Octobre 2015
Numéro 2

LE DROIT DE SAVOIR

Le journal de l'info

Syndicat Solidaires Groupe RATP/ 0140187999

ÉDITO

- *Imposition de son départ à la retraite.*
- *Vidéosurveillance des salarié(e)s.*

SYNDICAT SOLIDAIRES GROUPE RATP

144, Boulevard de la Villette
75019 PARIS

TELEPHONE :
0140187999

ADRESSE DE MESSAGERIE :
secretariat@solidaires-grouperatp.org

SITE :
http.//solidaires-grouperatp.org

Imposition de son indemnité de départ à la retraite ?

Afin d'éviter une imposition importante l'année de perception d'une indemnité de départ à la retraite, vous pouvez soit l'étaler sur plusieurs années, soit bénéficier du système de quotient.

- **Le système de l'étalement :**

L'imposition est étalée sur 4 ans : la fraction imposable de l'indemnité est de 1/4 pour l'année de perception (à déclarer au titre des revenus d'activité : lignes 1AJ à 1DJ), puis 1/4 pour chacune des trois années suivantes (à déclarer au titre des autres revenus imposables : lignes 1AP à 1DP).

Cette option est irrévocable.

Exemple :
Vous avez perçu, en 2015, 6000 € d'indemnités nettes imposables. Vous déclarez 1/4 soit 1500 € sur la déclaration que vous déposez en 2016 (imposition des revenus perçus en 2015). Vous déclarez 1500 € en 2017, ainsi qu'en 2018 et en 2019.

Si vous déclarez vos revenus en ligne et que vous avez choisi le système de l'étalement, le calcul est effectué automatiquement et le report des sommes à déclarer est affiché chaque année afin de faciliter la saisie.

Nota : le système d'étalement est accepté par le centre des finances publiques si seulement le revenu exceptionnel de 2015 (revenus ordinaires + l'indemnité de départ à la retraite) dépasse la moyenne des revenus nets au titre des trois dernières années :
Revenus 2013 + revenus 2014 + revenus 2015 : 3

- **Le système du quotient :**

Le système du quotient consiste à ajouter le quart du revenu exceptionnel au revenu habituel, puis à multiplier par quatre le supplément d'impôt correspondant. L'impôt relatif au revenu exceptionnel est donc payé en une seule fois.

Exemple :
Vous êtes marié sans enfant à charge.
Vous avez bénéficié d'un revenu net global ordinaire de 45000 € et d'une indemnité de départ à la retraite nette de 6000 €.
Vous calculez l'impôt dû pour les seuls revenus ordinaires (45000 €) : **A**
Vous calculez l'impôt dû sur les revenus ordinaires (45000 €) + le quart de l'indemnité (6000/4 = 1500 €), soit 46500 € : **B**
Vous calculez le supplément d'impôt correspondant à un quart de l'indemnité : **B - A = C**
Le supplément d'impôt pour la totalité de l'indemnité est donc de : **C x 4**
Votre calcul de l'impôt total dû est : impôt sur les revenus ordinaires **(A)** + impôt dû sur l'indemnité **(C x 4)** = **D**

Solidaires groupe RATP

LE DROIT DE SAVOIR

Le journal de l'info

Octobre 2015

Numéro 2

SYNDICAT SOLIDAIRES GROUPE RATP

144, Boulevard de la Villette
75019 PARIS

TELEPHONE :
0140187999

ADRESSE DE MESSAGERIE :
secretariat@solidaires-grouperatp.org

SITE :
http.//solidaires-grouperatp.org

Vidéosurveillance des salarié-es ?

Les environnements de travail sont de plus en plus équipés de dispositifs de vidéosurveillance.

Est-ce que la direction peut installer la vidéosurveillance pour surveiller les salarié-es ?

Non ! La vidéosurveillance ne peut être installée sur un lieu de travail qu'à des fins de sécurité des biens et des personnes à titre dissuasif ou pour identifier les auteurs de vol, de dégradations ou d'agressions.

- Les caméras peuvent être installée au niveau des entrées et sorties des bâtiments, des issues de secours et des voies de circulation. Elles peuvent aussi filmer les zones où les marchandises ou des biens de valeurs sont entreposés.
- Elles ne doivent pas filmer les salariés sur leur poste de travail (sauf circonstances particulières : salarié manipulant de l'argent, mais les caméras doit davantage filmer la caisse que le caissier).
- Les caméras ne doivent pas filmer les zones de pause ou de repos des employés, ni les toilettes. Si des dégradations sont commises sur les distributeurs alimentaires par exemple, les caméras ne doivent filmer que les distributeurs et pas toute la pièce.

Sur le lieu de travail comme ailleurs, les salarié-es ont droit au respect de leur vie privée (art. 9 du code civil).

Quelles sont les formalités avant la mise en place de la vidéosurveillance ?

- S'il s'agit d'un lieu non ouvert au public, le dispositif doit être déclaré à la CNIL. Si la Société comprend plusieurs sites ou plusieurs établissements, il faut qu'il ait autant de déclaration qu'il y a de projet de mise en place.
- S'il s'agit d'un lieu ouvert au public, le dispositif doit être autorisé par le Préfet du département.

Qui peut visionner les images ?

Seules les personnes habilitées, désignées au moment de la déclaration à la CNIL ou à la Préfecture, et dans le cadre de leurs fonctions peuvent visionner les images enregistrées (le responsable de la sécurité de l'entreprise par exemple).

Quelle information ?

Les personnes concernées (employés et visiteurs) doivent être informées, au moyen d'un panneau affiché de façon visible dans les locaux sous vidéosurveillance :

- De l'existence du dispositif,
- Du nom du responsable,
- De la procédure à suivre pour demander l'accès aux enregistrements visuels les concernant.

Combien de temps sont archivées les images ?

Le délai de conservation ne doit pas excéder un mois.

En règle générale, conserver les images quelques jours suffit à effectuer les vérifications nécessaires en cas d'incident, et permet d'enclencher d'éventuelles procédures disciplinaires ou pénales. Si de telles procédures sont engagées, les images sont alors extraites du dispositif (après consignation de cette opération dans un cahier spécifique) et conservée pour la durée de la procédure.

Quelles missions pour les instances représentatives ?

- Avant toute décision d'installation ou de modification de caméras, les élus CE, le CHSCT, doivent être consultés (art. L2323-32),
- Si la Direction à l'intention de mettre la Vidéosurveillance, il faut qu'elle informe les salarié(e)s,
- Un salarié(e) ne peut être sanctionné(e) avec la vidéosurveillance comme preuve, si le processus réglementaire n'a pas été appliqué au moment de son installation, ou si la vidéo provient d'une autre entreprise que celle du salarié.