

## Éditorial

COMME chaque année, le dernier trimestre voit l'arrivée du Projet de loi de financement de la Sécurité sociale. La dégradation de la conjoncture économique sous l'emprise de la crise financière mondiale inscrit celui-ci dans une conjoncture morose. En effet, le régime général de la Sécurité sociale terminera son exercice comme il est de coutume « dans le rouge », à - 8,9 milliards d'euros, ce qui est mieux cependant que l'an passé (- 9,5 milliards d'euros).

La stratégie présentée par le ministre du Budget et des Comptes publics repose sur quatre points :

- le règlement des dettes du passé : l'Etat récupère une dette de 7,5 milliards d'euros du fonds de financement des prestations sociales des non salariés agricoles (FFIPSA, qui sera supprimé) et affecte 1,2 milliards de recettes fiscales issues de la taxe sur les véhicules de société à la branche maladie, « sans hausse de CRDS ni d'aucun prélèvement et sans report sur les générations futures », a confirmé le ministre du Budget.

- la maîtrise de la dépense : l'ONDAM (objectif national des dépenses d'assurance-maladie) est arrêté à 3,3 % pour 2009, comme pour les années suivantes. L'hôpital est invité à « mobiliser ses marges de productivité, les caisses à redoubler d'efforts dans la maîtrise médicalisée en s'appuyant sur les recommandations de la Haute Autorité de Santé et les médecins à moins prescrire ».

- une adaptation des ressources au sein de la protection sociale, sans hausse de prélèvement : un forfait social, une contribution patronale - de 2% - sur l'intéressement, la participation, l'épargne salariale et la retraite supplémentaire seront mis en place. Rendement attendu : 400 millions d'euros de recettes nouvelles, auxquels s'ajouteront le 1,4 milliards d'euros apportés par les organismes complémentaires (mutuelles). Enfin, la lutte contre la fraude sera renforcée et des sanctions financières instaurées.

- une sécurisation des recettes par un meilleur encadrement des niches sociales. « Tout euro de niche sociale supplémentaire résultant de la création ou de l'extension d'un dispositif devra être compensé par une réduction de dépenses à due concurrence portant sur un autre dispositif. » « L'équilibre du régime général en 2012 est un objectif ambitieux mais réaliste et atteignable pour peu que nous prenions tous conscience des changements à opérer », a conclu Eric Woerth en indiquant que « le temps des bonnes intentions et des promesses sans lendemain est terminé ».

Olivier Gignoux

Directeur associé, Pôle social  
Alma Consulting Group

## Loi sur le pouvoir d'achat : une nouvelle étape pour la relance de la consommation ?

*La relance du pouvoir d'achat des salariés étant un des objectifs majeurs du Gouvernement, plusieurs lois ont récemment vu le jour.*

SELON le slogan « **Travailler plus pour gagner plus** », la loi en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat, dite TEPA, prévoyait notamment la défiscalisation des heures supplémentaires.

Cette loi a marqué une première étape décisive pour garantir un gain accru de pouvoir d'achat aux salariés travaillant davantage.

Souhaitant donner une nouvelle impulsion à cette politique de relance, le Gouvernement a prévu un ensemble de mesures plus conjoncturelles.

C'est ainsi que la loi n° 2008-111 du 8 février 2008 est entrée en vigueur le 10 février dernier.

Cette loi comporte cinq mesures fortes visant à créer une dynamique supplé-

mentaire en faveur du pouvoir d'achat.

La monétisation des jours de repos, le déblocage anticipé de la participation ainsi que le versement d'une prime exceptionnelle pour les entreprises de moins de 50 salariés en sont les atouts majeurs.

Les deux dernières mesures concernent le pouvoir d'achat des locataires.

“ Cette loi comporte  
5 mesures fortes visant  
à créer une dynamique  
supplémentaire en faveur  
du pouvoir d'achat. ”

### 1- La renonciation à des jours de repos contre rémunération

Les salariés du secteur privé auront la possibilité de convertir en rémunération un certain nombre de droits à congés : jours de repos supplémentaires acquis au titre de la réduction du temps de travail (JRTT), jours de repos

## Sommaire

3 Pénibilité du travail

5 Sécurité sociale : projet de loi de financement 2009

7 Suppression de l'exonération AT-MP

acquis dans le cadre d'un système de forfait jours, droits à congé stockés sur un compte épargne-temps (CET).

Le rachat se fera sur demande du salarié et en accord avec l'employeur. Ce dernier peut en effet refuser la monétisation ou l'accorder, en tout ou en partie.

**Les journées ou demi-journées de RTT** acquises au 31 décembre 2007 et celles qui le seront du 1<sup>er</sup> janvier 2008 au 31 décembre 2009 seront monétisables et accompagnées d'une majoration de salaire. Lesdits jours ne s'imputeront pas sur le contingent légal ou conventionnel d'heures supplémentaires.

Aucune limite en jours n'est prévue au rachat y compris dans les entreprises de 20 salariés au plus.

**Les jours de repos acquis au 31 décembre 2009 dans le cadre d'une convention de forfait en jours** ne pourront être monétarisés en totalité, la limitation portant sur les jours de repos obligatoires d'origine légale ou conventionnelle (congés payés, congés pour événements familiaux, repos hebdomadaire, jours fériés chômés, etc).

La monétisation de ces jours de repos pourra être prévue par accord collectif. À défaut, leur rémunération sera affectée d'une majoration d'au moins 10 % mais pourra être supérieure à l'issue de négociation entre le salarié et le chef d'entreprise.

**La monétisation des jours affectés au compte épargne temps** comporte également une limite. En effet, l'employeur peut refuser celle-ci en l'absence d'accord collectif prévoyant les conditions dans lesquelles les droits stockés sur un compte sont utilisés pour compléter la rémunération d'un salarié.

Une distinction est opérée quant au régime social et fiscal afférent à ces rachats selon la date d'acquisition :

- **Les jours de repos acquis avant le 31 décembre 2007** (jours de RTT, jours de congés pour les salariés en forfait jours, ou les droits affectés sur un CET) bénéficient

d'un régime d'exonération de cotisations sociales patronales et salariales mais restent assujettis aux contributions sociales (CSG et CRDS).

En revanche, ils ne bénéficient d'aucune exonération d'impôt sur le revenu.

- **Les jours de repos acquis entre le 1<sup>er</sup> janvier 2008 et le 31 décembre 2009** (jours de RTT, jours de congés pour les salariés en forfait jours, ou les droits affectés sur un CET) bénéficient quant à eux du régime fiscal et social des heures supplémentaires relevant du dispositif de la loi TEPA.

## 2- Les mesures relatives à l'épargne salariale

Cette loi sur le pouvoir d'achat a permis également aux salariés de débloquent à leur demande l'intégralité des sommes attribuées jusqu'au 31 décembre 2007 au titre de la participation aux résultats de l'entreprise.

Le déblocage n'a pu avoir lieu qu'une seule fois, avant le 30 juin 2008 et ne dépassait pas un plafond de 10 000 euros. Le régime fiscal applicable est celui de la participation (exonération d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales mais assujettissement à la CSG et à la CRDS).

**Pour les salariés des entreprises de moins de 50 salariés**, dans lesquelles la participation n'est pas obligatoire, la loi a permis le versement d'une prime exceptionnelle d'un montant maximum de 1 000 euros par salarié au plus tard le 30 juin 2008 sous réserve de la conclusion d'un accord collectif.

Le régime fiscal et social de cette prime est celui de l'intéressement : exonération de cotisations sociales mais assujettissement à l'impôt sur le revenu, à la CSG et à la CRDS.

“ **Les entreprises se trouvent confrontées**

**à un dispositif parfois**

**technique et**

**complexe.** ”

Pour les entreprises de moins de 50 salariés qui ont volontairement instauré un dispositif de participation, le versement de la prime reste possible, les salariés pouvant bénéficier en plus du déblocage de la participation.

Ainsi le Gouvernement espère-t-il relancer une consommation en berne en instaurant ces mesures. Cependant les entreprises se trouvent confrontées à un dispositif parfois technique et complexe.

Il leur est difficile de s'y retrouver.

Afin de faciliter la mise en œuvre du dispositif, la Direction Générale du Travail a diffusé une circulaire d'application de 22 pages en date du 12 février 2008 qui précise les modalités de mises en œuvre des articles relatifs au rachat des jours de repos (articles 1<sup>er</sup> et 4), au déblocage anticipé de la participation (article 5) et au versement de la prime exceptionnelle (article 7).

De manière identique, deux séries de questions-réponses ont été mises en ligne le 15 avril 2008 sur le site Internet de l'ACOSS.

Elles reviennent sur les lois TEPA et le pouvoir d'achat en précisant notamment l'impact du rachat des jours RTT sur le calcul de la réduction Fillon.

Du côté du Gouvernement, d'autres réflexions sont en cours.

Il s'agit notamment du réexamen systématique des niches sociales, de la réforme des exonérations de charges sociales ainsi que de l'épargne salariale.

Gageons que l'ensemble de ces mesures seront efficaces, simples et lisibles pour les entreprises.

**Farida EL KANTOUCHE**  
Consultant expert

# Pénibilité au travail : un vrai signal d'alarme ?

*Dans notre société, le débat concernant l'emploi des seniors a permis de soulever un problème d'une importance majeure : le lien très étroit entre les conditions de travail et les départs anticipés à la retraite.*

**C**ERTES, en France, les conditions de travail ont été considérablement améliorées et ne sont plus les mêmes qu'au lendemain de la révolution industrielle, mais il n'en reste pas moins que la question de la pénibilité au travail demeure un sujet de pré-occupation sensible.

C'est dans ce cadre que l'article 12 de la loi Fillon sur la réforme des retraites du 21 août 2003 prévoyait « une négociation interprofessionnelle sur la définition et la prise en compte de la pénibilité au travail ». Ces négociations devaient aboutir dans un délai de trois ans. Plusieurs réunions paritaires ont eu lieu dont la dernière en date du 16 juillet qui a débouché sur un échec des négociations.

Le Gouvernement reprend donc la main sur ce dossier et la pénibilité au travail reste un sujet d'actualité.

La pénibilité se définit comme une usure physique prématurée provoquée par de mauvaises conditions de travail. L'espérance de vie de l'individu s'en trouve donc réduite. Ainsi, plus d'un quart des seniors partent avant l'âge légal de mise en retraite, victimes pour la plupart des conditions physiques de leur travail.

Malgré l'absence de définition légale de la pénibilité au travail tant au niveau

européen qu'au niveau national, deux conceptions peuvent être identifiées.

Nous avons d'une part, des pénibilités dites « objectives » : le travail de nuit ou effectué dans des circonstances de nuisances sonores, de poussière, de gestes répétitifs... et d'autre part, la prise en compte des pénibilités psychosociales comme les facteurs de stress au travail.

“ **Plus d'un quart des seniors partent avant l'âge légal de mise en retraite, victimes pour la plupart des conditions physiques de leur travail.** ”

## 1- Une négociation paritaire difficile

Il est urgent de résoudre ce problème. C'est la raison pour laquelle la négociation paritaire sur la pénibilité qui s'inscrit dans le cadre de la réforme des retraites de 2003 s'articule autour de la prévention et de la réparation.

**La prévention** porte sur l'amélioration des conditions de travail.

**Une réparation** quant à elle, porte sur la possibilité donnée aux salariés de plus de 55 ans et exposés à une forte pénibilité dans leur profession, de partir à la retraite avant l'heure.

C'est le mode de financement de cette réparation qui reste aujourd'hui le point de blocage des négociations.

En effet, la bonification retraite qu'obtiendraient les salariés exposés à des formes de pénibilité se pose comme un point de

discord essentiel entre les partenaires sociaux. Le patronat souhaite que ces départs anticipés soient financés exclusivement par la solidarité nationale. Les syndicats estiment quant à eux que ce financement doit être effectué par l'entreprise, génératrice de conditions de travail pénibles et préjudiciables sur le plan de la santé.

Comment lutter contre les sorties précoces d'activité et parallèlement maintenir en emploi des seniors alors qu'ils ont été exposés à de nombreuses sources de pénibilité au travail ? La pénibilité est-elle à considérer comme un réel risque couru par tous et un vrai problème à résoudre ?

## 2- Pénibilité et emploi des seniors

Le Gouvernement qui souhaiterait augmenter le taux d'activité des seniors en supprimant les préretraites se voit confronter à deux visions différentes : les fins d'activité précoces sont considérées par les salariés âgés comme un droit légitime à l'approche de la fin de carrière, mais les entreprises les utilisent comme un moyen de gérer les coûts engendrés par des salariés âgés jugés moins productifs.

Cela expliquerait peut-être le faible taux d'emploi des seniors en France, car on a longtemps cru que le fait d'encourager le départ anticipé d'un senior permettrait de faire rentrer un jeune dans la vie active. En somme, pour faire baisser le taux de chômage, il fallait réduire la durée d'activité, au moment même où

certaines pays européens menaient des réformes pour sécuriser le monde de l'emploi.

A l'origine, les dispositifs de préretraite ont été créés pour permettre à des salariés entrés très tôt dans la vie active de partir en retraite à l'âge de 55 ans. Les salariés âgés de 57 ans minimum et licenciés pour motif économique entraient également dans ce cadre. Finalement, les dispositifs de préretraite existants et intégrés dans les plans sociaux ont été utilisés plus largement par les entreprises et l'objectif initial n'était alors plus respecté.

Aujourd'hui, le Gouvernement, tout en maintenant les dispositifs existants pour les personnes concernées, souhaite mettre un terme à cette pratique de généralisation des préretraites. Il faut d'ailleurs souligner un fait marquant cette année : pour la première fois depuis longtemps, le déficit de la branche vieillesse est plus important que celui de la branche maladie. Le nombre élevé de départs anticipés à la retraite en est le principal responsable, alors qu'une nouvelle réforme des retraites doit entrer en vigueur en 2009.

Mais les inégalités face à la pénibilité du travail sont bien réelles : actuellement, un ouvrier âgé de 35 ans a une espérance de vie réduite de 7 ans par rapport à celle d'un cadre. C'est dans cette optique et dans un souci de justice sociale que le Gouvernement a ouvert des négociations entre partenaires sociaux. Ces derniers doivent parvenir à un accord sur un dispositif de Cessation Anticipée d'Activité (CAA) permettant une réparation pour les carrières effectuées dans des métiers pénibles, dispositif fondamentalement différent des préretraites.

Si les parties ne parvenaient pas à se mettre d'accord, ce qui semble de plus en plus être le cas, le Gouvernement risque de traiter le dossier par voie législative.

### 3- Les enjeux de la pénibilité au travail

La pénibilité est un facteur certes directement imputable aux salariés, mais elle l'est aussi pour l'entreprise et la société car elle entraîne des coûts importants avec des journées de travail perdues et des indemnités versées pour des arrêts de travail. Ce phénomène n'est pas derrière nous, il subsistera malheureusement toujours de la pénibilité au travail. Le seul moyen de lutter contre ce fait, c'est de bâtir une prévention durable dans les entreprises, avec une identification et une évaluation des risques.

La prévention de ces risques sera surtout utile pour les jeunes qui rentrent dans le monde du travail, car il semblerait que la pénibilité les touche également. Mais ils font moins reconnaître leur maladie (Troubles Musculo-Squelettiques par exemple) comme étant une maladie professionnelle. Il n'y aura pas de progrès techniques pour soulager totalement la pénibilité qui laissera toujours des traces. Cependant, pour certaines maladies comme les TMS, une prise en charge précoce limite les effets néfastes sur la santé.

Il n'est pas seulement question de resserrer les dispositifs de préretraites pour garder les salariés âgés en emploi. Il faut aussi permettre aux seniors soumis à un travail pénible de pouvoir partir de manière anticipée et parallèlement, agir sur les conditions de travail dans le but de les rendre moins pénibles pour les générations à venir.

Dans cet esprit, négocier est une nécessité. Mais à l'heure actuelle, les négociations paritaires restent au point mort. Pourtant, l'amélioration du taux d'emploi des plus de 50 ans constitue un enjeu de taille pour la France en matière de croissance économique et d'emploi.

Le taux d'emploi des seniors en France est l'un des plus faibles d'Europe. Au delà de la volonté européenne affichée par le traité de Lisbonne d'améliorer la participation des seniors au marché du travail, les bonnes performances historiques ou récentes de nos voisins européens ne peuvent que permettre à la France de s'enrichir de ces enseignements.

Mame Déguène Yade  
Département R&D

Le taux d'emploi des 54-65 ans dans les pays de l'Union Européenne (source : Eurostat, 2005)



Le taux d'emploi correspond à la part des personnes ayant un emploi par rapport à l'ensemble d'une population d'une même classe d'âge.

L'emploi des seniors apparaît moins développé en France que dans d'autres pays d'Europe. Au contraire, les 55-64 ans sont plus nombreux à travailler dans les pays du Nord comme la Suède, la Finlande ou le Danemark. Un phénomène qui s'explique notamment par un âge limite de départ à la retraite plus élevé.

# Le Projet de loi de financement de la Sécurité sociale pour 2009

Le 29 septembre 2008 le projet de loi de financement de la Sécurité sociale a été soumis à la Commission des comptes de la Sécurité sociale et les grandes orientations de cet outil de pilotage des dépenses sociales ont été présentées à la presse.

À compter de cette date, les différentes étapes du processus d'élaboration du projet de loi se sont enchaînées : examen du projet en section sociale et en assemblée générale du Conseil d'Etat, examen en Conseil des ministres et transmission du projet à l'Assemblée nationale.

L'examen du PLFSS à l'Assemblée nationale, puis au Sénat et la décision du Conseil constitutionnel d'octobre à décembre permettront d'aboutir à la publication au Journal Officiel le 20 décembre 2008. Sera ainsi promulguée la loi à laquelle la direction du budget a activement participé pour œuvrer dans le sens d'une maîtrise des dépenses publiques et d'une performance accrue des politiques sociales.

Le présent article a pour vocation de présenter succinctement les mesures de la toute première version du PLFSS 2009 concernant la prévoyance, la santé et la retraite. Bien entendu, ces mesures ne seront définitivement connues qu'à compter de la publication au JO de la LFSS 2009 (traditionnellement autour de Noël).

## Les mesures relatives à l'assurance maladie

### • Contexte

En 2008, le déficit du régime général devrait atteindre 8,9 milliards d'euros, dont 4 milliards pour l'assurance maladie ce qui est conforme à la prévision de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2008 et à celle de la Commission des comptes de juin 2008.

L'évolution de l'ONDAM (objectifs natio-

naux des dépenses d'assurance maladie) avait été voté à 2,8 % dans le PLFSS 2008 et devrait être finalement de 3,3%.

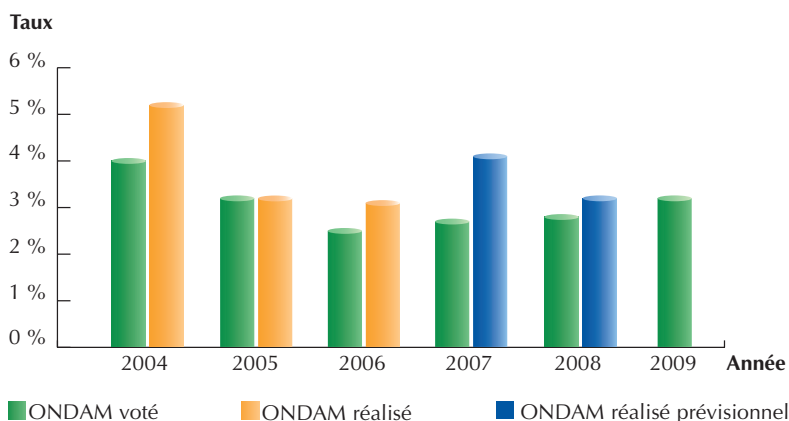
### • Prévisionnel 2009

Pour 2009, l'objectif de déficit du régime général est fixé à 8,6 milliards d'euros, dont 3,4 milliards pour l'assurance maladie.

plémentaire (CMUC) et de l'aide à la complémentaire santé (ACS), sera assurée par le seul fonds CMU.

Le forfait sur la base duquel les dépenses de CMUC sont compensées par le fonds CMU aux gestionnaires de la prestation sera revalorisé : cette augmentation de 7,5 euros par bénéficiaire et par trimestre, soit 30 euros

## Évolution de l'ONDAM sur 5 ans



### • CMU

L'objectif des pouvoirs publics est de ramener le régime général à l'équilibre en 2012. Compte tenu de la conjoncture actuelle, des mesures de maîtrise des dépenses et d'instauration de nouvelles taxes sont nécessaires.

Les organismes complémentaires seront ainsi sollicités à hauteur de 1 milliard d'euros pour alimenter le fonds de la couverture maladie universelle (CMU). En effet, le taux de la taxe sur le chiffre d'affaires « santé » des organismes complémentaires, sera augmenté de 2,5 % à 5,9 % en 2009 (sous réserve du vote).

À partir de 2009, la prise en charge de la Couverture maladie universelle com-

par an, permettra de mieux prendre en compte la dépense effective supportée par les gestionnaires, et notamment par la CNAMTS qui se traduira par un gain de 100 millions d'euros en 2009.

### • Parcours de soins

Le PLFSS 2009 n'induit pas de participation financière supplémentaire des assurés. Seuls les assurés ne respectant pas le parcours de soins verront leur ticket modérateur augmenter de 20 points.

### • Maîtrise médicale

Compte tenu de la conjoncture actuelle, des mesures de maîtrise des dépenses sont nécessaires et l'économie escomptée est

de 2,2 milliards d'euros. Les principales pistes de maîtrise des dépenses de santé sont axées sur :

- les actes paramédicaux : il est proposé, pour les actes en série tels que les séances de masso-kinésithérapie, de soumettre les patients et les professionnels de santé au respect de référentiels validés par la Haute Autorité de Santé (HAS) et donnant des repères précis (nombre d'actes ou de séances nécessaires pour des traitements donnés) ;

- l'hôpital : l'objectif est d'homogénéiser les prescriptions de médicaments ne pouvant, compte tenu de leurs caractéristiques, être intégrés dans les tarifs de droit commun des prestations d'hospitalisation ;

- il est proposé d'étendre le dispositif de mise sous entente préalable, prévu par la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2008 pour la chirurgie ambulatoire, aux autres activités hospitalières, afin d'inciter les établissements ayant une facturation atypique à des prises en charge plus adaptées ;

- des baisses de prix seront ciblées sur certains médicaments et dispositifs médicaux et seront négociées entre le Comité d'Évaluation des Produits de Santé (CEPS) et les professionnels du secteur ;

- les marges de distribution des médicaments (distribution de gros – répartition et vente directe ainsi que de détail – officine, pharmacies hospitalières pratiquant la rétrocession) seront réexaminées en fonction de l'évolution du marché pharmaceutique.

## Les mesures relatives à l'emploi des seniors et au « rendez-vous retraite »\*

### • Suppression de la mise à la retraite

La possibilité pour l'employeur de mettre d'office à la retraite un salarié sera supprimée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010, date à laquelle les accords de branche dérogatoires cesseront de produire leurs effets.

Dans la fonction publique, un travailleur pourra à sa demande poursuivre son activité au-delà de l'âge limite et jusqu'à 65 ans sous réserve d'aptitude physique.

### • Cumul emploi - retraite

Le plafond de ressources ainsi que le délai de carence à la reprise d'une activité chez le dernier employeur seront supprimés pour les assurés ayant eu une carrière complète ou ayant plus de 65 ans et qui auront liquidé l'ensemble de leurs pensions au titre des régimes obligatoires. Pour les assurés ne respectant pas ces conditions, les règles actuelles de chaque régime continueront de s'appliquer.

### • 41 annuités

Comme prévu par la loi Fillon du 21/08/2003, la durée d'assurance nécessaire pour bénéficier d'une pension de retraite au taux plein sera majorée d'un trimestre par an pour atteindre 41 annuités au 1<sup>er</sup> janvier 2012.

### • Retraite CNAV

Le taux de réversion de la pension CNAV sera porté de 54 % à 60 % de la pension du conjoint défunt pour les veuves ou veufs les plus modestes.

La revalorisation des pensions CNAV interviendra au 1<sup>er</sup> avril de chaque année, soit à la même date que pour les régimes ARRCO-AGIRC, afin de prendre en compte des prévisions d'inflation plus fiables.

Les cotisations d'assurance vieillesse seront augmentées progressivement et parallèlement à une diminution des cotisations d'assurance chômage ce qui permettra de ne pas augmenter le niveau global des prélèvements obligatoires. Pour 2009, cette augmentation des cotisations retraite devrait s'établir à 0,3 point.

### • Augmentation de la surcote

Le taux de la surcote sera porté de 3 % à 5 % pour chaque année donnant droit à surcote, tant dans le secteur privé que dans la fonction publique. Cette surcote s'appliquera désormais également aux retraités bénéficiant du minimum contributif et aux fonctionnaires finissant leur carrière dans le secteur privé.

### • Carrière longue

Le dispositif de retraite anticipée avant 60 ans pour carrière longue sera reconduit au-delà de l'année 2008. Cependant, le rachat de trimestres pour les années d'études supérieures ou pour les années incomplètes ne sera plus pris en compte pour apprécier les conditions de départ en carrière longue, ceci afin de s'assurer que le dispositif bénéficie bien aux salariés ayant réellement commencé à travailler jeune.

### • Pension minimale

L'objectif de taux de remplacement de 85 % du SMIC net sera reconduit jusqu'en 2012. Cet objectif sera mis en œuvre par des mesures réglementaires agissant sur le niveau du minimum contributif majoré qui sera attribué aux retraités dont la pension globale (régime de base et complémentaires) ne dépassera pas un montant fixé par décret.

### • Accord sur le maintien de l'emploi des seniors

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010, les entreprises non couvertes par un accord ou un plan d'action en faveur de l'emploi des seniors seront soumises à une pénalité égale à 1 % des rémunérations versées. Cette pénalité ne s'appliquera pas aux entreprises de moins de 50 salariés. Elle ne s'appliquera pas non plus aux entreprises de moins de 300 salariés si un accord de branche a été conclu à la place d'un accord ou d'un plan d'action au niveau de l'entreprise.

**Pour plus d'informations :**

**Yves TRUPIN - Associé**  
ytrupin@winter-associes.fr

**Julien JACQUEMIN - Actuaire Manager**  
jjacquemin@winter-associes.fr

\*Rendez-vous fixé depuis la loi Fillon 2003 pour faire un point 5 ans après (2008) et dont les mesures sont inscrites au PLFSS 2009.

# La suppression de l'exonération des cotisations AT-MP (art. 22 de la loi de financement de la SS pour 2008)

*La responsabilisation des entreprises face aux risques liés à la santé et à la sécurité au travail est devenue un enjeu majeur dans le milieu professionnel.*

## Le contexte général

L'EMPLOYEUR doit prendre toutes les dispositions nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des salariés, sur la base d'une évaluation des risques présents dans son entreprise. Il veille personnellement au respect des dispositions légales et réglementaires dont il est responsable pénalement.

Liés aux conditions générales de travail, les risques professionnels font peser sur les salariés la menace d'une altération de leur santé qui peut se traduire par une maladie ou un accident.

Cette orientation générale touche de près l'exonération des cotisations accidents du travail et maladies professionnelles (AT-MP). De quelles manières ? Pour rappel, la cotisation accidents du travail est une charge sociale patronale versée à l'URSSAF au même titre que les autres cotisations de Sécurité sociale. Elle couvre les risques accidents du travail et du trajet et les maladies professionnelles. Sa spécificité tient au fait que le taux de cette cotisation dépend du nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles et de leur gravité dans les grands établissements où le taux est individualisé. Pour les autres, les employeurs dont le taux n'est pas individualisé, cela traduit les efforts du secteur dans la prévention du risque.

C'est pourquoi, dans cette optique d'incitation à la prévention, il est aujourd'hui particulièrement important de ne plus exonérer les entreprises d'une cotisation basée sur un taux qui reflète leurs efforts fournis ou non en matière de prévention.

Au-delà de l'effet d'annonce, la loi de finances pour 2007 avait déjà amorcé la tendance en supprimant l'exonération des cotisations patronales accidents du travail et maladies professionnelles (AT-MP) associée aux contrats d'apprentissage et aux contrats de professionnalisation conclus à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2007.

Ainsi, pour poursuivre cette logique amorcée par la loi de finances pour 2007, l'article 22 de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2008 supprime les exonérations de cotisations accidents du travail et maladies professionnelles de l'ensemble des dispositifs d'exonération totale.

Une circulaire N°DSS/5B/2008/27 du 30 janvier 2008 portant application de l'article 22 de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2008 vient préciser les modalités d'application.

## Le principe de non exonération

Le 5° du I de l'article 22 de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2008 complète l'article L. 241-5 du code de la Sécurité sociale par l'alinéa suivant :  
« Les cotisations dues au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles ne peuvent faire l'objet d'une

exonération totale, y compris lorsque celle-ci ne porte que sur une partie de la rémunération. »

Les employeurs ne peuvent plus être exonérés totalement du paiement des cotisations accidents du travail et maladies professionnelles.

“ Il est aujourd'hui particulièrement important

de ne plus exonérer les entreprises d'une cotisation basée sur un taux qui reflète leur efforts fournis ou non en matière de prévention. ”

Ce principe s'applique :

- à tout employeur implanté sur le territoire français (entreprise, administration, association, particulier employeur...),
- pour l'ensemble de ses salariés ou assimilés, quelles que soient leurs conditions de travail (contrat, rémunération, temps de travail...).

Le fait que l'exonération ne porte que sur une seule partie de la rémunération (exonération plafonnée) ne fait pas obstacle à l'application de ce principe.

## Les dispositifs d'exonération concernés

La circulaire précise que l'ensemble des dispositifs d'exonération totale de cotisations patronales de Sécurité sociale est visé par la suppression de l'exonération des cotisations AT-MP.

Elle liste les dispositifs en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2008 devant désormais donner lieu à versement par l'employeur des cotisations AT-MP (liste susceptible d'évoluer).

## Les dispositifs d'exonération pour lesquels les exonérations de cotisations AT-MP sont supprimées au 1<sup>er</sup> janvier 2008

- les contrats d'apprentissage conclus à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2007;
- les contrats de professionnalisation conclus à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2007, à l'exclusion de ceux conclus par les groupements d'employeurs avec des jeunes en difficulté de moins de 26 ans et des demandeurs d'emploi de plus de 45 ans ;
- la création d'emplois en zones de revitalisation rurale (ZRR) ou de redynamisation urbaine (ZRU) ;
- l'aide aux chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprise (ACCRE) ;
- l'aide aux salariés ou aux titulaires de l'allocation parentale d'éducation, créateurs ou repreneurs d'entreprise ;
- l'aide à domicile employée par un particulier fragile ;
- les accueillants familiaux ;
- l'aide à domicile employée par une association ou une entreprise auprès d'une personne fragile ;
- l'aide à domicile employée par une association ou une entreprise auprès d'une personne non fragile ;
- les structures d'aide sociale ;
- les entreprises implantées dans les DOM ;
- l'exonération associée aux contrats d'accompagnement dans l'emploi ;
- l'exonération associée aux contrats d'avenir ;
- l'exonération associée aux contrats d'accès à l'emploi dans les DOM ;
- les embauches de salariés sous CDI par des groupements d'employeurs agricoles ;
- la transformation CDD en CDI par des employeurs de main d'œuvre agricole ;
- les zones franches urbaines ;
- les associations en zones franches urbaines (ZFU) ou en zones de redynamisation urbaine (ZRU) ;
- les organismes d'intérêt général et associations en zone de revitalisation rurale (ZRR) pour les contrats conclus avant le 1<sup>er</sup> novembre 2007 ;
- le bassin d'emploi à redynamiser ;
- les jeunes entreprises innovantes.

## Les dispositifs d'exonération des cotisations AT-MP encore applicables

Ne sont pas concernés par la suppression de l'exonération des cotisations AT-MP :

### 1° les dispositifs d'exonération partielle de cotisations patronales de Sécurité sociale car ils donnent déjà bien lieu à versement de cotisations AT-MP :

- réduction générale des cotisations patronales de Sécurité sociale (« réduction Fillon ») ;
- déduction forfaitaire liée aux heures supplémentaires issues de la loi TEPA du 21 août 2007 ;
- abattement de 15 points en faveur des particuliers employeurs cotisant sur l'assiette réelle ;

### 2° les dispositifs qui consistent en fait en une exemption d'assiette et non une exonération :

- stagiaires en deçà de 12,5% du plafond horaire de la Sécurité sociale ;
- arbitres et juges sportifs en deçà de 14,5% du plafond annuel de la Sécurité sociale ;
- l'exploitation de l'image collective du sportif ;

### 3° les deux cas particuliers suivants :

- les contrats d'apprentissage conclus avant le 1<sup>er</sup> janvier 2007,
- les contrats de professionnalisation conclus avant le 1<sup>er</sup> janvier 2007 et ceux conclus à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2007 par les groupements d'employeurs avec des jeunes en difficulté de moins de 26 ans et des demandeurs d'emploi de plus de 45 ans.

Les dispositions de cette circulaire qui encadre désormais avec précision le dispositif de suppression de l'exonération des cotisations AT-MP sont applicables aux cotisations dues au titre des rémunérations versées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2008.

**Frédéric DEPLANQUES**  
Consultant expert