible de prétendre à leur remboursement.

Le seul délai imposable au salarié est celui de la prescription quinquennale, soit 5 ans (C. Cass du 20/05/09).

Bulletin de paie électronique

Les entreprises ont désormais la possibilité d'adresser aux salariés leur bulletin de paie sous forme électronique.

Deux conditions sont exigées :

- ▶ l'accord de chaque salarié,
- ▶ la garantie de l'intégralité des données.

La durée de conservation des données comme pour le format papier reste fixée à 5 ans (loi 2009-256 du 12/05/09).

Contrat d'apprentissage pour handicapé

La limite d'âge pour l'emploi de personnes handicapées en contrat d'apprentissage fixée à 30 ans est supprimée depuis le 28 mai dernier.

Le seuil à partir duquel le contrat peut être conclu reste fixé à 16 ans (décret 2009-596 du 26/05/09).

Vente de biens indivis

La loi de simplification et de clarification du droit et d'allègement des procédures modifie la ventes des biens meubles et immeubles détenus en indivision, dès lors que les indivisaires qui désirent céder le bien détiennent au moins les deux tiers des droits indivis.

La procédure s'effectue par devant notaire à qui la requête est présentée. Dans le délai d'un mois, le notaire signifie aux autres indivisaires l'intention de vendre.

Ces derniers ont trois mois pour s'opposer à la vente; l'absence de réponse vaut refus.

Le ou les indivisaires qui veulent vendre présentent leur demande devant le tribunal de grande instance qui donne son autorisation sous réserve que cette cession ne porte pas une atteinte excessive aux droits des opposants.

La vente du bien s'effectue par licitation c'est-à-dire par voie d'enchères au plus offrant (loi 2009-526 du 12/05/09).

Licenciement - faute lourde

L'employeur qui invoque la faute lourde pour licencier un salarié ne peut se contenter de lui reprocher d'avoir commis une faute d'une exceptionnelle gravité.

Il lui faut également et nécessairement prouver que cette faute suppose une intention de nuire; à défaut, la faute lourde ne peut être retenue (C. Cass. du 29/04/09).

Entretien préalable - licenciement

L'entreprise qui ne possède qu'un seul établissement où toutes ses activités sont réunies doit impérativement mentionner le lieu de l'entretien dans la convocation d'un salarié à un entretien préalable à un licenciement.

Dans le cas contraire, il s'agit d'une irrégularité de procédure de licenciement qui justifie la réparation du préjudice subi par le salarié (C. Cass. du 13/05/09).

Priorité de réembauche

Le salarié licencié pour motif économique bénéficie d'une priorité de réembauche pendant un an dès lors qu'il en a fait la demande à son ancien employeur.

L'employeur est tenu d'informer le salarié des emplois devenus disponibles et compatibles avec sa qualification.

Cette obligation s'impose également dans le cas d'un emploi à durée déterminée et ne concerne donc pas seulement les postes en contrat à durée indéterminée (C. Cass. du 8/04/09).