

Point de vue d'experts



BAKER TILLY
FRANCE

Membre indépendant de Baker Tilly International

► **newsletter n°9 Janvier 2009**
► **Actualités Sociales :**

EDITO

Vous trouverez dans ce numéro l'actualité relative aux thèmes suivants :

- **Mise en conformité**
- **Loi du 27/11/08 sur l'intéressement**
- **Chômage partiel**
- **Loi de Financement de la Sécurité Sociale 2009**
 - **Mesures pour l'insertion professionnelle des salariés victimes d'un A.T.**
 - **Création d'un contrat unique d'insertion**
 - **Cumul emploi-retraite**
 - **Prime transport**
 - **Forfait social**
- **Exonération de charges pour les embauches dans les T.P.E.**
- **Plafonds 2009**

Restant à votre disposition pour vous apporter toute information complémentaire, nous vous souhaitons une très bonne année 2009.

Le Pôle social.

MISE EN CONFORMITE DES REGIMES DE PROTECTION SOCIALE :

A compter du 1^{er} janvier 2009, le défaut de **mise en conformité des régimes de retraite, prévoyance et mutuelle** risque de déclencher la remise en cause d'un grand nombre de ces contrats à l'occasion d'un prochain contrôle URSSAF, d'entraîner leur requalification, par conséquent la **réintégration en avantage en nature** des cotisations indûment déduites depuis 3 ans.

Toutes les entreprises sont concernées par les nombreuses évolutions de la législation sociale et fiscale nées de la Circulaire N° DSS/5B/2005/396 parue le 25 août 2005, et ses conséquences directes quant à la mise en conformité des contrats collectifs et de leurs nouvelles conditions d'exonération de charges, en regard de l'URSSAF et du FISC.

LOI DU 27 NOVEMBRE 2008 SUR L'INTERESSEMENT :

La loi en faveur des revenus du travail du 27 Novembre 2008 comporte trois volets :

- l'épargne salariale ;
- la négociation salariale ;
- la revalorisation annuelle du SMIC.

VOLET 1 : EPARGNE SALARIALE

□ Participation : *Une disponibilité immédiate*

La loi en faveur des revenus du travail met fin au principe de l'indisponibilité obligatoire pendant cinq ans. Les salariés bénéficiaires pourront chaque année faire un choix entre :

- **le versement immédiat de leurs droits ;**
- **le blocage pendant cinq ans, les cas légaux de déblocage anticipé de la participation étant maintenus.**

L'option devra être faite par les salariés concernés auprès de leur Direction dans un délai et selon des modalités à préciser par Décret.

Le régime fiscal des droits à participation sera différent selon le choix du salarié alors que le régime social sera identique quelle que soit l'option.

Option du salarié	Régime social	Régime fiscal
Disponibilité immédiate	Exonération de CSS Soumission à CSG et CRDS	Assujettissement à l'IR dans la catégorie Traitements et Salaires
Indisponibilité	Exonération de CSS Soumission à CSG et CRDS	Exonération d'IR

Entrée en vigueur : dispositions applicables aux droits à participation attribués au titre des exercices clos après la promulgation de la loi, soit à compter du 4 Décembre 2008.

□ Participation : *Dirigeants et conjoints*

Les dirigeants (chefs d'entreprise, présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire) et les conjoints collaborateurs ou associés pourront bénéficier de la participation dans les entreprises :

- appliquant de **façon volontaire** la participation (**effectif inférieur à 50 salariés**) ;
- ayant mis en place un **accord dérogatoire**, et ce lorsque les deux conditions suivantes sont remplies :
 - l'effectif habituel de l'entreprise doit être compris entre **1 et 250 salariés** ;
 - l'entreprise doit verser une participation supérieure au montant qui découlerait de la formule légale, seule la part excédentaire pouvant être répartie entre salariés et dirigeants.

Pour les dirigeants et les conjoints collaborateurs associés, la réserve de participation sera **calculée proportionnellement à la rémunération annuelle ou au revenu professionnel imposé à l'Impôt sur le Revenu au titre de l'année précédente, dans la double limite de quatre fois le plafond annuel de Sécurité Sociale ou du salaire le plus élevé dans l'entreprise.**

Le montant des droits ainsi attribués ne pourra excéder $\frac{3}{4}$ du plafond annuel de Sécurité Sociale.

Entrée en vigueur : dispositions applicables à compter de l'entrée en vigueur de la loi, soit à compter du 4 Décembre 2008 et sous réserve de la conclusion d'un avenant aux accords de participation.

❑ **Intéressement : Crédit d'impôt incitatif**

La loi institue un **crédit d'impôt imputable sur l'impôt sur les Bénéfices** à raison des primes versées, sous certaines conditions, **en application des accords d'intéressement ou des avenants affectant notamment la formule de calcul conclus entre la date de publication de la loi et le 31 Décembre 2014.**

Ce crédit d'impôt sera égal à 20 % de l'ensemble des primes nouvelles versées au titre de l'intéressement et ne sera soumis à aucun plafonnement.

Dans le cas d'un avenant affectant la formule de calcul, le crédit d'impôt de 20 % ne portera que sur la différence entre les primes d'intéressement dues au titre du nouvel accord et la moyenne des primes dues au titre de l'accord précédent.

❑ **Intéressement : Prime exceptionnelle**

Les entreprises ayant conclu un accord d'intéressement ou un avenant à un accord en cours entre le 3 Décembre 2008 et le 30 Septembre 2009, applicable dès cette même année, pourront verser à l'ensemble de leurs salariés une prime exceptionnelle dès l'année 2009 bénéficiant du même régime social que les primes versées en application d'un accord d'intéressement.

La prime devra être versée **à l'ensemble des salariés** mais la loi ne prévoit pas le versement aux dirigeants et aux conjoints collaborateurs ou associés.

Le montant de cette prime exceptionnelle sera plafonné, après répartition, **à 1 500 Euros**, la répartition devant être uniforme ou réalisée selon les modalités prévues par l'accord ou l'avenant.

Le montant global des primes distribuées aux bénéficiaires ne pourra excéder 20 % du total des salaires bruts.

Le versement de cette prime exceptionnelle devra intervenir le 30 Septembre 2009 au plus tard.

❑ **Intéressement : *Reconduction tacite***

Dorénavant, afin d'éviter tous les trois ans les formalités de renégociation et de dépôt de l'accord, il sera possible de prévoir un **renouvellement tacite** des accords d'intéressement. Cette possibilité de reconduction devra être prévue par accord.

La reconduction tacite ne sera toutefois possible que si aucune des parties habilitées à négocier ou à ratifier l'accord ne demande de renégociation dans les trois mois précédant la date d'échéance de l'accord.

❑ **Intéressement : *Dirigeants et conjoint***

Jusqu'à présent, seuls les dirigeants et conjoints collaborateurs ou associés des entreprises dont l'effectif était compris entre 1 et 100 salariés pouvaient bénéficier de l'accord d'intéressement.

La loi en faveur des revenus du travail révisé ces seuils en élargissant le dispositif aux entreprises **de 1 à 250 salariés**.

RAPPEL : l'accord doit expressément mentionner que le chef d'entreprise et les conjoints collaborateurs ou associés entrent dans le champ d'application de l'intéressement.

❑ **Plan d'épargne d'entreprise : *Abondement de l'employeur sur participation***

Contrairement à la situation antérieure, l'employeur pourra effectuer un versement complémentaire au bénéfice d'un adhérent à un PEE, en complément des sommes provenant de la participation.

❑ **PERCO : *Mise en place par décision unilatérale***

Désormais, un PERCO pourra être mis en place par décision unilatérale de l'employeur. Cette modalité vient compléter celles précédemment en vigueur, à savoir la mise en place par convention ou par accord collectif.

Toutefois, dans les entreprises dotées d'au moins un délégué syndical ou d'un comité d'entreprise, l'employeur devra préalablement à la mise en place unilatérale ouvrir des négociations selon les modalités de l'article L3322-6 du code du travail (convention ou accord collectif, accord conclu avec le comité d'entreprise, conclusion avec les organisations syndicales représentatives) et avoir constaté leur échec par un procès-verbal de désaccord.

❑ **PERCO : *Négociation obligatoire après la conclusion d'un PEE***

L'employeur qui met en place un PEE devra, dans un délai de trois ans (cinq ans auparavant), négocier la mise en place d'un PERCO.

Les entreprises concernées sont celles pourvues de délégués syndicaux ou d'un comité d'entreprise.

VOLET 2 : NEGOCIATION SALARIALE

❑ **Négociation salariale obligatoire d'entreprise : *Risque de remise en cause des allègements de charges patronales***

Les entreprises ayant au moins un délégué syndical d'organisation représentative doivent chaque année entamer des négociations sur les salaires. Pour les entreprises ne respectant pas cette obligation, **le montant des allègements de charges patronales sera diminué de 10 % au titre des rémunérations versées cette même année**, puis totalement supprimé lorsque l'employeur n'aura pas engagé de négociation pendant trois années consécutives.

Les allègements concernés seront les suivants :

- réduction FILLON ;
- exonération ZRR et ZRU ;
- exonération ZFU ;
- exonération au profit des entreprises implantées dans les bassins d'emploi à redynamiser ;
- exonération au profit des entreprises implantées dans les DOM.

En cas de contrôle par les services de l'URSSAF, l'entreprise devra produire l'accord salarial ou le procès-verbal de désaccord.

Entrée en vigueur : dispositions applicables **à compter du 1er Janvier 2009**, la diminution des exonérations s'appliquant alors sur les allègements pratiqués courant 2010.

❑ **Négociation salariale de branche et Réduction FILLON**

Lorsque le premier niveau d'une grille salariale conventionnelle sera inférieur au SMIC, l'entreprise devra calculer la réduction de cotisations patronales FILLON en fonction de ce salaire minimum conventionnel et non plus en fonction du SMIC. Ainsi, la réduction FILLON sera minorée.

Entrée en vigueur : la nouvelle formule de calcul de la réduction FILLON sera applicable à compter d'une date fixée par Décret, et **au plus tard le 1er Janvier 2011**.

VOLET 3 : SMIC

❑ **Revalorisation annuelle**

A compter de 2010, la **revalorisation annuelle du SMIC interviendra au 1er Janvier de chaque année**, et non plus au 1er Juillet.

CHOMAGE PARTIEL

La loi définit très strictement le chômage partiel. Il s'agit de la situation dans laquelle se trouvent des salariés « qui, tout en restant liés à leur employeur par un contrat de travail, subissent une perte de salaire imputable soit à la fermeture temporaire de l'établissement qui les emploie, soit à la réduction de l'horaire de travail habituellement pratiqué dans l'établissement en deçà de la durée légale de travail ».

➤ Les possibilités de recours

- ❑ Les motifs de mise en chômage partiel sont limités :
 - conséquences de la conjoncture économique
 - difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie
 - sinistre
 - intempéries de caractère exceptionnel
 - transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise
 - « toute autre circonstance de caractère exceptionnel », ce dernier motif étant cependant exclu du bénéfice de l'allocation complémentaire (voir ci-dessous).
- ❑ Il convient d'une part d'insister sur le **caractère temporaire** des problèmes rencontrés, et d'autre part sur le **caractère collectif** de la mesure. La baisse d'activité ou l'interruption d'activité doit concerner l'entreprise dans sa totalité ou un groupe bien différencié de salariés (exemple : un service en particulier aisément définissable par rapport au motif de recours). Le chômage partiel ne peut concerner un seul individu.
- ❑ Autre point important : sont exclus de l'indemnisation les salariés dont le salaire hebdomadaire habituel est inférieur à 18 SMIC. Ce seuil est apprécié d'après une rémunération totale pouvant résulter de contrats simultanés auprès de plusieurs employeurs. Les salariés à temps partiel ne tirant de leur activité qu'une rémunération d'appoint sont donc exclus. Cette exclusion devrait disparaître au 1^{er} janvier 2009.

De fait les intermittents du spectacle qui font l'objet à chaque prestation d'un contrat à durée déterminée d'usage spécifique sont exclus du régime.

❑ Une variante : le chômage partiel total

Au delà de quatre semaines calendaires (28 jours) d'arrêt total du travail, les salariés sont considérés comme étant à la recherche d'un emploi alors même qu'ils n'ont pas fait l'objet d'une mesure de licenciement économique.

Les salariés sont admis au régime normal du chômage et indemnisés en tant que tels par les ASSEDIC, sur justification par l'employeur d'un dossier en règle (voir point ci-dessous) auprès de la D.D.T.E. et production de l'attestation employeur ASSEDIC habituelle.

➤ **Les règles d'indemnisation : assouplissement à compter du 1^{er} janvier 2009**

Le nombre d'heures indemnisées (à indiquer sur le bulletin de paie) est limité :

- en cas de réduction d'horaire, à **600 heures par an et par salarié** (ce quota devrait être majoré au 1^{er} janvier 2009)
- en cas de chômage partiel total, à 4 semaines (devrait passer à 6 semaines au 1^{er} janvier 2009).

Les professions relevant du CNPF et couvertes par l'accord du 21/2/68 (peu de professions étant exclues) prévoient les dispositions suivantes :

1. L'employeur verse au salarié, par heure de travail perdue, une indemnité horaire égale à 50% de la rémunération horaire brute du salarié, avec un minimum (l'indemnisation horaire devrait passer à 60 % en janvier 2009).
2. L'Etat rembourse à l'employeur une allocation dite publique de 4,42 € par heure perdue (qui devrait passer à 6,84 € au 1^{er} janvier) : ainsi le montant horaire de cette allocation passerait de 2,44 € à 3,64 € pour les entreprises de plus de 250 salariés et de 2,13 € à 3,33 € pour les entreprises plus petites.
3. Il est à noter que l'Etat peut participer par voie de convention au financement de l'allocation complémentaire définie en 1. mais il semblerait que la demande qui peut être faite à la D.D.T.E. est rarissime (et encore plus rarissime sont les dossiers qui aboutissent). Ces aides sont limitées aux cas destinés à « éviter des licenciements pour cause économique touchant certaines professions, dans certaines régions atteintes ou menacées d'un grave déséquilibre de l'emploi ».

➤ **Les formalités à effectuer**

Il convient tout d'abord de souligner que la mesure de chômage partiel s'impose au salarié. Il ne peut la refuser.

L'intervention préalable des représentants du personnel (le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel), s'ils existent, est obligatoire. Ils doivent être consultés et non simplement informés.

De plus, l'employeur doit informer l'inspecteur du travail et les salariés de la modification de l'horaire de travail, l'information de ces derniers étant réalisée par l'affichage du nouvel horaire sur le lieu de travail.

Un dossier complet doit être demandé à la D.D.T.E. Celui-ci est précis quant aux mesures de réduction d'horaire envisagées (qui, quand et modalités précises) et surtout quant aux motifs, et aux autres solutions provisoirement possibles (exemple : « liquidation forcée » préalable des droits à congés...)

Une réponse motivée est adressée par la D.D.T.E. En cas d'accord, la réponse est formulée relativement à une période précise et à un quota précis d'heures par salarié.

L'employeur doit ensuite remplir mois par mois et à l'échéance de chaque paie, des formulaires détaillés et nominatifs pour se faire rembourser les aides publiques.

A noter : la DGEFP a adressé fin 2008, aux préfets et aux directeurs régionaux et départementaux du travail et de l'emploi, **une instruction relative au chômage partiel** et à la prévention des licenciements. Cette dernière préconise notamment aux services déconcentrés l'assouplissement de l'octroi du chômage partiel (au bénéfice des entreprises en redressement judiciaire dans la perspective d'une reprise de l'entreprise, aux entreprises sous-traitantes y compris lorsqu'elles sont victimes de réductions de charges conjoncturelles imposées par leur donneur d'ordre et d'assouplir l'interprétation du caractère temporaire du chômage partiel, la durée de l'octroi pouvant ainsi être de 6 mois renouvelables une fois) ainsi que l'incitation, avant de solliciter l'Etat pour bénéficier du chômage partiel, à l'utilisation d'autres outils liés au temps de travail et à la formation professionnelle. Précisons que, dans la pratique, les DDTE restent libres de suivre ou non ces instructions. (Instr. DGEFP n°2008-19 du 25 novembre 2008)

LOI DE FINANCEMENT DE LA SECURITE SOCIALE 2009

Mesures pour l'insertion professionnelle des salariés victimes d'un AT

En premier lieu, pendant leur arrêt de travail, **les victimes d'accident du travail (AT) pourront bénéficier du maintien des indemnités journalières (IJ) tout en suivant une action de formation professionnelle.**

Cette démarche repose sur une demande initiale de la victime, avec l'avis favorable du médecin-conseil de la caisse et l'accord du médecin traitant. L'employeur et le médecin du travail sont informés de cette décision.

Les sénateurs ont complété cette disposition en prévoyant la possibilité de suivre d'autres actions d'évaluation, d'accompagnement, d'information et de conseil auxquelles la caisse primaire est partie prenante.

Pendant ces actions, les victimes bénéficient de la protection AT prévue à l'article L. 412-8 du code de la sécurité sociale. Le code du travail est mis en conformité avec ce dispositif. L'article L. 1226-7 prévoit que le contrat de travail est suspendu pendant les périodes au cours desquelles le salarié suivra les actions d'évaluation, d'accompagnement, d'information ou de conseil ou une formation.

Par ailleurs, les parlementaires ont prévu de rétablir le versement des IJ pendant la période au cours de laquelle l'employeur procède aux recherches de reclassement du salarié déclaré inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment et sous réserve que le salarié ne puisse pas percevoir de rémunération liée à son activité salariée. Le versement des indemnités cesse dès que l'employeur procède au reclassement ou licencie. Un décret précisera les conditions d'application de cette disposition.

Cotisations sur les dividendes et intérêts de comptes courants des sociétés d'exercice libéral

L'article 22 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 prévoit d'**intégrer à compter du 1er janvier 2009 dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale des associés de sociétés d'exercice libéral (SELARL, SELAFA, SELCA) une part des revenus qu'ils perçoivent de la société.**

Il s'agit des dividendes perçus par le travailleur non salarié non agricole, son conjoint ou le partenaire auquel il est lié par un PACS ou leurs enfants mineurs ainsi que les revenus générés par les sommes versées sur des comptes courants.

La part de ces revenus intégrée dans l'assiette de cotisations est celle qui est supérieure à 10% du capital social et des primes d'émission et des sommes versées en compte courant détenus par ces mêmes personnes. Un décret précise la nature des apports retenus pour la détermination du capital social ainsi que les modalités de prise en compte des sommes versées en compte courant.

Cette modification d'assiette concerne les cotisations d'assurance maladie et maternité et d'allocations familiales à verser au régime des non salariés ainsi que la cotisation d'assurance vieillesse des professions libérales, la cotisation d'assurance maladie maternité des praticiens et auxiliaires médicaux conventionnés, les cotisations d'assurance maladie et vieillesse du régime des avocats et la CSG/CRDS.

Création d'un contrat unique d'insertion

Pour faciliter l'accès à l'emploi des personnes adultes rencontrant des difficultés particulières d'insertion professionnelle, les pouvoirs publics permettent aux employeurs de recourir à plusieurs formules de contrats « aidés ». Mais les dispositifs existants ayant été jugés trop nombreux, une **nouvelle loi a été votée pour créer un cadre unique pour l'insertion professionnelle des personnes en difficulté à compter du 1er janvier 2010.**

L'objectif principal de cette loi est de créer un contrat unique, mais qui pourra en pratique prendre deux formes différentes :

- la forme d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) pour les employeurs du secteur non marchand (par exemple, des collectivités territoriales, ou associations) ;
- ou bien celle d'un contrat-initiative emploi (CIE) lorsqu'il s'agit d'employeurs du secteur marchand (en l'occurrence des employeurs remplissant certaines conditions dont notamment entrer dans le champ d'application de l'assurance chômage).

Précision : bien que deux volets continuent d'exister, le contrat sera quand même « unique » puisque chaque employeur, selon son secteur d'activité, n'aura qu'une seule forme de contrat à sa disposition.

Du coup, les contrats d'avenir et les contrats insertion-revenu minimum (Cirma) vont être supprimés. Les contrats conclus avant le 1er janvier 2010 resteront toutefois en vigueur jusqu'à leur terme.

Cumul emploi-retraite

Le projet de loi de financement de la Sécurité Sociale 2009 prévoit en matière de possibilité de cumul emploi retraite pour les salariés qui font liquider l'ensemble de leurs pensions auprès des régimes obligatoires dont ils ont relevé, **à partir de 60 ans dans la mesure où ils ont tous leurs trimestres**, la suppression de la condition de 6 mois d'interruption auprès du dernier employeur ; par ailleurs, il n'y aura plus de plafonnement pour ces retraités bénéficiant d'une retraite à taux plein.

Jusqu'à présent, un salarié du régime général pouvait, après la liquidation de sa retraite, reprendre une activité professionnelle salariée sous deux réserves :

- que les revenus de l'activité reprise ajoutés aux pensions de retraites (de base et complémentaires) restent inférieurs à 160 % du SMIC ou au dernier salaire d'activité ;
- qu'une période minimum de 6 mois s'écoule entre la reprise d'activité et la liquidation de la pension, si l'activité était reprise chez le dernier employeur. En revanche la reprise d'une activité chez un autre employeur peut être immédiate.

Le projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 supprime ces deux conditions de cumul pour les retraités bénéficiant du taux plein. Ces derniers pourront donc dès la liquidation reprendre une activité salariée au lendemain de leur départ à la retraite chez leur employeur et cumuler leurs retraites et leur rémunération, sans limite.

En revanche les assurés ayant fait liquider leur retraite sans justifier du taux plein continueront de se voir appliquer les deux limitations citées ci-dessus.

Frais de transport travail-domicile

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 du 17 décembre 2008 généralise la prise en charge des trajets domicile-travail. Le dispositif comporte deux volets :

- ❑ **Obligation pour l'employeur de prendre en charge les titres d'abonnement aux transports collectifs souscrits par les salariés.** Il s'agit d'une extension à toutes les entreprises du territoire français de ce qui est jusqu'alors applicable à la seule région île de France. L'obligation de prise en charge couvre également les frais d'abonnement de location de vélos. La prise en charge s'effectue **à hauteur d'au moins 50% du prix** des abonnements de transport en commun tarif 2^{ème} classe.

Régime social : exonération de cotisations sociales et de CSG CRDS. Rien ne s'oppose à ce que l'employeur prenne en charge la part facultative au-delà de la fraction légale de 50%. Dans ce cas le montant sera exonéré dans la limite des frais réellement engagés.

Régime fiscal : exonération de l'impôt sur le revenu à hauteur de la fraction légale de 50%. Les sommes que l'employeur prendra en charge en sus de l'obligation légale constituent un complément de rémunération imposable.

- **A titre facultatif**, l'employeur peut prendre en charge **les frais de carburant liés à l'utilisation par les salariés de leur véhicule personnel pour le trajet domicile-travail. Ce deuxième volet concerne les salariés qui ont leur résidence habituelle ou leur lieu de travail **en dehors** d'un périmètre de transports urbains ou dont les horaires de travail ne permettent pas d'utiliser un mode collectif de transport. Cette prise en charge facultative devra être mise en place par accord collectif ou par décision unilatérale de l'employeur pour les entreprises dépourvues de section syndicale, après consultation du C.E. ou des D.P.**

Régime social et fiscal : cette prise en charge facultative est exonérée de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu dans la limite de **200 euros par an**.

Création d'un forfait social

Le projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 prévoit de taxer certains éléments de rémunération qui étaient auparavant exclus de l'assiette des cotisations de sécurité sociale. En effet, les employeurs devront verser **une contribution de 2 %** sur :

- Les sommes versées au titre de l'intéressement, du supplément d'intéressement et de l'intéressement de projet ;
- Les sommes versées au titre de la participation et du supplément de participation ;
- L'abondement de l'employeur aux plans d'épargne salariale (PEE et PERCO) ;
- Les contributions patronales au financement des régimes de retraite supplémentaire.

En revanche, cette contribution ne s'applique pas :

- Aux contributions de prévoyance complémentaire,
- Aux attributions de stock options et d'actions gratuites,
- Aux indemnités versées en cas de rupture du contrat de travail,
- Aux contributions aux chèques-vacances dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Cette contribution prendrait effet le **1er janvier 2009**.

EXONERATION DE CHARGES POUR LES EMBAUCHES DANS LES TPE

Les petites entreprises de moins de 10 salariés qui procéderont à de nouvelles embauches à compter de 2009 sont exonérées d'une partie des charges patronales pour des salaires correspondant au Smic versés à ces salariés. Cette aide est ensuite dégressive et s'éteindrait à 1,6 Smic, elle est également cumulable avec la réduction Fillon.

Pour toute embauche réalisée à compter du 4 décembre 2008, les entreprises de moins de dix salariés peuvent demander à bénéficier d'une aide de l'Etat, au titre des rémunérations versées de janvier 2009 à décembre 2009 et ouvrant droit à la réduction Fillon.

Cette aide est accordée pour les embauches en contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée, dont la durée est supérieure à un mois. Cependant l'entreprise ne peut avoir procédé dans les 6 mois qui précèdent l'embauche à un licenciement économique sur le poste pourvu par le recrutement, l'aide peut être néanmoins accordé si le salarié est recruté au titre de la priorité à l'embauche prévue après un licenciement économique.

L'employeur doit être à jour de ses obligations déclaratives de paiement à l'égard des URSSAF et de l'assurance chômage. L'aide est versée chaque trimestre par le pôle Emploi (ou à défaut par les ASSEDIC). Elle n'est pas attribuée automatiquement : pour bénéficier de l'aide, l'employeur doit adresser une demande auprès des institutions d'assurance chômage. Le montant de l'aide est calculé selon les modalités prévues pour la réduction Fillon. Il est égal à la rémunération brute soumise à cotisations multipliée par un coefficient, dont la formule est la suivante :

Coefficient =

$(0,14/0,6) \times [1,6 \times (\text{montant mensuel du SMIC}/\text{rémunération mensuelle brute hors heures supplémentaires et complémentaires}) - 1]$

☞ Exemples :

Rémunération mensuelle	SMIC soit 1 321.04 € *	1,3 SMIC soit 1 717.35 € *
Coefficient	$(0.14/0.6) \times [1.6 \times (1\ 321.04/1321.04) - 1] = 0.233 \times (1.6 - 1) = \mathbf{0.14}$	$(0.14/0.6) \times [1.6 \times (1\ 321.04/1717.35) - 1] = 0.233 \times [1.6 \times 0.77 - 1] = 0.233 \times 0.232 = \mathbf{0.054}$
Exonération de charges patronales	14 % soit 185 €	5.4 % soit 93 €

* hors heures supplémentaires et/ou complémentaires

A noter : pour un salaire au SMIC la réduction FILLON et la nouvelle aide compensent l'intégralité des charges patronales obligatoires.

PLAFONDS 2009

En 2009, le plafond mensuel de la Sécurité Sociale augmentera de 3,1% et s'élèvera à 2 859 euros.

En bref :

- plafond annuel : 34 308 €
- plafond trimestriel : 8 577 €
- plafond mensuel : 2 859 €
- plafond quinzaine : 1 430 €
- plafond hebdomadaire : 660 €
- plafond journalier : 157 €
- plafond horaire : 21 €
- plafond mensuel UNEDIC : 11 436 €
- plafond mensuel ARRCO : 8 577 €
- plafond mensuel AGIRC : 22 872 €



**BAKER TILLY
FRANCE**

Membre indépendant de Baker Tilly International

76 Avenue des Champs Elysées
75008 Paris
Tél : 01 42 89 44 43 – Fax : 01 42 89 44 99
E-mail : contact@bakertillyfrance.com
Site internet : www.bakertillyfrance.com