

*Cher client,*

*Les employeurs se féliciteront de la publication du décret du 5 juillet dernier qui réforme le système de tarification des accidents du travail et des maladies professionnelles. Plus de lisibilité, plus de prévention sont les objectifs visés par les dispositions.*

*Pour y parvenir, le législateur modifie les seuils de tarification dont relève chaque entreprise en fonction de son effectif global, abandonne la tarification sur la base des dépenses versées à la victime pour y substituer une base de coûts moyens au plan national par sinistre et, pour les entreprises à établissements multiples soumises à la tarification individuelle ou mixte, leur donne la possibilité d'opter pour un taux unique. Dans la pratique, les effets d'un sinistre seront limités dans le temps et ne seront imputés qu'une seule fois pour fixer le taux de cotisation de l'entreprise.*

*Cette réforme entrera en vigueur dès la tarification 2012. Pour le calcul du taux brut individuel, les sinistres survenus antérieurement au décret seront régis selon les anciennes modalités.*

*Bien sincèrement.*

**Thierry BOULLENGER**  
Expert Comptable  
Commissaire aux Comptes

**Réjane KACZMAREK**  
Expert Comptable  
Commissaire aux Comptes

## ÉCHÉANCIER

### SAMEDI 11 SEPTEMBRE

#### **TVA - Opérations intra-communautaires**

- Dépôt auprès des douanes de la déclaration d'échanges de biens pour les opérations intervenues en **AOUT 2010**.

### MERCREDI 15 SEPTEMBRE

#### **Sociétés passibles de l'impôt sur les sociétés**

- Pour les sociétés clôturant un exercice le **31 MAI 2010**, paiement du solde de l'IS, le cas échéant de la contribution sociale de 3,3 % et de la contribution sur les revenus locatifs;
  - dépôt des déclarations afférentes aux crédits et réductions d'impôt imputables sur l'IS.
- Versement de l'acompte d'IS venu à échéance.

#### **Paiement de revenus mobiliers**

- Déclaration et paiement du prélèvement forfaitaire libératoire et des prélèvements sociaux sur les revenus de capitaux mobiliers versés en **AOUT 2010**.

### JEUDI 30 SEPTEMBRE

#### **Sociétés et autres personnes morales**

- Déclaration des résultats n°2065 pour les sociétés qui ont clôturé leur exercice le **30 JUIN 2010**, accompagnée des documents annexes et éventuellement du relevé de frais généraux.

#### **Entreprises ayant neuf salariés au plus**

- **Prime à l'embauche** : dépôt du formulaire au Pôle emploi pour le calcul de la prime versée aux salariés entre le 1er avril 2010 et le 30 juin 2010.

#### **Entreprises ayant au moins onze salariés**

- **Formation professionnelle continue** : première réunion avec le comité d'entreprise ou le délégué du personnel en vue d'examiner le plan de formation en cours.

## AIDES A L'EMBAUCHE

Les dispositifs d'aide à l'embauche des apprentis et des jeunes de moins de 26 ans en contrat de professionnalisation qui devaient s'éteindre le 30 juin dernier sont prorogés jusqu'au 31 décembre prochain.

#### **Apprentissage**

- L'aide prévoit :
  - une *prime forfaitaire de 1 800€ pour les entreprises de moins de 50 salariés* lors de toute nouvelle embauche ayant pour effet d'accroître le nombre des contrats d'apprentissage existant dans l'entreprise depuis le 24 avril 2009.
  - une *aide financière de 12 mois* pour compenser le coût des charges sociales des embauches réalisées par les *employeurs de 11 salariés et plus*.

Les demandes émanant des entreprises de moins de 50 salariés sont à déposer à l'issue des deux mois suivant l'embauche au Pôle emploi alors que pour les entreprises de 11 salariés et plus, les demandes sont à déposer à l'issue des trois mois suivant l'embauche.

#### **Contrat de professionnalisation**

- L'entreprise qui embauche un jeune de moins de 26 ans en contrat de professionnalisation ou qui transforme celui-ci en contrat à durée indéterminée alors qu'il était à durée déterminée peut déposer une demande d'aide au Pôle emploi dans un délai de trois mois suivant l'embauche et au plus tard le 30 avril 2011. La demande est subordonnée à l'enregistrement du contrat auprès de la DIRRECTE.
- Le dispositif est applicable pour toute embauche réalisée entre le 24 avril 2009 et le 31 décembre 2010.
- Le montant de l'aide est de 1 000 €, pouvant dans certains cas atteindre 2 000 €. Elle est versée par moitié : la première à l'issue du deuxième mois d'exécution du contrat et la seconde à l'issue du sixième mois. Cette demande devra parvenir au plus tard le 31 août 2011 au Pôle emploi (décret du 30/07/2010 modifiant les décrets 2009-693 et 695).

## COTISATIONS AM ET AT

### Les seuils de tarification

Les trois modes de tarification en cours, collective, mixte ou individuelle, sont maintenus mais la base sur laquelle ils s'appliquent est modifiée.

- La tarification collective pour les entreprises de moins de 10 salariés concernera les entreprises de moins de 20 salariés;
- La tarification mixte pour les entreprises de 10 à 199 salariés s'appliquera à celles de 20 à 149 salariés;
- La tarification individuelle sera abaissée de façon à couvrir les entreprises de 150 salariés au lieu de 200 et plus actuellement.

### La tarification individuelle

Le taux brut individuel sera calculé en fonction de la valeur du risque propre à l'établissement et de sa masse salariale comme auparavant.

Toutefois, la valeur du risque sera déterminée en fonction d'un coût moyen du sinistre calculé par secteur d'activité, au plan national et non plus en fonction du montant des prestations versées à la victime, accident ou maladie.

Les accidents du travail et maladies professionnelles seront classés en six catégories d'incapacité temporaire et quatre catégories d'incapacité permanente pour lesquelles des coûts moyens seront établis.

Pour les BTP, trois catégories d'incapacité permanente sont prévues.

Dans le cas d'une incapacité temporaire due à un accident ou la maladie, le classement dans l'une des six catégories devient définitif. Il s'effectuera le 31 décembre de l'année qui suit celle de la déclaration, sans prendre en compte de l'incapacité temporaire reconnue après rechute. *Le sinistre sera imputé une seule fois sur le compte employeur.*

En cas d'incapacité permanente, *le sinistre est imputé définitivement au compte employeur, sans prise en compte de l'incapacité permanente reconnue après révision ou rechute ou décès survenu après consolidation.*

### Entreprises ayant plusieurs établissements

Pour les entreprises ayant plusieurs établissements, le principe de calcul d'un taux de cotisation propre à chacun est maintenu.

Toutefois, les entreprises qui relèveront d'un *taux mixte ou individuel* pourront demander à bénéficier d'un seul taux de cotisation pour l'ensemble des établissements, sous réserve de relever d'une même catégorie de risque et d'activité professionnelle.

*L'option pour le taux unique sera définitive pour les établissements en activité ainsi que pour ceux nouvellement créés dès lors qu'ils relèveront de la même catégorie de risque.*

Le taux de cotisation unique applicable dans les différents établissements sera calculé et notifié par la caisse régionale du siège social de l'entreprise ou, à défaut, son principal établissement.

### Entrée en vigueur

Les nouveaux seuils seront applicables à compter de la tarification 2012 sous réserve des aménagements suivants :

- le taux brut individuel de cotisation pour 2012 sera calculé sur la valeur du risque selon les modalités antérieures au décret soit 2008 et 2009. Les nouvelles dispositions s'appliqueront aux sinistres survenus en 2010.
- A partir de 2013, les sinistres survenus en 2009 seront pris en compte selon les anciennes modalités, ceux de 2010 et 2011 selon les nouvelles dispositions.
- A compter de la tarification 2012, l'accident ou la maladie sera classé dans l'une des catégories du nouveau barème. Pour une incapacité temporaire, la date d'imputation sera celle de la déclaration (accident ou maladie). Pour une incapacité permanente, la date de la première notification prévaudra.

(décret n°2010-753 du 5/07/2010)

## INFORMATIONS GENERALES

### Avantage en nature

Les réductions de tarif consenties par une entreprise à ses salariés portant sur les biens et services qu'elle produit sont exonérées de cotisations lorsque la remise n'excède pas 30 % du prix de vente public.

*Cette tolérance est d'application stricte et ne s'applique pas lorsque la remise porte sur des produits vendus par d'autres sociétés du groupe. Dans ce cas la remise accordée constitue un avantage en nature soumis à cotisations (C. Cass du 1/07/2010).*

### Reproches au salarié par courriel

Un courriel adressé par l'employeur à un salarié formulant divers reproches et l'invitant à modifier son attitude doit être considéré comme un avertissement, donc une sanction.

*A ce titre, les faits mentionnés ne peuvent par la suite être invoqués pour justifier un licenciement (C. Cass du 26/05/2010).*

### Frais de repas des salariés

Sous réserve d'opter pour les frais réels, les salariés peuvent déduire la *dépense supplémentaire* que représente la prise de repas hors de leur domicile dans le cadre de leur activité professionnelle.

La valeur de ce repas pour 2010 est fixée à 4,35 €.

*Dès lors que l'entreprise dispose d'une restauration collective et que le salarié ne souhaite pas y prendre son repas, les frais supplémentaires occasionnés doivent être plafonnés au coût d'un repas pris à la cantine diminués de la valeur d'un repas pris à son domicile évalué forfaitairement (rescrit 2010-43 FP du 6/07/2010).*

### Indemnité de non concurrence - congés payés

L'indemnité de non concurrence est assimilée à un salaire.

*A ce titre, elle ouvre droit à congés payés et l'employeur doit l'inclure dans le calcul des congés payés (C. Cass. du 23/06/2010 n°08-70233).*

### Harcèlement moral et sexuel

Le code du travail punit d'une amende de 3 750 € le harcèlement moral ou sexuel.

Le code pénal prévoit une amende de 15 000 € pour les mêmes faits.

*Depuis le 9 juillet 2010, l'amende prévue par le code du travail est relevée à hauteur de celle du code pénal (loi 2010-769 du 9/07/2010).*

### Sortie d'un Perp en capital

Le dénouement d'un Perp lorsque son montant est trop faible, peut faire l'objet d'un versement en capital.

*Le montant perçu doit être déclaré l'année de sa perception comme une pension de retraite et peut bénéficier du système du quotient quelque soit son montant (rescrit 20/07/2010).*

### Jugement condamnant l'Administration

Dès lors qu'un jugement est intervenu condamnant le fisc à rembourser une entreprise, celle-ci doit inclure la créance dans ses résultats imposables.

Peu importe que l'Administration ait fait appel du jugement ou que la créance n'ait pas été payée.

*La créance est certaine dans son principe et dans son montant dès l'exercice au cours duquel le jugement est intervenu (C. d'Etat du 2/06/2010).*

### Licenciement économique - contestation

Le code du travail prévoit un délai de 12 mois pour contester en justice un licenciement pour cause économique.

La Cour de cassation précise que ce délai porte sur la procédure de licenciement collectif du fait de l'absence ou de l'insuffisance d'un plan de sauvegarde pour l'emploi.

*En conséquence les contestations portant sur la cause économique du licenciement ou son caractère réel et sérieux relève de la prescription quinquennale.*