

## édito

Voici la première « Lettre du chef d'Entreprise », spécialement réalisée pour vous...

Pour vous, car les sujets choisis ont précisément trait à votre activité.

**L'objectif ?**  
Vous apporter un éclairage sur l'environnement juridique, fiscal et social lié à l'assurance.

Bonne lecture !

Votre Agent Général AXA

### Faute inexcusable

## Vers des mises en cause systématiques de l'employeur ?

Les récentes évolutions réglementaires et jurisprudentielles en matière de responsabilité civile et pénale des employeurs ont sensiblement modifié la définition de la faute inexcusable, pour d'une part mieux protéger les victimes, d'autre part obliger l'entreprise à respecter ses obligations en matière de sécurité.

**Avant** La victime devait démontrer une faute d'une exceptionnelle gravité commise par son employeur, dérivant d'un acte ou d'une omission volontaire, de la conscience du danger et en l'absence de toute cause justificative.

**Après** Les arrêts de la Cour de cassation rendus en 2002 et 2003 créent une obligation de résultats de l'employeur en matière de sécurité vis-à-vis de ses préposés, lorsqu'il avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver.

**Dans les faits :** prenons l'exemple d'un salarié renversé par un engin qu'il conduisait et qu'il avait stationné dans une pente, sans en avoir coupé le moteur, ni mis les stabilisateurs. Bien que l'employeur soit en règle avec la législation et que l'employé ait commis une grave négligence, l'employeur est responsable.

Les employeurs étant désormais présumés fautifs, toutes les entreprises, sans exception, peuvent être concernées et les mises en cause risquent de devenir systématiques.

**En conclusion,** ne négligez pas l'information sur la protection de vos salariés dans votre entreprise : affichage, information, prévention... et parlons-en !



## Risques professionnels et Document Unique

### Répertorier les risques de votre entreprise est une obligation

Le Code du travail (art. L 230-2) pose le principe d'une obligation générale de sécurité à la charge de l'entreprise. L'entreprise doit ainsi procéder à l'évaluation des risques professionnels pour la sécurité et la santé des salariés en vue de mettre en place des actions de prévention pertinentes.

L'inventaire des risques identifiés doit être transcrit dans un Document Unique\* qui est mis à jour au moins une fois par an et à chaque fois qu'il y a une modification dans l'organisation des postes de travail.

#### Le document unique en quelques lignes :

- Il doit être exhaustif et recenser tous les risques auxquels sont confrontés les salariés internes, « externes » ou « extérieurs » à l'entreprise.
- Il doit être mis à la disposition des instances représentatives du personnel, des personnes soumises à un risque, du médecin du travail et des agents de l'inspection du travail.

#### Les conséquences sur vos droits et vos responsabilités

Toute inobservation de l'obligation de transcription ou de mise à jour de cette évaluation est passible d'une peine d'amende de 1 500 € portée à 3 000 € en cas de récidive.

En cas d'accident du travail, l'absence ou le défaut de mise à jour de ce document pourrait être qualifié de manquement à votre obligation de sécurité et engager votre responsabilité pour faute inexcusable.

Renseignez-vous auprès de votre Caisse régionale d'Assurance maladie ou sur Internet à l'adresse [www.inrs.fr](http://www.inrs.fr)

\*Art. R 230-1 du Code du travail inséré par le décret 2001-1016 du 5 novembre 2001

## Indemnités de fin de carrière de vos salariés

### Gérer son passif social dans un cadre fiscal privilégié

Tous les salariés de votre entreprise partant à la retraite ont droit à une indemnité de départ. Il est donc important, pour la bonne gestion de votre entreprise, de doter ce passif social, afin d'éviter les à-coups de trésorerie. Par ailleurs, en cas de non provisionnement, un passif social trop important peut dévaloriser votre entreprise lors de sa cession ou transmission.

#### Comment se calcule l'indemnité de fin de carrière ?

La loi institue un barème minimum (loi du 19 janvier 1978) pouvant atteindre deux mois du dernier salaire moyen. En outre, l'indemnité varie selon :

- l'ancienneté,
- la convention collective ou l'accord d'entreprise,
- l'application d'un contrat de travail individuel plus généreux,
- le type de départ à la retraite : à l'initiative de l'employeur ou du salarié.

Certaines conventions collectives stipulent des indemnités de fin de carrière pouvant atteindre jusqu'à 15 mois de salaire ! Ainsi, un salarié relevant uniquement du barème minimum bénéficiera d'une indemnité égale à 6 000 € pour 30 ans d'ancienneté, alors que l'indemnité d'un salarié travaillant dans le secteur du caoutchouc, dans les mêmes conditions, s'élèvera à 45 000 €.

#### Le contrat d'assurance indemnité de fin de carrière (IFC) en quelques points...

##### Le calcul des indemnités à provisionner

Ce calcul s'effectue selon l'âge, le collège, l'ancienneté de vos salariés et leur nombre, leur salaire actuel, la convention collective ou l'accord d'entreprise de votre secteur et le taux prévisible de progression des rémunérations, ainsi que le taux de rotation de l'effectif.



##### La gestion des sommes provisionnées

Votre passif futur ayant été évalué, vous pouvez effectuer, en une fois ou de façon échelonnée, les versements des sommes à provisionner à votre assureur. Il les placera sur un fonds spécifique et collectif et les gèrera avec une sécurité optimale.

##### Votre contrat est modulable et évolutif

Vous pouvez choisir de ne le souscrire que pour une catégorie de personnel.

#### Comment faire face à cette charge qui peut peser sur la trésorerie ?

Trois solutions s'offrent à vous :

##### 1 ■ Le financement annuel

Vous attendez que le départ à la retraite survienne pour le financer. C'est donc une approche court terme.

##### 2 ■ Le provisionnement interne

Ceci permet d'éviter les à-coups de trésorerie. Inconvénient : ce provisionnement n'est pas déductible fiscalement.

##### 3 ■ L'externalisation du provisionnement et sa gestion défiscalisée :

L'externalisation du provisionnement auprès d'une compagnie d'assurance présente des avantages fiscaux certains.

- Chaque versement est déductible du résultat imposable de l'année du versement et exonéré de charges sociales.
- Les produits financiers générés par la gestion du fonds alimenté par ces versements sont exonérés d'impôts et de charges sociales.

Vous pouvez également opter pour des versements réguliers d'année en année, des cotisations progressives ou une prime unique. Si les perspectives de départ diminuent, vous pourrez également demander l'adaptation de vos versements.

#### Exemple d'indemnités de fin de carrière pour une PME

	Cadres	Non Cadres	Ensemble
Effectifs	36	16	52
Ancienneté moyenne	4,4 ans	4,6 ans	4,4 ans
Age moyen	41 ans	32,2 ans	38,3 ans
Salaire moyen mensuel	6 494 €	2 394 €	5 232 €
Masse salariale annuelle	2 805 220 €	459 702 €	3 264 922 €

#### L'engagement total pour cette PME s'élève à 144 739 €

Calcul sur la base de données individuelles - Secteur d'activité : Conseils CCN : Bureau d'études techniques, cabinets d'ingénieurs conseils, sociétés de conseils.

**Parlons-en !**