



## Juillet 2009, n°7

*Lettre d'information Landwell et PwC  
dédiée aux Ressources Humaines  
Approche pluridisciplinaire du management,  
du capital humain et de l'accompagnement  
du changement.*

## Sommaire

- ▶ **Éditorial**
- ▶ **Analyse.....2**
- ▶ **Actualité France .....6**
- ▶ **Actualité internationale...9**
- ▶ **Événements .....12**

## Édito

En écho à la crise économique, la première partie de l'année 2009 s'est révélée riche en accords politiques internationaux en vue d'une plus grande transparence fiscale.

Ainsi, la France a notamment signé plusieurs accords de renseignements en matière fiscale : Jersey le 23 mars 2009, Guernesey le 24 mars 2009, Ile de Man le 26 mars 2009, Barhein le 7 mai 2009 (avenant à la convention non entré en vigueur)...

La France a également signé un avenant à la convention fiscale avec le Luxembourg (3 juin 2009) permettant la levée du secret bancaire dans les échanges d'informations avec l'administration fiscale ; ainsi qu'un engagement en vue de modifier la convention fiscale franco-suisse en ce sens (communiqué du 12 juin 2009). En outre, un décret du 8 juillet 2009 a porté publication de l'Accord diplomatique entre la France et les Etats-Unis relatif à l'article 27 de la convention fiscale, concernant l'échange de renseignements en matière fiscale.

Par ailleurs, le Gouvernement français a pris acte de la volonté manifestée par les Autorités Monégasques de conclure, avant la fin de l'année 2009, un accord anti-fraude avec l'Union Européenne et d'engager des négociations en vue de conclure des accords d'échange de renseignements conformes aux standards développés par l'OCDE et reconnus par les Nations Unies (26 mars 2009).

Enfin, Les Bahamas et Gibraltar ont réaffirmé, en mars 2009, leurs engagements de se conformer au principe fiscal sur l'échange de renseignements en matière de fiscalité internationale ; tandis que le Costa Rica, la Malaisie, les Philippines et l'Uruguay s'y sont récemment engagés. Dans le même sens, Macao, Chine, a annoncé son intention d'appliquer les normes de l'OCDE en matière de transparence fiscale et d'échange de renseignements en matière fiscale (communiqué du 23 mars 2009).

Ces exemples récents d'accords et d'engagements internationaux confirment l'orientation de la politique internationale actuelle vers une plus grande transparence fiscale. Pour renforcer ce dispositif, Eric Woerth, Ministre du Budget, a annoncé, devant la commission des finances de l'Assemblée nationale le 22 juillet dernier, la présence de mesures particulières dans le projet de loi de finances qui sera présenté à la rentrée. Suite donc en septembre, d'ici là, nous vous souhaitons d'excellentes vacances d'été!

# analyse

## S'approprier la GPEC en temps de crise

### ► Sécuriser l'atteinte des objectifs stratégiques en pilotant le développement des talents

En ces temps de crise économique mondiale, d'incertitudes et de réduction des coûts, la masse salariale est souvent considérée comme un facteur de compétitivité majeur.

Pour faire face à cette situation, les entreprises appliquent l'ensemble des mesures disponibles, du gel des salaires et des bonus à la limitation des embauches, du temps partiel aux congés de longues durées avant d'engager des plans de réduction des effectifs.

**Cette dernière solution est à évaluer au regard du risque pour le capital humain de l'entreprise. En effet, l'enquête Global CEO Survey 2009 (conduite auprès de plus de 1000 dirigeants) met en évidence trois principaux enseignements :**

- La gestion des talents est le premier avantage compétitif pour le développement à long terme des entreprises.
- La pénurie en matière d'acquisition, de développement et de préservation de certaines compétences reste la préoccupation majeure des CEO et ce, malgré le contexte de récession.
- Les réductions conséquentes d'effectifs opérées par certaines entreprises lors de la dernière crise ont eu pour effet de limiter sérieusement leur capacité de rebond post-crise

**Lorsque des mesures de réductions de coûts sont inévitables, les entreprises doivent veiller en priorité à la préservation de leur capital humain :**

- En identifiant les personnes dont la contribution est critique pour surmonter cette période de crise.
- En préparant les compétences qui seront nécessaires demain en sortie de crise.
- En conservant des avantages compétitifs, et en se préparant à une évolution des métiers vers des domaines à plus forte valeur ajoutée.

### La gestion prévisionnelle de l'emploi - une réponse possible à la crise ?

La loi de Cohésion Sociale de Janvier 2005 a instauré en France l'obligation de négocier et de mettre en œuvre une démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences en entreprise.

Ce cadre réglementaire incite les entreprises à anticiper leurs besoins en termes de ressources humaines. On a ainsi constaté une accélération notable des accords de GPEC entre 2005 et 2008. Au 31 décembre 2008, 570 accords avaient été enregistrés par les DDTEFP concernant 1 475 000 salariés.

En revanche, depuis 2009 les négociations en matière de GPEC ont connu un net ralentissement au fur et à mesure que la crise économique et financière se développait.

Nous pensons qu'en dépit de la crise actuelle, la GPEC représente une opportunité à saisir pour se doter d'un dispositif permettant d'anticiper les impacts économiques sur l'emploi.

### Au cœur de la réflexion GPEC, la notion de « risque compétence »

Nous avons la conviction que désormais le risque compétence doit être perçu comme un risque essentiel au même titre que les risques sociaux, financiers et organisationnels.

Pour mieux cerner ce risque et identifier ses possibles conséquences, revenons au contexte actuel.

Les restructurations et les réorganisations, dont le rythme et l'ampleur s'accroissent avec la crise, obligent les entreprises à faire face à une évolution plus rapide de l'emploi et de leurs besoins en compétences. De plus, le départ massif en retraite des « papys boomers » et l'allongement de la vie professionnelle nécessitent une vision plus proactive à long terme des ressources humaines.

La GPEC actuelle est considérée comme un levier pour freiner, limiter les plans sociaux, ou se doter d'un référentiel de métiers ou de compétences lourds et difficiles à gérer.

**Il convient de dépasser cette vision et d'aborder la GPEC comme un mode d'organisation et de gestion du capital humain aux multiples bénéfices :**

- Pour l'entreprise, elle permet d'assurer l'adéquation des compétences aux besoins à la fois à court et moyen terme.
- Pour le collaborateur, elle tend à renforcer l'employabilité et la sécurité des parcours professionnels, tant en interne qu'à l'externe.
- Enfin, elle peut permettre de prévenir les licenciements en adoptant une gestion prospective de l'emploi et en adaptant les trajectoires de carrière en conséquence.

**Pour y voir clair, quelles questions clés l'entreprise doit-elle se poser ?**

- Comment identifier les compétences prioritaires et critiques dans un contexte incertain rendant plus difficile la construction de plans stratégiques ?
- Comment bâtir des dispositifs de développement des compétences clés en tenant compte du contexte de réduction des coûts ?
- Comment organiser en pratique des plans de succession pour des postes clés et anticiper pour réussir le transfert de compétences ?
- Comment retenir les ressources clés et conserver leur niveau d'engagement, alors que l'attractivité de l'entreprise est diminuée du fait de restructuration et de réduction de coûts ?
- Comment impliquer la ligne hiérarchique dans la gestion prévisionnelle des compétences et dans la préparation du redéploiement des effectifs ?

À toutes ces questions, des réponses spécifiques et façonnées aux réalités des entreprises peuvent être envisagées.

Les outils sélectionnés doivent être simples, faciles d'accès et partagés par le plus grand nombre. Quant à l'implication des dirigeants et des managers elle est indispensable pour ancrer la démarche de GPEC et garantir son efficacité.

Le principal fil conducteur du volet prévisionnel est l'analyse quantitative et qualitative des emplois et des métiers soit par l'usage d'une cartographie des emplois par famille et par typologies d'évolution (emplois sensibles, menacés ou en développement...) ou par la mise en place d'un observatoire des métiers. Ce dernier nécessitant un investissement très complet sur la durée, il est moins accessible aux moyennes entreprises.

La possibilité d'envisager une réponse par logique de territoire géographique ou par branche professionnelle est peut-être une des solutions à envisager pour créer des synergies durables en matière d'employabilité et dresser des stratégies efficaces par bassin d'emploi et/ou par secteur d'activité.

On retiendra également la possible utilisation des entretiens d'évaluation annuels et de bilans individuels pour évaluer les compétences des salariés, prévoir et ajuster des actions de formations et de tutorat et préparer la mise en œuvre de la mobilité dans l'entreprise.

Dans tous les cas, elle nécessite de la part des dirigeants d'entreprise, des instances publiques et des partenaires sociaux une réelle concertation pour appréhender le marché de l'emploi avec pro activité tant sur le plan national régional que local.

**Une préoccupation croissante : la gestion des Seniors**

D'ici 2020, les plus de 50 ans seront majoritaires en entreprise, le problème du financement des retraites non résolu à ce jour et le vieillissement de la population professionnel étant pour l'instant inéluctable, la gestion des Seniors apparaît comme un nouvel enjeu à intégrer dans la GPEC.

La loi de 2005 confirme l'obligation de négocier un accord pour le maintien à l'emploi des Seniors. Dès Janvier 2010 les entreprises qui n'auront pas validé leurs accords sur l'emploi des Seniors ou à défaut par un plan d'action, validé par le Ministre de l'Emploi seront soumises à une pénalité correspondant à 1 % de leur masse salariale.

Ce sujet est vaste et sensible tant le taux d'emploi des Seniors en France est bas comparativement aux autres pays européens.

Les défis sont de taille : les coûts jugés prohibitifs pour employer des seniors, l'usure au travail et la démotivation, les pratiques fréquentes de cessation progressive d'activité avant l'âge légal.

Aussi, il y a un véritable changement culturel à mettre en œuvre pour aménager les fins de carrières et renforcer l'emploi des Seniors.

Il y a donc urgence à s'inspirer de nos partenaires européens pour élaborer, négocier et mettre en œuvre une politique sur l'emploi des Seniors et la gestion de la pyramide des âges.

Les récents contacts que nous avons entretenus avec nos clients nous laissent imaginer ce que seront nos prochains chantiers de la rentrée :

- Accompagner les entreprises en tenant compte de ce nouveau cadre légal,
- Faciliter le dialogue sur le projet Seniors en entreprise en proposant aux dirigeants et aux DRH des stratégies de communication pour modifier les comportements,
- Participer avec les partenaires sociaux à des commissions de travail pour identifier les meilleures pratiques à généraliser,
- Élaborer et mettre en œuvre des diagnostics sur la situation des Seniors de plus de 45 ans dans l'entreprise,
- Concevoir de nouveaux modes de fonctionnement de l'entreprise qui assureront des parcours professionnels incluant une deuxième partie de carrière tout aussi motivante,
- Enfin, proposer et animer des formations pour développer à la fois l'employabilité interne et externe des salariés.

## Conclusion

Loin d'être une simple obligation de négocier ou un dispositif lourd et figé, la démarche GPEC peut devenir le socle de la gestion des Ressources Humaines des entreprises.

Elle doit être le reflet de l'innovation et de la créativité des entreprises en matière sociale pour répondre à la mondialisation et aux défis de nos sociétés. C'est en abordant le sujet sous l'angle de la gestion du « risque » compétences que la GPEC prendra tout son sens.



# actualité France

## ► Droit social

### Parution de deux décrets fixant les modalités de l'obligation de négocier sur l'emploi des seniors

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 prévoit qu'à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010, les entreprises d'au moins 50 salariés ou appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés qui ne seront pas couvertes par un accord d'entreprise ou de groupe ou un plan d'action sur l'emploi des seniors se verront infliger une pénalité.

Deux décrets en date du 20 mai 2009 fixent les modalités d'application suivantes de cette obligation :

- l'accord ou le plan d'action doit comporter un objectif chiffré de maintien dans l'emploi des salariés d'au moins 55 ans ou de recrutement de salariés d'au moins 50 ans et des dispositions portant sur des domaines d'action précis (recrutement, amélioration des conditions de travail, aménagement des fins de carrière, etc.);
- à défaut d'accord, la pénalité est fixée à 1 % des rémunérations ou gains versés aux salariés et sera due pour chaque mois entier au cours duquel l'entreprise n'est pas couverte par un accord ou un plan d'action.

Les entreprises peuvent mettre en oeuvre une procédure de rescrit auprès du préfet de région afin de vérifier la conformité de l'accord d'entreprise ou de groupe (art. L.138-27 CSS).

Les entreprises entre 50 et 300 salariés non couvertes par un accord d'entreprise ou de groupe ou un plan d'action seront toutefois dispensées de payer cette pénalité si elles sont couvertes par un accord de branche étendu sur ce thème.

*Décrets n° 2009-560 et 2009-564 du 20 mai 2009*

### Mise à la retraite : l'employeur peut obtenir en référé le relevé de carrière du salarié

Jusqu'au 31 décembre 2009, les entreprises couvertes par une convention ou un accord collectif étendu avant le 22 décembre 2006 et fixant des contreparties en terme d'emplois et de formation professionnelle conservent, à titre dérogatoire, la possibilité de mettre à la retraite un salarié d'au moins 60 ans et de moins de 65 ans à condition que ce salarié puisse bénéficier d'une pension de retraite à taux plein.

En cas de contentieux, il appartient à l'employeur de prouver que le salarié justifie du nombre d'annuité requis, la rupture étant à défaut requalifiée en licenciement abusif.

Or, les caisses de sécurité sociale ne sont pas autorisées à envoyer d'informations sur la situation des assurés directement à l'employeur.

La Cour de cassation a donc jugé dans un arrêt du 13 mai 2009 qu'en cas de refus du salarié mis à la retraite avant 65 ans de transmettre son relevé de carrière à son employeur, celui-ci peut obtenir en référé la communication de ce document.

*Cass Soc. 13 mai 2009, n° 08-41.826*

### La clause de mobilité sous contrôle

Par un arrêt du 13 janvier 2009, la Cour de cassation a confirmé sa volonté de limiter le champ d'application des clauses de mobilité prévues au contrat de travail, de telles clauses ne devant pas porter atteinte au droit des salariés à "une vie personnelle et familiale".

En l'espèce, un salarié avait refusé l'application de la clause de mobilité stipulée dans son contrat de travail. L'employeur l'a licenciée pour faute grave.

La Cour d'appel a dans un premier temps considéré que le licenciement était fondé sur une cause réelle et sérieuse. La Cour de cassation a censuré cette décision, au visa des articles L. 1121-1 et L. 3123-24 du Code du travail et de l'article 1134 du Code civil.

Elle confirme ainsi la position qu'elle avait prise par arrêt du 14 octobre 2008, estimant que l'application d'une clause de mobilité ne peut porter atteinte au droit à une vie personnelle et familiale, une telle atteinte devant être justifiée par la tâche à accomplir et proportionnelle au but recherché.

La Cour de cassation se réserve ainsi le soin de procéder à un contrôle renforcé de la mise en œuvre de la clause de mobilité, en examinant les circonstances propres à chaque espèce et en déterminant leur caractère exceptionnel ou non et si le refus délibéré et injustifié d'un salarié caractérise ou non une faute grave (23 janvier 2008).

Par ailleurs, en visant l'article L.1121-1 du Code du travail, la Cour de cassation se place sur le terrain des droits et libertés fondamentaux, obligeant désormais l'employeur à établir que l'atteinte à ces droits et libertés est justifiée par le travail à effectuer et proportionné au but recherché.

*Arrêt du 13 janvier 2009 n° 06-45.562*

### Précisions sur le conditionnement des allègements de charges à la NAO

La loi du 3 décembre 2008 réserve le bénéfice de l'allègement Fillon et de certaines exonérations ciblées géographiquement (zones de redynamisation urbaine, zones de revitalisation rural et zones franches urbaines) aux entreprises respectant leur obligation de négocier sur les salaires dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire. Une circulaire du 29 mai 2009 est venue en préciser certains points. L'obligation de négocier n'est pas assortie de l'obligation de conclure un accord, mais l'employeur doit pouvoir apporter la preuve que les négociations ont été engagées sérieusement et loyalement. Par ailleurs, l'allègement Fillon sera maximal pour les entreprises des branches dont les salaires minima conventionnels sont au moins égaux au smic.

En cas de non respect de cette obligation, l'employeur devra spontanément régulariser sa situation en opérant une diminution de 10 % des allègements et exonérations sur le tableau récapitulatif des cotisations exigibles. En outre, si l'entreprise ne respecte pas son engagement pendant trois années consécutives, elle sera totalement privée du bénéfice des allègements et exonération sur les rémunérations versées au titre de la troisième année.

*circulaire DSS/5B/DGT n°2009-145 du 29 mai 2009*

### Questions réponses du ministère du travail sur l'épargne salariale

- Renouvellement tacite de l'accord d'intéressement

La loi du 3 décembre 2008 prévoit le renouvellement tacite de l'intéressement si aucune des parties habilitées à négocier ou ratifier un tel accord ne demande la renégociation dans les trois mois précédant sa date d'échéance. Selon la DGT, une telle reconduction, qui conduit à un renouvellement de l'accord pour une nouvelle période de trois ans et doit être prévue dans l'accord d'origine s'il a été conclu avant la publication de la loi. Par ailleurs, la demande de renégociation interdisant la tacite reconduction, celle-ci ne peut être maintenue en cas d'échec de la négociation.

- Déblocage annuel de la participation

Le salarié peut demander le déblocage de ses droits dans un délai de 15 jours. À défaut, ceux-ci restent bloqués pendant cinq ans. Le libre choix s'applique dès le premier exercice clos après le 3 décembre 2008.

- Perco

Dans les entreprises où il n'y a ni délégué syndical, ni comité d'entreprise, l'employeur peut mettre en place un PERCO par décision unilatérale, comme dans celles où la négociation visant à le mettre en place a échoué.

*circulaire DGT n°2009-13 du 19 mai 2009*

## Transfert d'entreprise : le salarié licencié a un droit d'option, sauf reprise

Suite à une liquidation judiciaire de la société, le liquidateur avait prononcé le licenciement économique des salariés. Toutefois, le juge-commissaire a finalement autorisé la cession de l'entreprise à une autre société qui s'était engagée à reprendre immédiatement l'ensemble des salariés sans toutefois reprendre leur ancienneté et en réduisant le montant de leur rémunération.

Estimant que le cessionnaire faisait obstacle à l'application de l'article L1224-1 du code du travail (anciennement article L122-12), les salariés ont alors demandé des indemnités de rupture à la société cédante.

En effet, selon la jurisprudence antérieure, le changement d'employeur s'impose aux salariés si le cessionnaire les informe avant l'expiration du préavis de son intention de poursuivre le contrat, sous réserve que leurs contrats de travail ne soient pas modifiés.

En cas d'atteinte à ces principes, le salarié peut, à son choix, demander au repreneur la poursuite du contrat de travail illégalement rompu ou demander à l'auteur du licenciement illégal la réparation du préjudice en résultant.

Toutefois, dans la présente affaire, la Cour de cassation décide que le salarié ne dispose pas d'un tel droit d'option s'il a été repris par le cessionnaire, peu important les modifications apportées à son contrat de travail par le cessionnaire. Par ailleurs, le cédant ne peut engager sa responsabilité en cas de modification des contrats des salariés par le cessionnaire, sauf collusion frauduleuse.

*Cass. Soc. 13 mai 2009, n° 08-40.447 FS-PB*

## Les chômeurs pourront bénéficier du maintien de leur ancienne mutuelle

L'Avenant n°3 du 18 mai 2009 à l'ANI du 11 janvier 2008 prévoit le maintien des garanties santé et prévoyance au profit des anciens salariés au chômage, pour une durée égale au tiers de la durée de leur dernier contrat de travail et au minimum de trois mois (dans la limite de neuf mois maximum).

Le maintien des garanties joue dès la date de cessation du contrat de travail sous réserve que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur. Par ailleurs, l'ancien salarié devra justifier auprès de son ancien employeur de sa prise en charge par l'assurance chômage et de la cessation, le cas échéant, du versement des allocations d'assurance chômage pendant la période de maintien des garanties.

Le maintien des garanties santé et prévoyance est facultatif pour les salariés qui pourront y renoncer de manière globale et définitive par notification écrite adressée à l'employeur dans les dix jours suivants la rupture du contrat de travail.

Le financement des garanties sera assuré conjointement par l'ancien salarié et l'employeur dans les mêmes proportions et conditions que celles applicables aux salariés de l'entreprise. Dans ce cadre, l'employeur pourra collecter le montant total des cotisations salariales au moment de la rupture du contrat de travail, à charge pour lui de reverser le "trop-perçu" si le salarié venait à reprendre une nouvelle activité avant la fin de la période de portabilité. Par ailleurs, le financement pourra également reposer sur un système de mutualisation défini par accord collectif, décision unilatérale de l'employeur constatée par écrit ou ratification à la majorité des intéressés d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise. En tout état de cause, le non-paiement par le salarié de sa quote-part de cotisations à la date d'échéance entraîne la perte des garanties pour la période restant à courir. L'ancien employeur est alors libéré de toute obligation.

L'obligation de maintien de ces garanties est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2009 pour les entreprises adhérentes au Medef, à la CGPME ou à l'UPA. Pour les entreprises non-adhérentes, l'avenant n°3 ne deviendra applicable qu'à la date de son extension.

*Avenant n°3 du 18 mai 2009 à l'ANI du 11 janvier 2008 sur la portabilité des garanties de couverture complémentaire santé-prévoyance, ouvert à la signature*

# actualité internationale

## ► Immigration

### Des visas autorisant à résider en France pendant un an

Un décret du 27 avril 2009 (entré en vigueur au 1er juin 2009) et un arrêté du 19 mai 2009 ont établi les cinq catégories d'étrangers qui peuvent bénéficier d'un visa de long séjour les dispensant de demander une carte de séjour lors de leur première année de résidence en France, ainsi que les formalités y afférentes.

Cela concerne les visiteurs, les étrangers conjoints de ressortissants français, les étudiants, les salariés (titulaires d'un contrat de travail d'au moins 12 mois) et les « travailleurs temporaires » (titulaires d'un contrat de travail d'une durée inférieure à 12 mois).

Ces étrangers doivent, dans les trois mois de leur arrivée en France, solliciter auprès de l'Office Français de l'Immigration et de l'Intégration (OFII) une attestation de dépôt de dossier ainsi qu'une visite médicale au moyen d'un formulaire spécifique que le Consulat aura déjà visé en délivrant le visa. Ensuite, l'OFII apposera une vignette dans le passeport, attestant que les formalités ont bien été respectées.

Dans les deux mois avant l'expiration du visa, l'étranger devra solliciter sa carte de séjour.

*Décret n° 2009-477 du 27 avril 2009 et arrêté du 19 mai 2009*

### Les stagiaires étrangers : de nouvelles dispositions relatives aux cartes de séjour et aux conventions de stage

Le décret du 29 mai 2009 a enfin créé la carte de séjour « stagiaire » et mis en place deux procédures différentes : ainsi, les conditions de ressources financières ou de durée de stage, ainsi que les modalités d'accomplissement de ce stage seront différentes selon que le stagiaire soit étudiant ou salarié.

Alors que le stagiaire étudiant verra son stage limité à six mois et ses ressources au moins équivalentes à l'allocation d'entretien mensuelle versée aux boursiers, le stagiaire salarié pourra demander la prolongation de son stage jusqu'à 18 mois et devra justifier de ressources au moins équivalentes au salaire minimum de croissance.

Néanmoins, dans les deux cas, la convention de stage doit être signée par les parties (le stagiaire, les organismes étranger et français de formation pour le stagiaire étudiant ou l'employeur étranger et l'entreprise d'accueil en France pour le stagiaire salarié), puis visée par la Préfecture (compétente pour le lieu du stage).

Par ailleurs, il est désormais demandé aux associations chargées du placement de ces étrangers d'obtenir un agrément auprès du ministre chargé de l'immigration.

*Décret n° 2009-609 du 29 mai 2009 relatif à l'accueil des stagiaires étrangers*

### La directive « carte bleue européenne » doit être transposée avant juin 2011

Comme nous vous l'annoncions en décembre 2008 dans notre lettre HRS n°5, la directive relative aux conditions d'entrée et de séjour des ressortissants tiers aux fins d'un emploi qualifié a été publiée le 18 juin dernier. Entrée en vigueur le 19 juin, elle doit être transposée par les États membres au plus tard le 19 juin 2011.

Les principales conditions à remplir pour bénéficier de cette « carte bleue européenne » sont les suivantes : présenter des qualifications professionnelles élevées (diplôme de l'enseignement supérieur ou expérience professionnelle d'au moins cinq ans d'un niveau comparable à un diplôme de l'enseignement supérieur), un contrat de travail valide (ou une offre d'emploi ferme) d'une durée d'au moins un an pour occuper un emploi hautement qualifié, et un salaire annuel brut au moins égal à 1,5 fois le salaire annuel brut moyen dans l'Etat membre concerné.

Le titulaire de cette carte (dont la durée peut varier de un an à quatre ans selon les pays) aura un accès limité au marché du travail pendant les deux premières années de son emploi dans un Etat membre et il ne pourra au cours de cette même période changer d'employeur sans autorisation préalable, mais il bénéficiera ensuite de l'égalité des traitements avec les nationaux.

Par ailleurs, il sera autorisé à occuper un emploi hautement qualifié dans un autre Etat membre après 18 mois de séjour légal dans le premier Etat membre (sous réserve de remplir les conditions) et il devra alors solliciter une nouvelle carte bleue européenne.

Les États membres peuvent néanmoins refuser de délivrer la carte bleue européenne pour différents motifs, et notamment pour tenir compte de la situation du marché du travail (pour appliquer le principe de « préférence communautaire ») ou si le volume d'étrangers admis au titre de cette carte est atteint.

Les membres de famille peuvent rejoindre ou accompagner le titulaire de la carte bleue européenne sans que soit demandé au titulaire de cette carte de justifier d'une « perspective raisonnable d'obtenir un droit au séjour permanent » ni d'une durée de résidence minimale.

*Directive 2009/50/CE du Conseil du 25 mai 2009, publié au Journal Officiel de l'Union européenne le 18 juin 2009*

## ► Fiscalité internationale

### En Bref

#### Allemagne - doubles imposition en matière d'impôt sur les successions et sur les donations

Publication le 4 juin 2009 de la convention entre la République française et la République fédérale d'Allemagne en vue d'éviter les doubles impositions en matière d'impôts sur les successions et sur les donations signée à Paris le 12 octobre 2006.

## ► Fiscalité personnelle

### Royaume-Uni - Budget 2009

#### Nouvelles règles fiscales affectant les salariés expatriés au Royaume Uni

Le budget récemment voté au Royaume-Uni prévoit un certain nombre de mesures, dont les principales sont résumées ci-après, ayant un impact fiscal direct pour les expatriés et leurs employeurs.

- Augmentation du taux marginal d'impôt sur le revenu : à compter du 6 avril 2010, un nouveau taux marginal d'imposition de 50% s'appliquera aux revenus annuels excédant 150 000 £.
- Diminution de l'abattement (« Personal Allowance ») : à compter de l'année fiscale 2010/2011, les contribuables dont les revenus annuels excéderont 100 000 £ verront leur abattement fiscal diminué de 1 £ pour chaque 2 £ de revenus excédant cette limite.
- Fin de l'avantage fiscal lié aux « Lease Premiums » : depuis le 22 avril 2009, le recours aux primes de bail pour les logements fournis aux expatriés a perdu son intérêt fiscal. Ces primes sont désormais traitées comme du simple loyer pris en charge par l'employeur et imposées comme tel.
- Plafonnement de la réduction d'impôt pour contributions de retraite : la réduction d'impôt liée aux versements sur des plans de retraite sera plafonnée à 20 % pour les contribuables dont les revenus imposables excéderont 150 000 £. Cette mesure prendra effet à compter du 6 avril 2011.
- Renforcement des pénalités fiscales : tout dépôt de déclaration d'impôt sur le revenu des personnes physiques après la date limite sera désormais sanctionné par une pénalité forfaitaire de 100 £, complétée le cas échéant par une pénalité journalière de 10 £ au-delà de trois mois de retard.

*2009 UK Budget, April 22, 2009*

### Allemagne - Remboursement sous condition des cotisations retraite payées par des salariés étrangers

Les salariés internationaux exerçant une activité professionnelle en Allemagne sont souvent soumis aux mêmes obligations de cotisations à la caisse de retraite nationale allemande que les salariés locaux.

Toutefois, ils peuvent demander le remboursement de ces cotisations si les conditions suivantes sont remplies :

- Ils ne doivent plus être obligés de cotiser à la caisse de retraite nationale allemande ;
- Ils ne doivent plus bénéficier d'une assurance volontaire à une caisse de retraite allemande ; et
- Ils doivent avoir quitté l'Allemagne depuis plus de 2 ans.

Par ailleurs, aucun remboursement n'est généralement possible pour un salarié résidant dans un État de l'Espace Économique Européen ou dans certains autres États (Bosnie-Herzégovine, Croatie, Macédoine, Monténégro, Kosovo, Serbie ou Suisse).

#### **Enfin, la nationalité du salarié doit également être considérée. Ainsi, n'ont pas droit au remboursement :**

- les Australiens, Américains, Canadiens (Québécois) et Coréens qui ont cotisé pendant plus de 60 mois au régime allemand ;
- les citoyens de Bosnie-Herzégovine, Israël, Serbie, Monténégro, Macédoine et Kosovo s'ils résident dans leur pays d'origine ;
- les Japonais s'ils résident habituellement dans leur pays et qu'ils ont cotisé pendant plus de 60 mois au régime allemand ;
- les Turcs soumis aux régimes de sécurité sociale turques à titre obligatoire ;
- les Croates qui résident en Croatie ou qui ont cotisé pendant plus de 60 mois au régime allemand ;
- les citoyens de l'Espace Économique Européen qui résident dans un État de cet Espace ou qui ont cotisé pendant plus de 60 mois au régime allemand.

## événements

- **Après le Grenelle, les responsabilités en matière environnementale : une nouvelle donne ?**

**Club\_des\_Sociétés\_Cotées**

**Mardi 15 septembre 2009**

Cercle de l'Union Interalliée, Paris  
à partir de 8h30

contact : *Frédérique Hernandez*  
*frederique.hernandez@fr.landwellglobal.com*  
Tél. 01 56 57 41 84

- **PwC Fiscalis**

**Jeudi 8 octobre 2009**

Cercle de l'Union Interalliée, Paris  
à partir de 14h00

contact : *Sophie Périer*  
*sophie.perier@fr.landwellglobal.com*  
Tél. 01 56 57 49 34

- **Comptabilités informatisées et contrôle fiscal : enjeux et stratégie**

**Jeudi 15 octobre 2009**

Auditorium Crystal Club  
Neuilly-sur-Seine  
à partir de 8h00

contact : *Frédérique Hernandez*  
*frederique.hernandez@fr.landwellglobal.com*  
Tél. 01 56 57 41 84

## Contacts HRS Landwell et PricewaterhouseCoopers

### Contacts pour cette lettre

---

Daniel Giffard-Bouvier, Associé  
Tél. 01 56 57 84 99  
Georges Morisson-Couderc, Associé  
Tél. 01 56 57 83 73  
Julie Lamoure, Directeur  
Tél. 01 56 57 41 95

Mireya Berteau  
Tél. 01 56 57 42 34  
Caroline Simundza  
Tél. 01 56 57 41 37

### Siège social

---

PricewaterhouseCoopers  
63, rue de Villiers  
92200 Neuilly-sur-Seine  
Tél. +33 1 56 57 58 59  
Fax +33 1 56 57 58 60

Landwell & Associés  
61, rue de Villiers  
92208 Neuilly-sur-Seine Cedex  
Tél. +33 1 56 57 56 57  
Fax +33 1 56 57 56 58

#### Avertissement

*Cette publication diffuse des informations fiscales, juridiques ou sociales à caractère général. Cette publication ne peut se substituer à des recommandations ou à des conseils de nature fiscale, juridique ou sociale. Toutefois, les informations contenues dans cette publication ne constituent en aucune manière un conseil personnalisé susceptible d'engager, de quelque manière que ce soit, la responsabilité des auteurs et / ou de Landwell & Associés. Cette publication est la propriété de Landwell & Associés. Toute reproduction et / ou diffusion, en tout ou partie, par quelque moyen que ce soit est interdite sans autorisation préalable.*