

Inscrivez-vous !

www.msa.fr

Tous vos services en ligne,
comme vous le voulez, quand vous le voulez

Découvrez
de nouveaux espaces !

Votre espace Internet privé !

100% de réactivité

- Pas de délais postaux
- Pas d'envoi de papier

100% de sécurité

- Accusé de réception
- Preuve de la déclaration

MSA de Picardie

Rue de l'île Mystérieuse

80440 Boves

www.msa02.fr

www.msa60.fr

www.msa80.fr



NOUVEAU Baisse de la cotisation Santé au Travail

Depuis le 1^{er} janvier 2009, le taux est passé de **0,43 à 0,42 %**.
Les autres taux de cotisations restent inchangés

Doublément de la contribution patronale sur les indemnités de mise à la retraite

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2008 a créé une contribution patronale sur les indemnités versées lors de la mise à la retraite d'un salarié, et ce quel que soit son âge.

Ce taux est porté à **50 %** pour les indemnités versées à compter du 1^{er} janvier 2009.

Article 16, loi n° 2007-1786 du 19 décembre 2007, JO du 21/12/07.

Accident du travail d'un salarié > 2 jours pour le déclarer

Les obligations de l'employeur :

> Vous avez **48 heures** (hors dimanche et jours fériés) pour déclarer l'accident, à partir du moment où vous en avez eu connaissance. En cas de carence, la victime ou ses représentants disposent d'un délai de 2 ans pour le faire.

Vous avez un doute sur le caractère professionnel de l'accident ? Vous devez tout de même effectuer la déclaration auprès de la MSA, en formulant des réserves sur les circonstances ou les causes de l'accident.

Les obligations de la victime :

> La victime d'un accident du travail ou de trajet doit en informer son employeur ou un de ses préposés, au plus tard dans les **24 heures après l'accident** (sauf cas de force majeure, d'impossibilité absolue ou de motifs légitimes). Il appartient à la victime de déclarer tout accident, si bénin qu'il puisse paraître, même s'il n'occasionne ni soin ni arrêt de travail.

Plus facile, plus rapide et disponible 24h/24h, la déclaration d'accident de travail du salarié peut être effectuée en ligne depuis votre espace Internet privé

www.msa02.fr
www.msa60.fr
www.msa80.fr

Inscrivez-vous !

Déclarations de salaires : attention à la durée contractuelle du travail

La durée contractuelle du travail est un élément constitutif du contrat de travail. Cet élément ne peut donc être modifié sans l'accord préalable du salarié concerné.

Il sert au calcul de la réduction Fillon >

Exemples : - Février 2009 >

140 heures travaillées et 151 h 67 payées.

- Mars 2009 >

154 heures travaillées et 151 h 67 payées.

Dans ces 2 exemples la durée contractuelle du travail ne doit pas être modifiée.

Pour toutes les questions traitées dans ce numéro,
vous pouvez joindre la caisse de MSA de votre département :
Site de l'Aisne > 03 23 23 93 06 - Site de l'Oise > 03 44 06 81 87 - Site de la Somme > 03 22 82 63 26



La Rupture Conventionnelle du Contrat de Travail

La loi dite de « modernisation du marché du travail » de juin 2008 met en place un nouveau mode de rupture du contrat de travail au 27 juin 2008 : la rupture conventionnelle.

Ce nouveau mode de rupture du contrat de travail présente l'avantage de limiter les risques de conflits. En effet, il permet à l'employeur et au salarié de convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée qui les lie.

Contrairement à la démission, le salarié perçoit une indemnité de rupture conventionnelle et peut prétendre aux allocations de chômage.

L'employeur, quant à lui, n'a pas à motiver sa décision de mettre fin au contrat de travail. Il ne peut ainsi se voir assigner devant le Conseil des Prud'hommes pour absence de cause réelle et sérieuse à la rupture.

En effet, le recours devant cette juridiction n'est possible que pour contester l'homologation ou le refus d'homologation du Directeur Départemental du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Ce mode de rupture du contrat de travail est régi par de nouvelles dispositions intégrées dans le code du travail aux articles L 1237-11 et suivants.

Les conséquences fiscales et sociales de l'indemnité spéciale de rupture conventionnelle

Le salarié qui a bénéficié d'une rupture conventionnelle du contrat de travail a droit à l'assurance chômage, dès lors qu'il remplit les conditions d'âge et d'activité antérieure. (articles L5421-1 et L5422-1 du Code du travail).

Les régimes fiscal et social de l'indemnité spéciale sont très favorables au salarié, s'il n'est pas en droit de partir à la retraite. Dans le cas contraire, cette indemnité de rupture est soumise dès le premier euro aux cotisations et contributions sociales (après application de l'abattement de 3% pour la CSG/CRDS), tandis que l'exonération d'imposition est limitée à 3050€ (article 81, 22° du CGI).

Lorsque le salarié n'est pas en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime obligatoire, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle qui lui est versée bénéficie du même régime social que l'indemnité de licenciement.

Elle est exonérée dans la limite de :

> **Deux fois le montant** de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture du contrat de travail, dans la limite de six fois le plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur à la date du versement des indemnités **OU**

> **Du montant de l'indemnité** de licenciement prévue par la convention collective de branche, par l'accord professionnel ou interprofessionnel ou, à défaut, par la loi.

Ces indemnités sont exonérées de CSG et de CRDS dans la limite du montant de l'indemnité de licenciement prévu par la convention collective de branche, l'accord professionnel ou interprofessionnel ou par la loi.

Seule l'indemnité spéciale de rupture conventionnelle supérieure à deux fois le montant de la rémunération annuelle, ou six fois le plafond annuel de la sécurité sociale, est assujettie à l'impôt sur le revenu et aux cotisations de sécurité sociale. Elle est à déclarer avec le salaire du mois où elle est versée.

Pour en savoir plus sur les conditions, modalités et conséquences de la rupture conventionnelle, nous vous invitons à consulter la fiche technique sur le site Internet

www.travail-solidarite.gouv.fr

Étapes, principes et délais à respecter lors d'une rupture conventionnelle.

Étapes de la rupture	Principes à respecter	Les délais
Consentement libre et éclairé des parties	1-Respect des règles de fond et de forme. 2-La rupture ne peut être imposée aux parties.	
Respect des règles de fond et de forme	1-Convocation du salarié à un (ou plusieurs) entretien(s) préalable(s). 2-Possibilité pour les parties d'être assistées lors de l'entretien. 3-Les parties définissent les conditions de la convention : montant de l'indemnité (qui ne peut être inférieur au montant de l'indemnité légale de licenciement), la date indicative de la rupture effective du contrat de travail.	Délai de rétractation : 15 jours calendaires à compter du lendemain de la signature de la convention. Rétractation par lettre avec AR sans obligation de mentionner le motif.
Homologation de la convention de rupture par le Directeur Départemental du Travail	1-Convention + formulaire réglementaire de demande d'homologation adressés au Directeur Départemental du Travail. 2-Il s'assure du respect du consentement des parties et des modalités d'indemnisation. 3-Les salariés protégés peuvent bénéficier de la rupture conventionnelle (mais après accord préalable de l'inspecteur du travail). Dans ce cas pas d'homologation. Conditions applicables de l'article L2411-1 du code du travail.	Délai de 15 jours ouvrables pour la DDTEFP. Le délai débute au lendemain de la réception de la demande par les services. À défaut de réponse: homologation tacite
Les suites données à la rupture	1-Rupture du contrat de travail (peut intervenir dès le lendemain de l'homologation). 2-Recours contre le refus d'homologation devant le conseil des prud'hommes. 3-La rupture conventionnelle ouvre droit pour le salarié au chômage.	Saisie du conseil des prud'hommes dans les 12 mois de l'homologation ou de son refus



TESA 2009 du nouveau..

Les carnets Tesa changent de format et le bulletin de salaire a été réaménagé suite à la loi TEPA

2 nouvelles lignes :

G1: liée aux exonérations Travailleurs Occasionnels et Demandeurs d'Emploi TO/DE de moins de 26 ans.

G2: liée à la réduction des heures supplémentaires ou complémentaires HS/HC.

2 nouvelles cases :

INFORMATIONS FISCALES >

À compter du 1^{er} janvier 2009, votre caisse de MSA vous offre un nouveau service, puisque les entreprises qui utiliseront le Tesa n'auront plus la déclaration fiscale 2460 à remplir auprès du fisc.

En effet à compter du 1^{er} janvier, votre caisse de MSA se chargera de déclarer à votre place les rémunérations des salariés embauchés au moyen du TESA (version papier ou Internet).

Les lignes M, N et O de la rubrique *défisicalisation* des heures supplémentaires /complémentaires et la ligne *salaire net imposable* doivent impérativement être renseignées. À défaut, l'obligation déclarative auprès du fisc sera rétablie. **Attention** : l'employeur doit continuer à déclarer aux impôts les rémunérations de ses salariés embauchés hors TESA.

INFORMATIONS NÉCESSAIRES À LA MSA POUR LE CALCUL DES RÉDUCTIONS DE COTISATIONS >

Si la MSA ne recouvre pas les cotisations de retraite complémentaire pour votre compte, indiquez dans cette zone le montant de la part salariale de cotisation retraite complémentaire (au 01/01/09 : 3,75% + 0,80% de cotisation AGFF soit 4,55% de la rémunération brute).

Ces informations permettent à votre caisse de MSA de calculer les réductions de cotisations patronales et de déclarer ces sommes au fisc.

Une notice explicative avec deux exemples de bulletin de paie est en ligne sur le site Internet de votre MSA, pavé Employeurs puis rubrique Vous embauchez des Salariés. Elle est également disponible sur simple demande téléphonique.