

Taux et montants

Associations sportives

Les sommes versées par une association sportive à une personne pratiquant une discipline sportive, en équipe ou en individuel, en amateur ou à titre professionnel, sont soumises à cotisations et contributions sociales en application de l'article L311-2 du code de la sécurité sociale.

Eléments de rémunération soumis à cotisations :

Les cotisations et contributions sociales sont dues sur toutes les rémunérations versées au sportif : les salaires, les avantages en nature, les primes de match ou de transferts, les commissions publicitaires lorsqu'elles sont versées au sportif par son association ou l'organisateur de la compétition ; à l'exclusion des sommes versées à titre de frais professionnels. Toutefois, afin de tenir compte de la spécificité du monde sportif, deux dispositifs dérogatoires ont été instaurés : - la franchise mensuelle de cotisations sociales : ce dispositif s'applique sur les rémunérations versées à l'occasion de manifestations sportives donnant lieu à compétition. Sont concernés par cette mesure, les sportifs et, dans les mêmes conditions les personnes assurant des fonctions indispensables à la tenue des manifestations sportives (guichetiers, billettistes,...). - l'assiette forfaitaire : ce dispositif s'applique aux sportifs et aux personnes gravitant autour des activités sportives, mais également aux moniteurs et éducateurs enseignant un sport. Ces mesures peuvent s'appliquer cumulativement pour les salariés entrant dans le champ d'application des deux dispositifs. Par contre, le bénéfice de la franchise et de l'assiette forfaitaire n'est pas cumulable avec d'autres mesures d'exonération ou de réduction de cotisations patronales de sécurité sociale. Enfin, la franchise et l'assiette forfaitaire ne s'appliquent pas aux activités exercées dans le cadre d'organismes à but lucratif et des comités d'entreprise.

La franchise de cotisations

- Employeurs concernés :

Peuvent bénéficier de cette franchise les organisateurs, associations, clubs et sections de clubs omnisports à but non lucratif employant moins de 10 salariés permanents, à l'exclusion des sportifs et de ceux qui exercent une activité occasionnelle comme les guichetiers ou les arbitres, au 31 décembre de l'année précédente. Sont considérés comme salariés permanents : le personnel administratif, médical et paramédical, les professeurs, moniteurs, éducateurs et entraîneurs, les dirigeants et administrateurs salariés.

- Salariés concernés par la franchise :

Cette franchise vise les sommes versées : - aux sportifs à l'occasion d'une manifestation sportive donnant lieu à compétition - aux personnes participant à l'activité et assumant les fonctions indispensables à l'organisation : billetterie, etc. Attention à compter du 1er janvier 2007 les arbitres et juges bénéficient d'une franchise annuelle qui se substitue au dispositif de franchise mensuelle et d'assiette forfaitaire. Pour en savoir plus sur les règles qui leurs sont applicables, consultez la rubrique intitulée « les arbitres et juges » Sont exclus les salariés permanents.

- Limite d'application de la franchise

- Le nombre de manifestations :

Le nombre de manifestations ouvrant droit au non assujettissement est limité à 5 par mois, par sportif et par organisateur. Il s'agit des 5 premières manifestations de chaque mois.

- Le montant des sommes versées à l'occasion de la manifestation sportive :

Les sommes versées à l'occasion d'une manifestation sportive sont exclues de l'assiette des cotisations et contributions sociales à condition qu'elles ne dépassent pas 70 % du plafond journalier en vigueur lors du versement, soit 119 euros au 1er janvier 2013. Ce plafond s'apprécie par manifestation. Lorsque la franchise trouve à s'appliquer (toutes les conditions sont remplies) et que la rémunération est supérieure à 70 % du plafond journalier, il convient pour la détermination de la tranche du barème forfaitaire applicable d'additionner la fraction

excédant les 70 % de chacune des cinq premières manifestations, les sommes perçues à partir de la sixième manifestation et le cas échéant les autres rémunérations (salaire, prime d'engagement). **IMPORTANT** : Lorsque le montant total des rémunérations mensuelles (primes de résultat, salaire, prime d'engagement) est égal ou supérieur :

- au montant cumulé de la limite d'application de la base forfaitaire (115 Smic horaires)
- et celle relative à la mesure de non assujettissement concernant les manifestations sportives (rémunération des 5 premières manifestations dans la limite maximale chacune de 70 % du plafond journalier),

Les sommes allouées sont soumises dès le 1er euro aux cotisations et contributions sociales dans les conditions du droit commun. En conséquence, lorsque les sommes versées au cours d'un mois sont égales ou supérieures à 1679* euros, les dispositifs de la franchise et de l'assiette forfaitaire ne peuvent pas s'appliquer, les sommes sont soumises dans les conditions de droit commun aux cotisations et contributions sociales dès le 1er euro.

$$*1084 (115 \times \text{smic horaire}) + 595 (119 \times 5) = 1679$$

- Cotisations et contributions sociales concernées par la franchise

Les sommes ne dépassant pas cette limite ne sont pas assujetties aux cotisations patronales et salariales de Sécurité sociale, à la contribution de solidarité pour l'autonomie, à la CSG et à la CRDS. La franchise n'est pas prise en compte pour le calcul des contributions d'assurance chômage et des cotisations AGS. Dès lors, si la personne est salariée et qu'elle perçoit une rémunération dans le cadre de son contrat de travail, les contributions d'assurance chômage sont dues, dans les conditions de droit commun, sur l'ensemble des rémunérations réellement perçues par l'intéressé (article L. 5422-13 du code du travail). En revanche, lorsque les sommes sont versées en-dehors de tout contrat de travail, ces gratifications n'ont pas la nature juridique de salaire et en conséquence, les contributions d'assurance chômage ne sont pas dues.

L'assiette forfaitaire

L'arrêté du 27 juillet 1994 a institué une assiette forfaitaire pour les rémunérations versées aux personnels sportifs et assimilés dont le montant n'excède pas une limite mensuelle. L'application de l'assiette forfaitaire est facultative. Les cotisations peuvent d'un commun accord entre les intéressés et l'employeur être calculées sur le montant des rémunérations réellement allouées.

- Employeurs concernés :

Sont concernées les personnes morales à objet sportif et à but non lucratif quel que soit l'effectif permanent de l'organisme. Il s'agit notamment des associations, clubs ou fédérations agréées par le ministère chargé des sports, les associations sportives ou les associations de jeunesse ou d'éducation populaire agréée (pour leurs activités sportives) agréées par le ministère de la jeunesse et des sports.

- Salariés concernés :
 - les sportifs,
 - les guichetiers, billettistes,
 - les professeurs, moniteurs, éducateurs sportifs chargés de l'enseignement ou de l'entraînement d'une discipline sportive, qu'ils soient ou non titulaires d'un diplôme ou d'un brevet. Remarque :
 - Les enseignants sportifs et les entraîneurs sont éligibles à l'assiette forfaitaire mais pas au dispositif de la franchise.

Sont exclus du bénéfice du forfait :

- le personnel administratif des structures sportives,
 - leurs dirigeants et administrateurs,
 - les membres du corps médical et paramédical.
- Disciplines concernées :

Il s'agit de tous les sports pour lesquels il existe une fédération française agréée par le ministère de la jeunesse et des sports, peu importe que le sport considéré soit ou non une discipline olympique. Toutefois, il résulte de la jurisprudence de la Cour de cassation que si l'existence d'une fédération sportive agréée permet le plus souvent d'établir le caractère sportif d'une activité, cette circonstance n'est pas dans tous les cas suffisante. Ainsi, alors même qu'il existe une fédération française de danse agréée (pour les danses artistiques, par couples, et country and line), la Cour de cassation a considéré que la danse est une activité essentiellement culturelle exigeant des capacités artistiques non éligible aux dispositions de l'arrêté du 27/07/1994 (Cass. 2ème ch. civile, Urssaf de Paris c/Association Club de Recherches et de Loisirs). Les juges, pour caractériser l'activité sportive, s'attachent, au-delà de l'existence d'une fédération sportive agréée, aux capacités physiques que requiert l'exercice de l'activité. En revanche, en l'absence de fédération agréée par le ministère de la jeunesse et des sports, les disciplines pratiquées n'entrent pas dans le champ d'application de l'arrêté du 27/07/1994. Exemple : yoga, stretching ...

◦ Application de l'assiette forfaitaire

L'assiette forfaitaire mensuelle peut s'appliquer : - Soit sur la partie de rémunération excédant la franchise mais à condition qu'elle reste inférieure à 115 Smic horaires (1084 euros en 2013). - Soit si la franchise ne s'applique pas quand la rémunération est inférieure à 115 Smic horaires. **IMPORTANT** : Lorsque le montant total des rémunérations mensuelles (primes de résultat, salaire, prime d'engagement) est égal ou supérieur : - au montant cumulé de la limite d'application de la base forfaitaire (115 Smic horaires) - et celle relative à la mesure de non assujettissement concernant les manifestations sportives (rémunération des 5 premières manifestations dans la limite maximale chacune de 70 % du plafond journalier). Les sommes allouées sont soumises dès le 1er euro aux cotisations et contributions sociales dans les conditions du droit commun. En conséquence, lorsque les sommes versées au cours d'un mois sont égales ou supérieures à 1679* euros, les dispositifs de la franchise et de l'assiette forfaitaire ne peuvent pas s'appliquer, les sommes sont soumises dans les conditions de droit commun aux cotisations et contributions sociales dès le 1er euro. *1084 (115 x smic horaire) + 595 (119 x 5) = 1679

◦ Cotisations et contributions dues

L'assiette forfaitaire est applicable pour le calcul des cotisations patronales et salariales d'assurances sociales, d'allocations familiales, la contribution solidarité autonomie, le Fnal, le versement transport. La CSG et la CRDS sont également dues, elles sont calculées sur l'assiette forfaitaire sans application de l'abattement pour frais professionnels. Les contributions d'assurance chômage sont calculées sur la rémunération réellement versée sans application de l'assiette forfaitaire. S'agissant de la cotisation accident du travail : A ce jour, les sportifs et les personnes liées à l'activité sportive bénéficiant des assiettes forfaitaires ainsi que ceux bénéficiant de la franchise ne sont pas redevables de la cotisation accident du travail à l'exception des enseignants. Tous les éléments de rémunération autres que le salaire et qui sont assujettis à CSG et CRDS doivent être ajoutés aux bases forfaitaires.

◦ Montant des assiettes forfaitaires

Rémunération brute mensuelle	Assiette forfaitaire
Inférieure à 424	47
De 424 à moins de 566	141
De 566 à moins de 754	236
De 754 à moins de 943	330
De 943 à moins de 1084	472
Supérieure ou = à 1084	Salaire réel

Maj décembre 2012

Cas pratiques

1) Exemple d'application de la franchise : Soit une association sportive employant moins de 10 salariés permanents et rémunérant un sportif pour 4 manifestations sportives durant le mois de janvier 2013 respectivement pour les montants suivants : 1ère manifestation 50 euros 2ème manifestation 45 euros 3ème manifestation 50 euros 4ème manifestation 70 euros Le nombre de manifestations durant le mois n'excède pas le nombre de 5. Le montant des rémunérations allouées pour chaque manifestation n'excède pas 70% du plafond journalier soit 119 euros. L'association sportive ne doit acquitter aucune cotisation et contributions d'assurances sociales,

dans ce cas. La franchise n'est pas prise en compte pour le calcul des contributions d'assurance chômage et des cotisations AGS. Dès lors, si la personne est salariée et qu'elle perçoit une rémunération dans le cadre de son contrat de travail, les contributions d'assurance chômage sont dues sur 215 euros. En revanche, lorsque les sommes sont versées en-dehors de tout contrat de travail, ces gratifications n'ont pas la nature juridique de salaire et en conséquence, les contributions d'assurance chômage ne sont pas dues.

2) Exemple de dépassement de la franchise et application de l'assiette forfaitaire Soit une association sportive employant moins de 10 salariés permanents et rémunérant un sportif pour 5 manifestations sportives durant le mois de janvier 2013 respectivement pour les montants suivants : 1ère manifestation 50 euros 2ème manifestation 45 euros 3ème manifestation 50 euros 4ème manifestation 70 euros 5ème manifestation 300 euros Le nombre de manifestations durant le mois n'excède pas le nombre de 5. Toutefois, le montant de la rémunération allouée lors de la 5ème manifestation excède 70% du plafond journalier de l'année 2013 (soit 119 euros). Cette 5ème manifestation est donc exonérée de cotisations dans la limite 119 euros. Le reliquat de 181 euros (300-119) est soumis à cotisations. L'association sportive pourra appliquer l'assiette forfaitaire sur ce reliquat de 181 euros. Pour les rémunérations inférieures à 424 euros, le montant de l'assiette forfaitaire sur lequel sont calculées les cotisations est de 47 euros. Base de cotisation forfaitaire = 47 euros x taux cotisations patronales et salariales Base de cotisation CSG/CRDS = 47 euros x taux CSG/CRDS Les contributions d'assurance chômage et d'AGS sont dues sur la totalité de la rémunération versée (515 euros).

3) Exemple de la non application des dispositifs de franchise et d'assiette forfaitaire en cas de rémunérations supérieures à 1679 euros : Soit une association sportive employant moins de 10 salariés permanents et rémunérant un sportif pour 12 manifestations sportives durant le mois de janvier 2013 respectivement pour les montants suivants : 1ère manifestation 50 euros 2ème manifestation 45 euros 3ème manifestation 50 euros 4ème manifestation 70 euros 5ème manifestation 75 euros 6ème manifestation 130 euros 7ème manifestation 450 euros 8ème manifestation 500 euros 9ème manifestation 500 euros 10ème manifestation 200 euros Dans ce cas le montant total des rémunérations allouées est de 2070 euros. Lorsque le montant total des rémunérations dépasse 1679 euros (1084 euros limite du bénéfice de l'assiette forfaitaire et 119x5 qui correspond à la limite d'application de la franchise) les dispositifs de la franchise et de l'assiette forfaitaire ne peuvent pas s'appliquer. Les rémunérations sont soumises à cotisations dès le 1er euro, dans ce cas elles sont donc calculées sur la base de 2070 euros.

Cas particuliers :

Les sportifs de haut niveau

Les aides personnalisées versées par le Comité National Olympique et Sportif Français aux sportifs de haut niveau inscrits sur la liste nationale sont exonérées à hauteur de 25 % du plafond annuel de la Sécurité sociale. Au-delà de ce montant, elles sont soumises à l'ensemble des cotisations et contributions de Sécurité Sociale.

Fourniture de véhicule aux sportifs par le sponsor de l'entreprise sportive.

L'avantage résultant de l'utilisation par certains joueurs de véhicules mis à disposition de l'employeur par une société sponsor doit être décompté par la personne qui verse la rémunération principale. Le chiffrage de l'avantage en nature ainsi que le paiement des cotisations de sécurité sociale incombent à l'employeur même si l'avantage en nature résulte d'une prise en charge directe par un tiers (société sponsor) en lieu et place de l'employeur.

Les arbitres et juges

La loi n°2006-1294 du 23 octobre 2006 portant diverses dispositions relatives aux arbitres précise le statut juridique des arbitres et juges sportifs et modifie les règles de détermination de l'assiette des cotisations de sécurité sociale pour ces personnes. Le décret n°2007-969 du 15 mai 2007 apporte les dernières précisions relatives à la déclaration et au versement des cotisations et contributions sociales au titre des sommes versées aux arbitres et juges sportifs.

Affiliation au régime général de sécurité sociale

A compter du 1er janvier 2007, tous les arbitres et juges sont désormais affiliés par détermination de la loi au régime général de la sécurité sociale. Bien qu'ils soient assimilés salariés au sens de la sécurité sociale, les arbitres ne sont pas pour autant liés à la fédération par un lien de subordination.

Assiette des cotisations de sécurité sociale

Depuis le 1er janvier 2007, les arbitres et juges bénéficient pour le calcul des cotisations et contributions sociales d'une franchise déterminée annuellement. Les sommes perçues par les arbitres et les juges qui n'excèdent pas sur une année civile une somme égale à 14,5 % du plafond annuel de la Sécurité sociale (5370 euros en 2013), ne sont pas soumises aux cotisations de Sécurité sociale, ni à la CSG et à la CRDS. Les sommes qui excèdent ce seuil sont soumises à cotisations et contributions sociales, à l'exception de celles ayant le caractère de frais professionnels dans les conditions prévues par l'arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de Sécurité sociale. La franchise s'apprécie sur l'année civile quels que soient le nombre et la durée des manifestations sportives tous employeurs confondus. Ce mécanisme de franchise annuelle se substitue intégralement aux dispositifs de franchise mensuelle et d'assiette forfaitaire prévus par l'arrêté du 27 juillet 1994 et la circulaire interministérielle du 28 juillet 1994.

Déclaration et versement des cotisations et contributions sociales

Les obligations déclaratives et le versement des cotisations et contributions de Sécurité sociale incombent aux fédérations sportives ou aux organes déconcentrés et aux ligues qu'elles ont créés. Lorsque le montant total des sommes perçues par l'arbitre ou par le juge dépasse 14,5% du plafond annuel de la sécurité sociale, il doit sans délai en informer les fédérations ou la ligue professionnelle dont il relève, et leur communiquer l'ensemble des sommes perçues ainsi que l'identité des organismes les ayant versées. Lorsque le dépassement est lié à des sommes versées par d'autres organismes, la fédération ou la ligue professionnelle peut répartir le montant des cotisations et contributions dues entre ces différents organismes. Ces derniers doivent lui verser les sommes correspondantes avant la date qu'elle fixe. A défaut, la fédération ou la ligue professionnelle verse l'ensemble des cotisations et contributions dues et peut ensuite engager une action en remboursement des sommes versées. Le versement des cotisations et contributions de sécurité sociale intervient au cours du mois civil suivant le trimestre au cours duquel les rémunérations perçues au titre des missions arbitrales ont été versées et à la date d'échéance de paiement applicable à la fédération sportive ou à la ligue professionnelle. Les arbitres et juges doivent tenir à jour un document recensant l'ensemble des sommes perçues pour chaque événement au titre de leur mission arbitrale. Ce document, établi chaque année, doit être conservé pendant trois ans et mis à disposition sur simple demande de la fédération ou de la ligue professionnelle afin qu'elle puisse s'assurer du non-dépassement de la franchise de cotisations ou renseigner les agents de contrôle de l'Urssaf ou l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale. La fédération sportive ou la ligue professionnelle tient à disposition des agents de contrôle de l'Urssaf et de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale la liste des arbitres et juges licenciés.

En tant qu'employeur, vous êtes responsable de la déclaration et du paiement des cotisations et des contributions sociales de votre salarié. Selon leur nature, leur taux peut être d'application générale ou distinct, en fonction de leur attribution par la Caisse régionale d'assurance maladie (AT), de l'effectif de votre entreprise, ou de l'implantation géographique de celle-ci. Par ailleurs, pour votre activité d'association sportive, des dispositions particulières s'appliquent, décrites au chapitre « Associations sportives ».

Taux généraux

Vous trouverez ci-dessous les taux de cotisations des cotisations destinées au financement des prestations de maladie - maternité - invalidité - décès - contribution solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et handicapées, famille et vieillesse. S'y ajoutent ceux des deux contributions - sociale généralisée (CSG) et de remboursement de la dette sociale (CRDS) - et une cotisation destinée au Fonds national d'aide au logement (FNAL). Ils comportent une part patronale (PP) et une part salariale (PS). Ils peuvent s'appliquer sur la totalité du salaire ou sur le salaire plafonné.

Taux des cotisations du régime général de sécurité sociale

Sur la totalité du salaire				
Total	Maladie, maternité, invalidité, décès, solidarité		Allocations familiales	Vieillesse
	PP	PS (1)	PP	PP + PS
20,95	13,10	0,75	5,40	1,60 + 0,10

(1) Au 1er janvier 2012 dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, le taux de la cotisation salariale maladie supplémentaire est porté à 1,60% à 1,50%.

Sur le salaire limite au plafond (cf rubrique plafond de la Sécurité sociale)		
Total	Vieillesse au 1er novembre 2012	
	PP	PS
15,15	8,40	6,75

FNAL au 1er janvier 2012

- **Employeurs de moins de 20 salariés** : La cotisation Fnal au taux de 0,10% est calculée sur les salaires plafonnés. Elle doit être déclarée sur le BRC sous le code type de personnel 332 « Fnal cas général/secteur public – de 20 sal ». - **Employeurs de 20 salariés et plus** : La cotisation Fnal au taux de 0,10 % et la contribution Fnal supplémentaire sont calculées sous un code type unique par application d'un taux de 0,50% sur le montant total des rémunérations brutes. Elles doivent être déclarées sur le BRC sous le code type de personnel 236 « Fnal cas général/secteur public 20 sal ou + ».

CSG/CRDS

Sur l'ensemble des revenus d'activité (après abattement de 1,75% pour frais professionnels dans la limite de 4 plafonds de la sécurité sociale).	
Contribution sociale généralisée (CSG)	Contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS)
7,50	0,50

CSG /CRDS : Ces deux contributions sont à la charge du salarié (PS). Le taux de l'abattement de la base de CSG/CRDS pour frais professionnels fixé auparavant à 3% est ramené à 1,75% au 1er janvier 2012. Désormais, la CSG et la CRDS sont calculées sur 98,25 % des revenus entrant dans le champ de l'abattement. Pour mémoire : depuis le 1er janvier 2011, cet abattement est applicable à la fraction de la rémunération qui ne dépasse pas 4 fois le plafond de la sécurité sociale (soit 145 488 euros pour l'année 2012). Au-delà, la CSG et la CRDS sont calculées sur 100 % de la rémunération. Au 1er janvier 2012, certains revenus ne bénéficient plus de l'abattement de CSG-CRDS. Sont concernés : - les revenus visés à l'article L.136-2 II, notamment: l'intéressement, la participation, l'abondement patronal à un plan d'épargne entreprise, les contributions patronales de retraite supplémentaire et de prévoyance complémentaire, les indemnités de rupture de contrat de travail, les indemnités des élus locaux, les indemnités de cessation de fonction des mandataires sociaux ou des dirigeants et personnes visés à l'article 80 ter du CGI (ex : gérant minoritaire, président de conseil d'administration, membres du directoire) - l'avantage résultant de l'attribution d'actions gratuites ou d'options de souscription ou d'achat d'actions ; - la contribution de l'employeur à l'acquisition des chèques vacances ; - le bonus exceptionnel de 1500 euros versé aux salariés par les entreprises situées dans les départements et régions d'outre-mer et dans les collectivités de Saint-Pierre-et-Miquelon, Saint-Martin et Saint-Barthélemy (article 3 de la LODEOM).

Assurance chômage et AGS

Sur le salaire limité à 4 fois le plafond de la Sécurité sociale		
Total	Assurance chômage	AGS (Assurance Garantie des Salaires)

	PP	PS	PP
6,70	4	2,40	0,30

* Le taux de la cotisation patronale AGS est de 0,03% pour le personnel intérimaire des entreprises de travail temporaire.

Taux AT

Le taux « accidents du travail - maladies professionnelles » vous est attribué chaque début d'année par la Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail : Carsat (ex Cram). Il varie en fonction de l'activité de votre entreprise et de l'effectif que vous employez. La cotisation AT est à votre charge (PP), sur la totalité du salaire.

Vous avez la possibilité de vous inscrire sur le site Internet www.risquesprofessionnels.ameli.fr / rubrique services en ligne pour connaître le taux de cotisation Accidents du Travail – Maladies Professionnelles (AT/MP) applicable à votre établissement :

<http://www.risquesprofessionnels.ameli.fr/>

Taux fonds national d'aide au logement (FNAL)

Le principe général d'assujettissement

La cotisation FNAL au taux de 0,10% est due par tous les employeurs et ce quel que soit l'effectif de l'entreprise. La contribution au FNAL supplémentaire est due par les employeurs dont l'effectif moyen est supérieur ou égal à 20 salariés. - **Employeurs de moins de 20 salariés** : La cotisation Fnal au taux de 0,10% est calculée sur les salaires plafonnés. - **Employeurs de 20 salariés et plus** : La cotisation Fnal au taux de 0.10 % et la contribution Fnal supplémentaire sont calculées par application d'un taux unique de 0,50% appliqué sur le montant total des rémunérations brutes (cotisation Fnal plafonné à 0.10 % + contribution Fnal supplémentaire à 0,40% sur la part des salaires plafonnés + contribution Fnal supplémentaire à 0.50 % sur la part des salaires dépassant le plafond).

Modalités de décompte de l'effectif

Pour déterminer l'assujettissement de l'entreprise au Fnal supplémentaire, l'effectif s'apprécie au 31 décembre de l'année précédente selon les modalités ci-dessous détaillées. Les employeurs dont l'effectif, à cette date, atteint ou dépasse vingt salariés sont redevables de cette contribution durant la totalité de l'année suivante. Toutefois, les éventuels franchissements de seuil (l'effectif atteignant ou dépassant vingt salariés, l'effectif diminuant à moins de vingt salariés) prennent effet à compter du 1er avril de l'année suivante. L'effectif calculé au 31 décembre, tous établissements confondus, est égal à la moyenne des effectifs déterminés chaque mois de l'année civile (décret du 23 juin 2009 n°2009-775 JO du 24 juin 2009). Les effectifs du mois sont déterminés en tenant compte des salariés, titulaires d'un contrat de travail le dernier jour de chaque mois, y compris les salariés absents, conformément aux articles L1111-2, L1111-3 et L1251-54 du code du travail.

Cas particulier du début d'activité

Dans l'hypothèse d'un début d'activité, c'est l'effectif déclaré à la création qui est déterminant. L'entreprise se crée par exemple en septembre avec un effectif de 8 salariés : Elle n'est donc pas redevable du FNAL supplémentaire jusqu'au 31 décembre de l'année (car effectif inférieur à 20 salariés). Au 31 décembre, il conviendra d'apprécier l'effectif de l'entreprise selon les règles susmentionnées et d'en tirer les conséquences sur l'assujettissement au Fnal supplémentaire pour l'année suivante.

Neutralisation des effets de seuils et dispense de FNAL supplémentaire pendant 3 ans

Si l'entreprise atteint ou dépasse le seuil de 20 salariés pour la première fois au titre des années 2008, 2009, 2010, 2011 et 2012 elle est dispensée pendant 3 ans du versement de la contribution au Fnal supplémentaire. L'attention

de l'employeur est attirée sur le fait que cette dispense ne concerne pas la cotisation Fnal à 0.10 % calculée sur les salaires plafonnés et dont sont redevables l'ensemble des employeurs quel que soit leur effectif.

Assujettissement progressif au Fnal supplémentaire

Pendant les 3 années qui suivent la dispense, l'employeur est redevable de la contribution FNAL supplémentaire après application d'une diminution de taux déterminée comme suit :

- ° Au titre de la 4ème année : le taux est diminué d'un montant de 0,30%. L'entreprise est donc redevable de la contribution au taux de 0,20% sur la totalité des rémunérations ;
- ° Au titre de la 5ème année : le taux est diminué d'un montant de 0,20%. L'entreprise est donc redevable de la contribution au taux de 0,30% sur la totalité des rémunérations ;
- ° Au titre de la 6ème année : le taux est diminué d'un montant de 0,10%. L'entreprise est donc redevable de la contribution au taux de 0,40% sur la totalité des rémunérations ;
- ° A compter de la 7ème année : l'entreprise est redevable de la contribution au taux de 0,50% sur la totalité des rémunérations.

	4ème année (abattement de 0,30%)	5ème année (abattement de 0,20%)	6ème année (abattement de 0,10%)
Sur la totalité des salaires	0,20%	0,30%	0,40%

Bon à savoir : Les taux mentionnés dans le présent tableau tiennent compte de la cotisation Fnal à 0.10 % calculée sur les salaires plafonnés.

Exemple :

Une entreprise a un effectif stable au cours de l'année 2011, elle emploie : -19 salariés en CDI temps plein, - 5 salariés en CDI temps partiel de 20 h (20h/35h =0,57 0,57x 5 = 2,87 salariés), - 2 salariés en CDD pour remplacement maternité (donc exclus de l'effectif), - 1 apprenti (exclu de l'effectif) Soit au total un effectif de 21,87 (19+2,87) L'effectif de l'entreprise calculé au 31 décembre 2011 en fonction de la moyenne des effectifs déterminés chaque mois de l'année civile (21,87x12/ 12 mois) étant supérieur à 20 salariés, le FNAL supplémentaire devrait être dû à compter du 1er avril 2012. Le seuil de 20 salariés étant toutefois dépassé pour la première fois, l'entreprise pourra bénéficier de la dispense de versement de la contribution supplémentaire au FNAL à compter du 1er avril 2012 et jusqu'au 31 mars 2015. A compter du 1er avril 2015 : elle sera redevable de la contribution supplémentaire au FNAL au taux de 0,20% sur la totalité de la rémunération. Au 1er avril 2016 : elle sera redevable de la contribution supplémentaire au FNAL au taux de 0,30% sur la totalité de la rémunération. Au 1er avril 2017 : elle sera redevable de la contribution supplémentaire au FNAL au taux de 0,40% sur la totalité de la rémunération.

Modalités de déclarations

Depuis le 1er janvier 2012, les modalités de déclaration de la cotisation Fnal (0,10%) et de la contribution Fnal supplémentaire (0,40% sur la part des salaires plafonnés et 0,50 % sur la part des salaires dépassant le plafond) sont modifiées. Des lignes spécifiques prévues pour le calcul de ces deux contributions sont créées sur les bordereaux récapitulatifs de cotisations (BRC). Ces modalités déclaratives ont pour objectif de simplifier vos calculs et déclarations en supprimant les éventuelles régularisations négatives. Elles varient selon votre effectif. Le montant des contributions dues est inchangé. - **Employeurs de moins de 20 salariés** La cotisation Fnal au taux de 0,10%, calculée sur les salaires plafonnés, doit être déclarée sur les lignes suivantes : - « Fnal cas général » y compris employeurs du secteur public, code type de personnel 332 Et le cas échéant : - « Fnal journalistes » au taux de 0,08%, code type de personnel 324 - « Fnal artistes et médecins » au taux de 0,07%, code type de personnel 334. - **Employeurs de 20 salariés et plus** La cotisation Fnal au taux de 0.10 % et la contribution Fnal supplémentaire sont calculées sous un code type unique par application d'un taux de 0,50% sur le montant total des rémunérations brutes. Elles doivent être déclarées sur le BRC sur la ligne suivante : - « Fnal cas général » y compris employeurs du secteur public, code type de personnel 236 Et le cas échéant : - « Fnal journalistes » au taux de 0,48%, code type de personnel 326, - « Fnal artistes » au taux de 0,35%, code type de personnel 316. - « Fnal médecins » au taux de 0,47%, code type de personnel 806. En cas d'assujettissement progressif, le FNAL supplémentaire est à déclarer sur le BRC à l'aide des codes types de personnel suivants : **FNAL dégressif 4ème**

année : - « Fnal dégressif année 4 cas général + du secteur public » au taux de 0,20% , code type de personnel 536 Et le cas échéant : - « Fnal dégressif année 4 journalistes » au taux de 0,18%, code type de personnel 322, - « Fnal dégressif année 4 artistes » au taux de 0,14%, code type de personnel 317. - « Fnal dégressif année 4 médecins » au taux de 0,17%, code type de personnel 237. - « Fnal dégressif année 4 apprentis » au taux de 0,20% sur totalité des salaires, code type de personnel 830 à effet du 01/04/2012 **FNAL dégressif 5ème année :** Cas général : CTP 540 au taux de 0,30% Cas particuliers journalistes : CTP 808 au taux de 0,28% Cas particuliers médecins : CTP 809 au taux de 0,27% Cas particuliers artistes : CTP 807 au taux de 0,21% Apprentis : CTP 832 au taux de 0,30% sur la totalité des salaires à effet du 01/04/2013 **FNAL dégressif 6ème année :** Cas général : CTP 542 au taux de 0,40 % Cas particuliers journalistes : CTP 816 au taux de 0,38% Cas particuliers médecins : CTP 818 au taux de 0,37% Cas particuliers artistes : CTP 814 au taux de 0,28% Apprentis : CTP 834 au taux de 0,40% sur totalité des salaires à effet du 01/04/2014

Cas particuliers des entreprises affiliées aux caisses de congés payés

Au 1er janvier 2013, les employeurs* affiliés aux caisses de congés payés doivent acquitter les contributions relatives au versement transport (VT) et Fonds national d'aide au logement (FNAL) dues sur les indemnités de congés payés versées par ces caisses. Les employeurs concernés doivent s'acquitter de ce paiement par une majoration de 11,5 % des cotisations et contributions Fnal et VT dont ils sont redevables au titre des rémunérations qu'ils versent aux salariés pour lesquels ils sont tenus de s'affilier à une Caisse de congés payés. * *Relèvent de ce régime :* - le bâtiment et les travaux publics, - la manutention des ports, les dockers, - les spectacles, - les travailleurs intermittents des transports. - **Modalités de déclaration du Fnal** En pratique, pour calculer le montant à acquitter il convient de majorer de 11,5% l'assiette afférente au FNAL. Cette majoration s'effectue au moyen des codes types de personnel (CTP) habituellement utilisés pour les déclarations du Fnal : - Fnal employeurs de moins de 20 salariés : CTP 332 - Fnal employeurs de 20 salariés et plus : CTP 236 L'assiette forfaitaire des apprentis servant au calcul du FNAL doit être également majorée de 11.5% pour tenir compte de ces nouvelles dispositions. - CTP 701 : Apprentis loi 1987 avec AT - CTP 703 : Apprentis loi 1987 avec AT (Alsace Moselle) - CTP 705 : Apprentis loi 1987 avec AT - CTP 707 : Apprentis loi 1987 avec AT (Alsace Moselle) - **Entrée en vigueur** Cette majoration s'applique aux rémunérations versées à compter du 1er janvier 2013. Pour les employeurs d'au plus 9 salariés qui procèdent au décalage de paie avec rattachement à la période d'emploi, cette majoration ne doit pas être appliquée sur les cotisations et contributions dues au titre des rémunérations du mois de décembre 2012 (période d'emploi) versées au cours du mois de janvier 2013 (date de paiement des salaires). Dans cette hypothèse, le taux de cette majoration s'applique à compter des rémunérations au titre des périodes d'emploi de l'année 2013.

Taux versement transport (VT)

Les employeurs des secteurs public et privé qui emploient plus de 9 salariés dans le périmètre d'une Autorité Organisatrice de Transport (AOT) sont assujettis à la contribution versement transport. Retrouver toute l'information relative au versement transport dans notre dossier réglementaire :

[/profil/associations/dossiers_reglementaires/dossiers_reglementaires/le_versement_transport_\(vt\)_01.html](/profil/associations/dossiers_reglementaires/dossiers_reglementaires/le_versement_transport_(vt)_01.html)

Taxe syndicat mixte

Si vous occupez plus de neuf salariés sur un lieu de travail effectif situé dans le périmètre de transport d'un syndicat mixte de transport (regroupant plusieurs Autorités Organisatrices de Transport), ayant institué la taxe dite « taxe syndicat mixte » destiné au financement des transports en commun, vous devez cette contribution. La taxe syndicat mixte s'applique sur la totalité du salaire, au taux défini par le syndicat mixte, mais ne peut en aucun cas être supérieur à 0,5%. Ce dispositif ne concerne pas la région Ile de France.

Contribution sur les préretraites d'entreprise

Les avantages de préretraite ou de cessation anticipée d'activité versés en application de dispositifs publics (préretraites du FNE, préretraites progressives, cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante) ou de dispositifs de préretraite d'entreprise sont soumis : - à une cotisation d'assurance maladie au taux de 1,70 % (1 % lorsque le dispositif est mis en place suite à une décision unilatérale de l'employeur), - à la CSG au

taux de 6,60 % et à la CRDS au taux de 0,50 %, l'allocation pouvant être exonérée en totalité de CSG et de CRDS ou être soumise au taux réduit de CSG de 3,8 % en fonction de la situation fiscale de l'intéressé. Ces contributions à la charge du bénéficiaire, peuvent être réduites en tout ou partie si leur prélèvement a pour effet de porter le montant de l'allocation versée en deçà du montant du SMIC brut. La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2008 modifie le taux de CSG applicable aux allocations ou avantages perçus par les salariés dont la préretraite ou la cessation d'activité a pris effet à compter du 11 octobre 2007. Le taux de CSG applicable est porté à 7,50%. Ce taux s'applique sans la réduction représentative de frais professionnels de 1,75 %. En outre, les avantages de préretraites d'entreprises sont, depuis la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites, soumis à une contribution patronale. Cette contribution s'applique aux allocations versées, en vertu de dispositions conventionnelles ou de décisions unilatérales postérieures au 27 mai 2003, aux salariés dont le contrat de travail a été rompu. Le taux de la contribution spécifique est égal à la somme des cotisations salariales et patronales d'assurance vieillesse et des cotisations de retraite complémentaire Arrco plafonnées, soit 24,35% (au 1er novembre 2012) pour les avantages de préretraites versés antérieurement au 11 octobre 2007. Ce taux peut être réduit sous certaines conditions pendant une période transitoire prenant fin le 31 mai 2008 si le dispositif de préretraite prévoit :

- l'adhésion obligatoire à l'assurance volontaire invalidité vieillesse Sécurité Sociale,
- le maintien de cotisations aux régimes de retraite complémentaire sur la base du salaire perçu si le salarié était resté en activité,
- et un financement patronal au moins égal au taux de la contribution spécifique mise en place.

Pour les avantages de préretraite versés à compter du 11 octobre 2007, le taux de la contribution patronale est fixé à 50%. Cette contribution est également applicable aux avantages de préretraite d'entreprise et allocations de cessation anticipée d'activité versés en application de dispositifs (convention ou accord collectif, autre stipulation contractuelle ou décision unilatérale de l'employeur) mis en place avant le 27.05.2003 et qui étaient jusqu'à présent exonérés. En revanche, pour les départs en préretraite antérieurs au 11 octobre 2007, le taux de 24,35% demeure applicable et la contribution n'est due que si le dispositif de préretraite a été mis en place postérieurement au 27 mai 2003. Cette contribution est recouvrée et contrôlée par les organismes de recouvrement selon les règles et sous les garanties et sanctions applicables au recouvrement des cotisations à la charge des employeurs assises sur les gains et rémunérations de leurs salariés. Les différends nés de l'assujettissement à cette contribution relèvent du contentieux général de la sécurité sociale et sont réglés selon les dispositions applicables aux cotisations de sécurité sociale. Toutefois, les décisions rendues par les tribunaux des affaires de sécurité sociale en cette matière sont susceptibles d'appel quel que soit le montant du litige. En outre, la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2008 fait obligation aux employeurs dont au moins un salarié ou assimilé est parti en préretraite ou a été placé en cessation anticipée d'activité au cours de l'année précédente d'adresser à l'Urssaf dont ils relèvent, au plus tard le 31 janvier de chaque année, une déclaration indiquant le nombre de salariés partis en préretraite ou placés en cessation anticipée d'activité au cours de l'année civile précédente, leur âge et le montant de l'avantage qui leur est alloué. Elle indique également le nombre de mises à la retraite d'office à l'initiative de l'employeur intervenant dans les conditions des articles L. 1237-5 à L. 1237-10 du code du travail et le nombre de salariés âgés de 60 ans et plus licenciés au cours de l'année civile précédent la déclaration. Le défaut de production de cette déclaration dans les délais prescrits entraîne une pénalité mise à la charge de l'employeur égale à 600 fois le taux horaire du Smic.

Toutefois, les entreprises, qui effectuent leur déclaration annuelle en dématérialisée sous la norme DADS-U, sont dispensées de cette déclaration spécifique lorsque les données portant sur les préretraites, mises à la retraite d'office ou licenciements, sont renseignées dans la DADS. A cette fin, de nouveaux codes de motif de fin de période d'activité ont été créés. Pour plus de précisions, nous vous invitons à consulter le site www.e-ventail.fr :

<http://www.e-ventail.fr>

A compter de la DADS 2009, cette déclaration est également intégrée dans la DADS papier. En conséquence, cette obligation déclarative ne sera plus à réaliser par un formulaire spécifique. Il conviendra de remplir les éléments déclaratifs nécessaires au niveau de la DADS-U ou de la DADS papier.

Contribution sur les indemnités de mise à la retraite

La loi du 21 août 2003 a porté de 60 à 65 ans l'âge à partir duquel un salarié peut être mis à la retraite par son employeur. Elle a également prévu, par exception, que la mise à la retraite peut intervenir avant 65 ans sans que cet âge puisse être inférieur à 60 ans dans deux cas : - lorsqu'elle est prévue dans une convention ou un accord

collectif étendu conclu avant le 1er janvier 2008 et fixant des contreparties en terme d'emploi ou de formation professionnelle ; - lorsque le salarié se trouve en fin de dispositif de préretraite (préretraite progressive, CATS ou préretraite d'entreprise). Les indemnités de mise à la retraite sont soumises au régime social qui suit :

- exonération de cotisations à hauteur du plus élevé des deux montants suivants :

- double de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année précédant la rupture du contrat de travail ou moitié du montant de l'indemnité versée si ce montant est supérieur, sans que la fraction exonérée ne puisse excéder cinq fois le plafond annuel de la Sécurité sociale ; - ou montant de l'indemnité de mise à la retraite prévue par la convention collective de branche, l'accord professionnel ou interprofessionnel ou par la loi ;

- exonération de CSG et de CRDS dans la limite du montant de l'indemnité de mise à la retraite prévue par la convention collective de branche, l'accord professionnel ou interprofessionnel ou par la loi.

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2007 a supprimé à compter de son entrée en vigueur toute possibilité de signer ou d'étendre des conventions ou accords collectifs prévoyant la mise à la retraite d'office d'un salarié avant l'âge de 65 ans. Elle a prévu des dispositions transitoires pour les accords déjà conclus ou étendus.

Mises à la retraite avant 60 ans

Les conventions et accords collectifs signés ou étendus avant l'entrée en vigueur de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2007 et prévoyant la possibilité d'une mise à la retraite d'office avant 60 ans cessent de produire leurs effets au plus tard le 31 décembre 2007. Les indemnités versées à ce titre bénéficient du régime social favorable des indemnités de mise à la retraite. En revanche, elles sont assujetties, à la charge de l'employeur, à la contribution assise sur les préretraites d'entreprise prévue à l'article L.137-10 du code de la Sécurité sociale dont le taux est fixé à 24,35 % au 1er novembre 2012. Les indemnités versées à compter du 11 octobre 2007 aux salariés mis à la retraite avant 60 ans doivent être soumises à la contribution assise sur les indemnités de mise à la retraite au taux de 25 % et non plus à la contribution « préretraite » de 24,35% (voir infra).

Mises à la retraite entre 60 et 65 ans

Les accords prévoyant la possibilité d'une mise à la retraite d'office entre 60 et 65 cessent de produire leurs effets au 31 décembre 2009. Jusqu'à cette date, les mises à la retraite entre 60 et 65 ans restent possibles et les indemnités versées dans ce cadre sont soumises au régime social des indemnités de mise à la retraite. La loi de financement pour 2007, avait également prévu qu'à la suite d'un accord collectif conclu avant l'entrée en vigueur de la loi et ayant prolongé ses effets jusqu'au 31 décembre 2009, les indemnités versées au salarié dont le départ à la retraite avec l'accord de l'employeur interviendrait entre le 1er janvier 2010 et le 1er janvier 2014 seraient exonérées d'impôt sur le revenu et de cotisations de sécurité sociale dans les limites applicables aux indemnités de licenciement, ces indemnités restant soumises dans leur intégralité à la CSG et à la CRDS. La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2008 supprime ce régime social et fiscal de faveur : Ces indemnités seront soumises au régime social et fiscal des indemnités de départ volontaire à la retraite et seront donc assujetties intégralement aux cotisations de sécurité sociale, à la CSG et à la CRDS et soumises à l'impôt sur le revenu pour leur fraction dépassant 3 050 euros.

Nouvelle contribution sur les indemnités de mise à la retraite

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2008 institue à la charge de l'employeur une contribution assise sur les indemnités versées en cas de mise à la retraite d'un salarié par l'employeur, que le salarié soit âgé de moins de 65 ans ou de 65 ans et plus. Le taux de cette contribution est fixé à 25 % pour les indemnités de mise à la retraite versées entre le 11 octobre 2007 et le 31 décembre 2008 et à 50 % pour celles versées à partir de 2009. La contribution est recouvrée et contrôlée par les organismes chargés du recouvrement des cotisations de sécurité sociale selon les règles et garanties applicables à ces dernières. La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2008 impose également à l'employeur dont au moins un salarié ou assimilé est parti en préretraite ou a été placé en cessation anticipée d'activité au cours de l'année précédente, de produire à l'URSSAF, au plus tard le 31 janvier de chaque année, une déclaration mentionnant le nombre de salariés partis en préretraite ou placés en cessation anticipée d'activité au cours de l'année précédente, leur âge et le montant de l'avantage qui

leur est alloué, le nombre de mises à la retraite d'office à l'initiative de l'employeur et le nombre de salariés âgés de 60 ans et plus licenciés au cours de l'année civile précédant la déclaration. En cas de défaut de production de cette déclaration dans les délais, une pénalité de 600 fois le taux horaire du Smic est appliquée. La circulaire ministérielle du 25 février 2008 indique que ces dispositions entreront en vigueur à compter du 1er janvier 2009 au titre des préretraites, mises à la retraite d'office ou licenciements intervenus en 2008.

Toutefois, les entreprises, qui effectuent leur déclaration annuelle en dématérialisée sous la norme DADS-U, sont dispensées de cette déclaration spécifique lorsque les données portant sur les préretraites, mises à la retraite d'office ou licenciements, sont renseignées dans la DADS. A cette fin, de nouveaux codes de motif de fin de période d'activité ont été créés. Pour plus de précisions, nous vous invitons à consulter le site www.e-ventail.fr :

<http://www.e-ventail.fr>

Prévoyance complémentaire

Nouveauté : Au 1er janvier 2012, la taxe de 8% due sur les contributions patronales de prévoyance par les employeurs de plus de 9 salariés **est supprimée**. Les contributions patronales de prévoyance complémentaire sont désormais incluses dans l'assiette du forfait social dès lors que les conditions d'exclusion de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale définie à l'article L.242-1 alinéa 1 du code de la Sécurité sociale et d'assujettissement à la CSG sont remplies. Exception : les employeurs ayant moins de 10 salariés ne sont pas assujettis au forfait social sur les contributions patronales de prévoyance complémentaire. Le code type de personnel 108 « taxe contribution prévoyance » est clôturé au 1er janvier 2012. Les employeurs redevables du forfait social sur les contributions de prévoyance complémentaire doivent utiliser le code type de personnel 479 « forfait social ». Les dispositions ci-dessous demeurent applicables aux contributions patronales de prévoyance versées jusqu'au 31 décembre 2011.

L'effectif de votre entreprise est supérieur à neuf et vous participez - directement ou par l'intermédiaire du comité d'entreprise - au financement des prestations complémentaires de prévoyance versées aux salariés et assimilés, dans le cadre d'un contrat avec un organisme assureur ? Dans l'affirmative, vous devez vous acquitter d'une taxe de 8 % assise sur les contributions patronales de prévoyance et destinée au Fonds de solidarité vieillesse. Tous les types de contrat de prévoyance (individuel ou collectif) sont concernés, que les contributions soient obligatoires ou facultatives, globalisées ou individualisées par salarié. La taxe n'est pas due, cependant, sur les contributions versées en vue du financement des trois premières années du maintien du salaire, en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident, lorsqu'elles résultent :

- de dispositions légales,
- d'une convention collective de branche,
- d'un accord professionnel ou interprofessionnel,
- d'une convention,
- d'un accord d'entreprise ou d'établissement.

La contribution solidarité autonomie

La contribution solidarité autonomie est due, depuis le 1er juillet 2004, par tous les employeurs du secteur privé ou public redevables de la cotisation patronale d'assurance maladie destinée au financement du régime de base d'assurance maladie français.

Les rémunérations soumises à cette contribution de 0,3% sont celles versées aux personnes affiliées à un régime français de base d'assurance maladie, applicable en métropole ou dans les DOM (régime général et régimes spéciaux de Sécurité sociale).

La contribution solidarité autonomie est calculée sur la même assiette que celle de la cotisation d'assurance maladie dont l'employeur est redevable au titre du salarié considéré.

Pour plus de précisions sur cette contribution, consultez le dossier réglementaire consacré à la contribution solidarité autonomie :

[/profil/associations/dossiers_reglementaires/dossiers_reglementaires/la_contribution_solidaire_autonomie_\(csa\)_01.html](#)

Document d'information synthétique établi à la date du 02/09/13

Les services concernés des Urssaf sont à votre disposition pour vérifier l'application de cette réglementation à votre cas.

SMIC : cas général

Salaire minimum de croissance (art. L 3231-1 et suivants du code de travail) Territoire métropolitain et DOM				
Date d'effet	Texte	Journal Officiel	SMIC horaire(1)	SMIC base 35 h par semaine
01.01.2013	Décret 19.12.2012	21.12.2012	9,43 €	1430,22 €

MAJ décembre 2012

(1) Valeur du SMIC brut.

SMIC : les moins de 18 ans

Si vous employez des jeunes travailleurs, le SMIC qui leur est applicable comporte un abattement fixé :

- à 20% avant 17 ans (soit, au 1er janvier 2013, 7,54 euros pour le SMIC horaire, 1143,57 euros pour le SMIC base 35 h par semaine),
- à 10% entre 17 et 18 ans (soit, au 1er janvier 2013, 8,49 euros pour le SMIC horaire, 1287,65 euros pour le SMIC base 35 h par semaine).

Cependant cet abattement est supprimé pour les jeunes travailleurs ayant six mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent.

Date d'effet	Avant 17 ans		Entre 17 et 18 ans	
	SMIC horaire	SMIC Base 35 h par semaine	SMIC horaire	SMIC Base 35 h par semaine
01.01.2013	7,54 €	1143,57 €	8,49 €	1287,65 €

MAJ décembre 2012

SMIC : travailleurs handicapés

Depuis le 1er janvier 2006, le salaire versé aux travailleurs reconnus handicapés doit correspondre à l'emploi qu'ils occupent et à leur qualification, dans les conditions de droit commun. Les abattements en vigueur avant cette date, qui concernaient les travailleurs handicapés classés en catégorie B et C par la COTOREP (institution qui était alors compétente) et ceux titulaires d'un emploi "protégé", ainsi que le dispositif de garantie de ressources des travailleurs handicapés" (GRTH) ont cessé d'être applicables; en contrepartie, les employeurs bénéficient d'une aide à l'emploi. Le travailleur handicapé ne perçoit plus un salaire réduit complété par un complément de ressources mais une rémunération garantie globale versée par l'ESAT (dont une aide au poste versée par l'Etat). L'aide au poste qui constitue un élément de cette rémunération est assujettie aux cotisations de sécurité sociale. En revanche, elle n'est pas assujettie au FNAL, au versement transport et à la contribution solidarité autonomie (article L. 243-5 du Code de l'action sociale et des familles).

Certaines des cotisations de Sécurité sociale ne s'appliquent que sur un montant maximum de la rémunération : le plafond. Il est fixé chaque année. Il varie en fonction de la périodicité de la paye.

Plafonds par périodicité

Le plafond applicable est fonction de la périodicité de la paye, si la rémunération est mensuelle, le plafond applicable est mensuel.

Plafonds de salaires par périodicité de paie (art D 242-16 et suivants du code de la sécurité sociale)

Document d'information synthétique établi à la date du 02/09/13

Les services concernés des Urssaf sont à votre disposition pour vérifier l'application de cette réglementation à votre cas.

Période de référence : 01.01.2013 au 31.12.2013						
Année*	Trimestre	Mois	Quinzaine	Semaine	Jour	Heure**
37 032	9 258	3 086	1 543	712	170	23

Maj décembre 2012

* Le plafond annuel mentionné est obtenu en cumulant les 12 plafonds mensuels

** Pour une durée de travail inférieure à 5 heures

Plafond : calcul au trentième

Le plafond est calculé par l'addition d'autant de trentièmes du plafond mensuel que la période de travail comporte de jours ouvrables ou non ouvrables :

- En cas d'embauche, de licenciement ou de départ volontaire en cours d'année.
- Pour tenir compte des périodes de chômage-intempéries ou de congés payés indemnisés par les caisses de congés payés.

(art R 243-11 du code de la Sécurité sociale)

Calcul journalier au Nombre de trentième (du jours 01.01.2013 au 31.12.2013)
102,87
1 €
205,73
2 €
308,60
3 €
411,47
4 €
514,33
5 €
617,20
6 €
720,07
7 €
822,93
8 €
925,80
9 €
1 028,67
10 €

1
131153
€
1
231240
€
1
337327
€
1
440413
€
1
548500
€
1
645687
€
1
748773
€
1
851860
€
1
951947
€
2
057033
€
2
160120
€
2
268207
€
2
368393
€
2
468480
€
2
572567
€
26
674,53€

2
77740
€
2
8827
€
2
982913
€
3
08600
€

MAJ décembre 2012

Vous devez décompter à votre salarié un avantage en nature (AN) - chaque fois que vous lui fournissez ou prenez en charge sa nourriture, son logement ou tout autre bien ou service. La valeur de cet AN doit être ajoutée au montant de sa rémunération en espèces pour constituer la base de calcul des cotisations et contributions sociales.

Bon à savoir :

L'ordonnance n°2005-651 du 6 juin 2005 relative à la garantie des droits des cotisants dans leurs relations avec les organismes de recouvrement instaure une série de mesures destinées à renforcer la sécurité juridique des cotisants. Parmi ces mesures figure notamment le rescrit social qui vous permet d'obtenir une réponse écrite sur l'application, à votre situation, de certains points de législation.

Vous pouvez formuler une demande de rescrit sur les mesures réglementaires spécifiques relatives aux avantages en nature.

Pour vous informer sur le rescrit social et vous aider à formuler votre demande, consultez notre offre de service : Le rescrit social

.../services/vos_droits,_vos_obligations/le_rescrit_social_01.html

Avantage en nature nourriture

La prise en charge par l'employeur du repas de ses salariés, en dehors de situation de déplacement professionnel est constitutive d'un avantage en nature nourriture.

Si l'employeur fournit gratuitement les repas ou les règle directement à un tiers :

L'évaluation de l'avantage en nature est forfaitaire et est fixée, depuis le 1er janvier 2013, à 4,55 euros par repas soit 9,10 euros par jour (pour deux repas).

Si l'employeur fournit le repas à prix modique :

Le salarié prend ses repas chez l'employeur :

Si sa participation financière est inférieure à l'évaluation forfaitaire de 4,55 euros : Il convient de réintégrer la différence dans l'assiette des cotisations.

Exemple :

Si la participation salariale s'élève à 1,50 euros par repas, l'avantage en nature à réintégrer dans l'assiette est de 3,05 euros par repas (4,55 euros - 1,50 euros).

Document d'information synthétique établi à la date du 02/09/13

Les services concernés des Urssaf sont à votre disposition pour vérifier l'application de cette réglementation à votre cas.

Le salarié prend ses repas à la cantine ou au restaurant d'entreprise ou inter-entreprise, géré ou subventionné par l'entreprise ou le comité d'entreprise :

Sa participation financière est inférieure à l'évaluation forfaitaire de 4,55 euros :

- si elle est inférieure à 50 % de l'évaluation forfaitaire, il convient de réintégrer la différence dans l'assiette des cotisations ; si elle est supérieure ou égale à 50 % de l'évaluation forfaitaire, l'avantage en nature peut être négligé et ne doit pas être intégré dans l'assiette des cotisations.

Exemples :

- Si la participation salariale s'élève à 1,50 euros par repas, l'avantage en nature à réintégrer dans l'assiette est de 3,05 euros par repas (4,55 euros - 1,50 euros).
- Si la participation salariale s'élève à 3 euros par repas, l'avantage en nature nourriture peut être négligé et ne pas être intégré dans l'assiette des cotisations.

Cas particulier des personnes ayant une charge éducative, sociale ou psychologique :

N'est pas considérée comme un avantage en nature, et n'est donc pas réintégrée dans l'assiette des cotisations, la fourniture de repas résultant d'une obligation professionnelle ou pris par nécessité de service prévue conventionnellement ou contractuellement. Sont ici visées :

- Les personnes qui, par leur fonction, sont amenées par nécessité de service à prendre leur repas avec les personnes dont ils ont la charge éducative, sociale ou psychologique.
- Dès lors que leur présence au moment des repas résulte d'une obligation professionnelle figurant dans un projet pédagogique ou éducatif de l'établissement soit dans un document de nature contractuelle tel un contrat de travail.

Les personnels de cantine et de service ne sont pas concernés par cette disposition qui résulte d'une tolérance ministérielle.

Avantage en nature logement

Lorsqu'un employeur, propriétaire ou locataire d'une habitation, la met à disposition d'un salarié gratuitement, il doit évaluer un avantage en nature logement et le soumettre au paiement des cotisations de sécurité sociale.

En revanche, lorsqu'il prend en charge directement le loyer du salarié (bail locatif au nom du salarié), cette prise en charge doit être analysée comme un avantage en espèces et non pas comme un avantage en nature.

Dans ce cas, l'ensemble des sommes pris en charge pour le compte du salarié, qu'il s'agisse d'un remboursement ou d'un paiement direct du loyer, devra être soumis au paiement des cotisations.

Les modalités d'évaluation de l'avantage en nature logement peuvent varier selon l'option exercée par l'employeur.

Il a le choix entre une évaluation forfaitaire ou un calcul à partir de la valeur locative servant à l'établissement de la taxe d'habitation dans les conditions prévues par les articles 1496 et 1516 du Code Général des Impôts.

Cette option relève exclusivement de l'employeur qui pourra la réviser en fin d'exercice pour l'année entière écoulée, salarié par salarié.

Evaluation selon le forfait

Elle se présente sous forme d'un barème de huit tranches établi en fonction des revenus du salarié.

Montants exprimés en euros

Rémunération brute mensuelle	Inférieure à 1543,00	De 1543,00 à 1851,59	De 1851,60 à 2160,19	De 2160,20 à 2777,39	De 2777,40 à 3394,59	De 3394,60 à 4011,79	De 4011,80 à 4628,99	A partir de 4629,00
Avantage en nature pour une pièce	65,80	76,90	87,80	98,60	120,70	142,50	164,50	186,50
Si plusieurs pièces, avantage en nature par pièce principale	35,10	49,40	65,80	82,20	104,10	126,10	153,40	175,50

MAJ décembre 2012

Les avantages accessoires - eau, gaz, électricité, chauffage et garage - sont compris dans le forfait.

L'avantage en nature logement est calculé au mois le mois en fonction de la rémunération brute mensuelle.

Dans l'hypothèse où un salarié perçoit des rémunérations inégales en cours d'année, l'évaluation ne peut pas se faire annuellement par calcul d'une rémunération mensuelle moyenne, mais doit se faire mensuellement sur la paie du mois en cours.

Lorsqu'un salarié a accepté de bénéficier de la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels, il faut se référer au salaire après application de cette déduction.

Evaluation d'après la valeur locative brute

L'employeur peut opter pour une évaluation de l'avantage en nature logement d'après la valeur locative servant à l'établissement de la taxe d'habitation. Dans l'hypothèse où les services fiscaux ne peuvent pas fournir les renseignements relatifs à cette valeur locative, l'avantage en nature va être calculé en fonction de la valeur locative réelle du logement. Cette valeur locative réelle correspond au taux des loyers pratiqués dans la commune pour des logements de surface équivalente. Si aucune de ces deux valeurs ne peut être fournie, le forfait devra s'appliquer. Les avantages accessoires (eau, électricité, gaz, chauffage et garage) pris en charge par l'employeur sont ajoutés pour leur montant réel à l'évaluation du logement. Les autres charges réglées par l'employeur et dont le paiement incombe normalement à l'occupant comme la taxe d'habitation ou l'assurance, constituent un avantage en espèces soumis à cotisations.

Versement d'une redevance ou d'un loyer par le salarié

Lorsque la participation du salarié est supérieure ou équivalente à la base de la valeur locative brute ou au montant du forfait, selon l'option choisie par l'employeur, la fourniture du logement n'est pas considérée comme un avantage en nature et ne donne pas lieu à cotisation. En revanche lorsque la participation du salarié est modique et inférieure à la valeur locative ou au montant du forfait, l'avantage en nature correspond à la différence entre la valeur locative ou le forfait et la redevance acquittée par le salarié.

Toutefois, lorsque l'évaluation de l'avantage est inférieure à l'évaluation de la première tranche du barème forfaitaire pour une pièce, soit 65,80 euros pour 2013, l'avantage logement peut être négligé.

Cas particuliers

- Concernant les mandataires sociaux, l'évaluation de l'avantage en nature logement doit en principe se faire à partir de la valeur locative servant à l'établissement de la taxe d'habitation.

Toutefois l'évaluation forfaitaire est admise si 3 conditions sont remplies :

- être titulaire d'un contrat de travail
- percevoir à ce titre une rémunération distincte du mandat social

- relever du régime de l'assurance chômage géré par l'UNEDIC.

Le logement est alors évalué en fonction de la rémunération brute versée au titre de ce contrat de travail.

- Logement occupé par deux conjoints travaillant dans la même entreprise

Si l'attribution du logement est prévue dans le contrat de travail d'un seul conjoint, l'avantage en nature est réintégré dans l'assiette des cotisations de ce dernier.

Si l'attribution du logement est prévue dans le contrat de travail de chaque conjoint, l'avantage est dans un premier temps évalué en fonction de leur rémunération respective puis la moitié de la valeur de l'avantage en nature applicable à chacun d'eux s'ajoute à leur rémunération.

Il en sera de même si l'attribution n'est prévue dans aucun des deux contrats.

- Personnes logées par nécessité absolue de service

Il concerne les salariés qui ne peuvent accomplir leur travail sans être logés dans les locaux où ils exercent leur fonction (personnel de sécurité, de gardiennage, etc.).

Pour ces salariés, l'avantage en nature logement est évalué déduction faite d'un abattement pour sujétion de 30% sur la valeur locative servant de base à la taxe d'habitation.

En revanche, les avantages accessoires (eau, gaz, électricité, chauffage et garage) ne bénéficient pas de cet abattement et sont pris en compte pour leur valeur réelle.

Avant le 1er janvier 2007, cet abattement de 30% pour sujétion ne pouvait se pratiquer que sur l'évaluation d'après la valeur locative brute.

Depuis le 1er janvier 2007, cet abattement de 30% peut également s'appliquer sur la valeur forfaitaire de l'avantage en nature logement.

Attribution des titres restaurant : Conditions d'exonération de la participation patronale

Conditions d'attribution

Notion de salarié au sens du droit du travail

Les titres restaurant sont remis par les employeurs à leur personnel salarié.

L'attribution des titres restaurant est donc conditionnée par l'existence d'un lien de salariat, tel que défini par le code du travail, entre l'employeur et le bénéficiaire des titres.

S'agissant des mandataires sociaux affiliés au régime général en application de l'article L 311-3 du code de la Sécurité sociale, l'absence d'un contrat de travail ne s'oppose pas à ce qu'ils bénéficient de titres restaurant si ce dispositif est mis en place pour les salariés dans la société.

Répartition des horaires dans la journée

Il ne peut être attribué qu'un titre restaurant par jour de travail et à condition que le repas soit compris dans l'horaire de travail journalier.

Ainsi, un salarié travaillant 5 jours par semaine de 9 heures à 17 heures pourra bénéficier de 5 titres restaurant par semaine.

Neutralisation des périodes d'absence

L'employeur ne peut attribuer de titres restaurant pour les jours d'absence du salarié quel que soit le motif de l'absence (congés annuels, maladie, etc.).

Pour toute question complémentaire relative aux conditions d'attribution des titres restaurant, il convient de contacter la Commission Nationale des Titres Restaurant à l'adresse suivante :

Commission Nationale des Titres Restaurant

32, rue de Brison

42 335 ROANNE

Tél : 04.77.23.69.30

<http://www.cntr.fr>

Conditions d'exonération

Pour être exonérée de cotisations de sécurité sociale, la contribution patronale au financement de l'acquisition des titres restaurant doit respecter deux limites : - être comprise entre 50 et 60% de la valeur nominale du titre, - ne pas excéder 5,29 euros (en 2013). En cas de mauvaise application de ces règles (dépassement d'une ou des deux limites), la loi de modernisation de l'économie du 4 août 2008 (article 6 - JO du 5 août 2008) dispose que le redressement ne porte que sur la fraction des cotisations et contributions indûment exonérées, sauf en cas de mauvaise foi ou d'agissements répétés du cotisant (article L.133-4-3 du code de la sécurité sociale).

En cas de mauvaise foi ou d'agissements répétés, le dépassement de l'une de ces limites entraînera la réintégration dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale de la totalité de la participation patronale.

En cas de participation du comité d'entreprise au financement des titres restaurant, il convient de cumuler les deux participations, employeur et comité d'entreprise, pour apprécier les limites d'exonération.

Chèques vacances financés par l'employeur

Information préalable :

Cette rubrique présente les règles applicables lorsque les chèques vacances sont financés par l'employeur. Pour toute information sur les chèques vacances exclusivement financés par le comité d'entreprise, nous vous invitons à consulter la page suivante :

[/employeurs/comite_dentreprise/vous - vos cotisations/les prestations_03.html#OG53107](/employeurs/comite_dentreprise/vous_-_vos_cotisations/les_prestations_03.html#OG53107)

Entreprise de moins de 50 salariés

Dépourvue de comité d'entreprise et ne relevant pas d'un organisme paritaire de gestion

Dans les entreprises ayant un effectif inférieur à 50 salariés, dépourvues de comité d'entreprise et ne relevant pas d'un organisme paritaire de gestion, la participation de l'employeur au financement des chèques vacances est exonérée de cotisations de sécurité sociale et de la contribution FNAL mais demeure soumise à la CSG et à la CRDS (sans abattement de 1,75% représentatif de frais professionnels pour les contributions versées à partir du 1er janvier 2012) et au versement transport, sous réserve du respect des conditions suivantes : Conditions liées à la participation patronale :

- le montant et les modalités d'attribution de la participation de l'employeur doivent faire l'objet d'un accord collectif (de branche, interentreprises ou d'entreprise) ou en l'absence de représentation syndicale d'une proposition du chef d'entreprise soumise à l'ensemble des salariés,
- la contribution de l'employeur doit être plus élevée pour les salariés dont les rémunérations sont les plus faibles,
- elle ne doit pas se substituer à un élément de rémunération versé dans l'entreprise ou prévu, pour l'avenir par des stipulations contractuelles, individuelles ou collectives.

La contribution de l'employeur à l'acquisition des chèques vacances ne peut dépasser :

- 80% de la valeur libératoire des chèques vacances si la rémunération moyenne des bénéficiaires au cours des trois derniers mois précédant l'attribution est inférieure au plafond de la sécurité sociale apprécié sur une base mensuelle,
- 50% de la valeur libératoire des chèques vacances si la rémunération moyenne des bénéficiaires au cours des trois derniers mois précédant l'attribution est supérieure au plafond de la sécurité sociale apprécié sur une base mensuelle.

Ces pourcentages sont majorés de 5% par enfant à charge et de 10% par enfant handicapé dans la limite de 15%. Par ailleurs, la contribution annuelle globale de l'employeur ne peut être supérieure à la moitié du produit, évalué au 1er janvier de l'année en cours, du nombre total de salariés par le SMIC mensuel, charges sociales comprises. Lorsque toutes les conditions sont respectées, l'avantage résultant de la participation de l'employeur à l'acquisition des chèques vacances est exonéré des cotisations de sécurité sociale dans la limite de 30 % du Smic brut mensuel par an et par salarié. En cas de mauvaise application de ces règles, (dépassement des plafonds individuels de 80% et 50%, du plafond global annuel et/ou de la limite d'exonération de 30 %) la loi du 22 juillet 2009 de développement et de modernisation des services touristiques dispose que le redressement ne porte que sur la fraction des cotisations et contributions indûment exonérées ou réduites (article L 411-9 du code du tourisme).

Toutefois, en cas de mauvaise foi ou d'agissements répétés, le dépassement de l'une de ces limites entraînera la réintégration dans l'assiette des cotisations de la totalité de la contribution patronale.

L'exonération porte sur les cotisations salariales et patronales d'assurance maladie maternité, vieillesse, allocations familiales et accidents du travail et FNAL. Par ailleurs, les chèques vacances ne supportent pas le «forfait social» dû depuis le 1er janvier 2009 par les employeurs sur certaines formes de rémunération (exclusion expressément prévue par l'article 13 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 du 17 décembre 2008). La contribution au versement transport et les contributions à la CSG et CRDS (sans abattement de 1,75% pour les contributions versées à partir du 1er janvier 2012) restent dues. Pour plus d'informations sur la contribution de l'employeur pour le financement des chèques vacances dans les entreprises de moins de 50 salariés dépourvues de comité d'entreprise : consultez la lettre circulaire N°2011-0000035 :

Dotée d'un comité d'entreprise ou adhérent à un organisme paritaire de gestion

Dans le cas où les entreprises de moins de cinquante salariés sont pourvues d'un CE et/ou relèvent d'un organisme paritaire de gestion, les contributions patronales au financement des chèques vacances sont intégralement soumises à l'ensemble des cotisations et contributions de sécurité sociale.

Entreprise de 50 salariés et plus

Lorsque les chèques-vacances sont acquis par l'employeur avec le cas échéant une contribution du comité d'entreprise, la participation de l'employeur et du comité d'entreprise constituent un complément de rémunération légalement assujéti aux cotisations et contributions de sécurité sociale.

Avantage en nature véhicule

L'utilisation privée d'un véhicule mis à disposition du salarié de façon permanente constitue un avantage en nature qu'il s'agisse d'un véhicule dont l'employeur est propriétaire ou locataire.

Lorsque le salarié restitue le véhicule lors de chaque repos hebdomadaire et durant les périodes de congés, le salarié ne dispose pas en permanence du véhicule. L'avantage en nature, résultant de l'utilisation éventuelle à titre privé la semaine, pourra être négligé lorsque l'utilisation du véhicule pendant la semaine (trajets domicile- travail) constitue le prolongement des déplacements professionnels effectués à l'aide du véhicule.

L'avantage en nature véhicule devra être évalué, au choix de l'employeur, soit sur la base des dépenses réellement engagées, soit sur la base d'un forfait.

Evaluation de l'avantage

Dépenses réellement engagées

Dans le cas d'un véhicule acheté, l'évaluation est effectuée sur la base des dépenses engagées pour le compte du salarié.

Ces dépenses comprennent :

- L'amortissement de l'achat du véhicule, toutes taxes comprises, sur 5 ans à hauteur de 20% par an.
- L'assurance et les frais d'entretien (révisions, changement de pneumatiques, vidanges, etc.) toutes taxes comprises.
- Le cas échéant, les frais de carburant utilisé pour l'usage privé et payé par l'employeur.

Si le véhicule a plus de 5 ans, le pourcentage de l'amortissement à retenir est de 10 %.

L'évaluation est calculée en proratisant le nombre de kilomètres parcourus annuellement (ou pendant la durée de mise à disposition en cours d'année) pour l'usage personnel par le nombre total de kilomètres parcourus par le véhicule pour la même période.

Dans le cas d'un véhicule loué ou en location avec option d'achat, l'évaluation se fait à partir du coût global de la location, de l'entretien et de l'assurance toutes taxes comprises, et, le cas échéant, des frais de carburant utilisé pour l'usage privé et payé par l'employeur.

L'évaluation est proratisée à partir des factures prouvant le nombre de kilomètres parcourus annuellement (ou pendant la durée de mise à disposition en cours d'année) pour l'usage personnel et le nombre de kilomètres parcourus annuellement par le véhicule mis à disposition de façon permanente.

Lorsque l'employeur ne peut prouver le kilométrage parcouru à titre privé, l'Urssaf peut régulariser en prenant les forfaits prévus par l'arrêté.

Evaluation au forfait

Pour un véhicule acheté :

Lorsque le salarié l'utilise en permanence et paie ses frais de carburant, l'évaluation de l'avantage se fait sur la base de 9 % du coût d'achat du véhicule TTC. Si le véhicule a plus de 5 ans, la base d'évaluation est de 6 % du coût d'achat TTC.

Lorsque le salarié utilise le véhicule en permanence mais que l'employeur paie le carburant l'évaluation va se faire :

- Soit sur la base des 9 % du prix d'achat du véhicule de moins de 5 ans (ou 6 % si plus de 5 ans) auxquels s'ajoutent les frais réels de carburant (sur factures) utilisé à des fins personnelles,
- Soit à partir d'un forfait global de 12 % du coût d'achat du véhicule ou de 9 % si le véhicule a plus de 5 ans.

Pour un véhicule loué ou en location avec option d'achat :

Lorsque le salarié paie ses frais de carburant, l'évaluation résultant de l'usage privé est effectuée sur la base de 30 % du coût annuel comprenant :

- la location,
- l'entretien,
- l'assurance.

Lorsque l'employeur paie le carburant, l'évaluation se fait :

- sur 30% du coût global annuel pour la location (location, entretien, assurances) plus frais réels (sur factures) de carburant utilisé à des fins personnelles ou

- sur 40% du coût global annuel pour la location (location, entretien, assurance et coût global du carburant utilisé à des fins professionnelles et personnelles).

L'évaluation ainsi obtenue sera en tout état de cause plafonnée à celle qui résulte de la règle applicable en cas de véhicule acheté, le prix de référence du véhicule étant le prix d'achat TTC du véhicule par le loueur rabais compris dans la limite de 30% du prix conseillé par le constructeur pour la vente de véhicule au jour du début du contrat.

Tableau : évaluation au forfait ou au réel de l'avantage en nature pour un véhicule acheté

	Véhicule acheté	
	5 ans et moins	Plus de 5 ans
Forfait annuel L'employeur ne prend pas en charge le carburant	9% du coût d'achat (prix TTC réglé par l'entreprise)	6% du coût d'achat (prix TTC réglé par l'entreprise)
Forfait annuel L'employeur prend en charge le carburant	9% du coût d'achat (prix TTC réglé par l'entreprise) plus les frais réels (sur factures) de carburant utilisé à des fins personnelles ou 12% du coût d'achat (prix TTC réglé par l'entreprise)	6% du coût d'achat (prix TTC réglé par l'entreprise) plus les frais réels (sur factures) de carburant utilisé à des fins personnelles ou 9% du coût d'achat (prix TTC réglé par l'entreprise)
Dépenses réelles (évaluation annuelle) L'employeur ne prend pas en charge le carburant	- 20% du coût d'achat (prix TTC réglé par l'entreprise), - l'assurance, - les frais d'entretien.	- 10% du coût d'achat (prix TTC réglé par l'entreprise) - l'assurance - les frais d'entretien.
L'employeur prend en charge le carburant	Pour évaluer l'avantage en nature = Résultat obtenu en additionnant les trois valeurs listées ci-dessus, multiplié par le nombre de km parcourus à titre privé ----- Total de km parcourus par le véhicule pour la même période	
	- ajouter, le cas échéant, les frais réels de carburant utilisé pour un usage personnel	- ajouter, le cas échéant les frais réels de carburant utilisé pour un usage personnel

Tableau : évaluation au forfait ou au réel de l'avantage en nature pour un véhicule en location avec ou sans option d'achat

	Véhicule en location ou en location avec option d'achat
Forfait annuel L'employeur ne prend pas en charge le carburant	30% du coût global annuel pour la location (location, entretien, assurance). L'évaluation ainsi obtenue sera en tout état de cause plafonnée à celle qui résulte de la règle applicable en cas de véhicule acheté (voir ci-dessus), le prix de référence du véhicule étant le prix d'achat TTC du véhicule par le loueur, rabais compris, dans la limite de 30% du prix conseillé par le constructeur pour la vente de véhicule au jour du début du contrat.
Forfait annuel L'employeur prend en charge le carburant	30% du coût global annuel pour la location (location, entretien, assurances) plus frais réels (sur facture) de carburant utilisé à des fins personnelles. ou 40% du coût global annuel pour la location (location, entretien, assurance et coût global du carburant utilisé à des fins professionnelles et personnelles).

	* * *
	L'évaluation ainsi obtenue sera en tout état de cause plafonnée à celle qui résulte de la règle applicable en cas de véhicule acheté (voir ci-dessus), le prix de référence du véhicule étant le prix d'achat TTC du véhicule par le loueur, rabais compris dans la limite de 30% du prix conseillé par le constructeur pour la vente de véhicule au jour du début du contrat.
Dépenses réelles (évaluation annuelle) L'employeur ne prend pas en charge le carburant	- coût global annuel de la location - l'entretien - l'assurance
	Pour évaluer l'avantage en nature = Résultat obtenu en additionnant les trois valeurs listées ci-dessus, multiplié par le nombre de km parcourus à titre privé ----- Total de km parcourus par le véhicule pour la même période
L'employeur prend en charge le carburant	- ajouter, le cas échéant, les frais réels de carburant utilisé pour un usage personnel.

Cas particuliers

Le salarié verse une redevance

Les règles d'évaluation de l'avantage en nature sont identiques que l'employeur opte pour l'évaluation au forfait ou pour la valeur réelle :

- lorsque la redevance versée par le salarié est inférieure à l'évaluation de l'avantage (au forfait ou au réel), l'avantage en nature sera égal à la différence entre ces deux valeurs,
- en revanche, lorsque cette redevance est supérieure ou égale au montant de l'évaluation, il n'y a pas avantage en nature.

Véhicule mis à disposition pour une utilisation uniquement professionnelle

Dans le cas d'une utilisation professionnelle pour le trajet domicile -lieu de travail, aucun avantage en nature n'est constitué par l'économie de frais réalisée par le salarié lorsqu'il est démontré que :

- l'utilisation du véhicule est nécessaire à l'activité professionnelle ;
- le véhicule n'est pas mis à disposition de manière permanente et ne peut donc être utilisé à des fins personnelles.

Par ailleurs l'employeur doit démontrer que le salarié ne peut pas utiliser les transports en commun soit parce que le trajet domicile-lieu de travail n'est pas desservi, soit en raison de conditions ou d'horaires particuliers de travail.

Véhicule utilitaire

L'avantage constitué par la mise à disposition permanente d'un véhicule utilitaire peut être négligé dès lors que l'employeur indique dans un écrit (règlement intérieur, circulaire, courrier écrit ou électronique, etc.) que le véhicule est utilisé à des fins professionnelles uniquement.

La notion de véhicule utilitaire peut être vérifiée par référence à la « carte grise ».

Il pourra également s'agir de voitures particulières aménagées dans un but professionnel.

Vente d'un véhicule à tarif préférentiel par le constructeur, un concessionnaire ou un agent de la marque à leurs salariés

Dans ce cas il faut distinguer plusieurs situations :

- Lorsque la réduction tarifaire n'excède pas 30 % du prix public toutes taxes comprises, l'avantage en nature peut être négligé.

Lorsque la réduction est supérieure à 30 % du prix public TTC, il convient de réintégrer la totalité de l'avantage en nature dans l'assiette des cotisations de sécurité social.

Avantage en nature des NTIC

Outils issus des nouvelles technologies de l'information et de la communication

Lorsque, dans le cadre de l'activité professionnelle de votre salarié, vous mettez à la disposition permanente de ce dernier des outils issus des nouvelles technologies de l'information et de la communication, dont l'usage est en partie privé, l'avantage en nature constitué par son utilisation privée est évalué, sur votre option, sur la base des dépenses réellement engagées ou sur la base d'un forfait annuel estimé à 10 % de son coût d'achat ou, le cas échéant, de l'abonnement, toutes taxes comprises.

Le montant du forfait ci-dessus constitue une évaluation minimale, à défaut de stipulations supérieures arrêtées par convention ou accord collectif, et peut être remplacé par un montant supérieur d'un commun accord entre les salariés et vous.

Pour une information plus complète sur la législation relative aux outils issus des nouvelles technologies, nous vous invitons à consulter notre dossier réglementaire sur ce sujet :

[../dossiers_reglementaires/dossiers_reglementaires/outils_issus_des_nouvelles_technologies_01.html](#)

Les autres avantages en nature

Les avantages autres que ceux mentionnés précédemment sont déterminés dans tous les cas d'après leur valeur réelle.

Frais professionnels

Vous trouverez ci-dessous les chiffres des principaux indicateurs décrits au chapitre « Les frais professionnels » de la rubrique « Base de calcul ».

Bon à savoir :

L'ordonnance n°2005-651 du 6 juin 2005 relative à la garantie des droits des cotisants dans leurs relations avec les organismes de recouvrement instaure une série de mesures destinées à renforcer la sécurité juridique des cotisants. Parmi ces mesures figure notamment le rescrit social qui vous permet d'obtenir une réponse écrite sur l'application, à votre situation, de certains points de législation.

Vous pouvez formuler une demande de rescrit sur les mesures réglementaires spécifiques relatives aux frais professionnels.

Pour vous informer sur le rescrit social et vous aider à formuler votre demande, consultez notre offre de service : Le rescrit social

[/profil/associations/services/vos_droits_vos_obligations/le_rescrit_social_01.html](#)

Allocations forfaitaires

Document d'information synthétique établi à la date du 02/09/13

Les services concernés des Urssaf sont à votre disposition pour vérifier l'application de cette réglementation à votre cas.

Si vous indemnisez votre salarié de ses dépenses d'alimentation et d'hébergement par des allocations forfaitaires, vous bénéficiez des dispositions de l'arrêté du 20 décembre 2002 modifié par l'arrêté du 25 juillet 2005. Ce texte détermine les limites d'exonérations de cotisations sur ces allocations, sans qu'il soit nécessaire que vous apportiez d'autres justifications que celles des circonstances de fait.

Pour 2013, ces limites sont les suivantes :

Indemnité de repas

- 17,70 euros par repas

Indemnité de restauration sur le lieu de travail

- 6 euros par repas

lorsque votre salarié est contraint de prendre une restauration sur son lieu effectif de travail, en raison de conditions particulières d'organisation ou d'horaires de travail, telles que travail en équipe, travail posté, travail continu, travail en horaire décalé ou travail de nuit,

Indemnité de repas ou de restauration hors des locaux de l'entreprise

- 8,60 euros par repas

lorsque votre salarié est en déplacement hors des locaux de l'entreprise ou sur un chantier, et lorsque les conditions de travail lui interdisent de regagner sa résidence ou son lieu habituel de travail pour le repas et qu'il n'est pas démontré que les circonstances ou les usages de la profession l'obligent à prendre ce repas au restaurant.

Indemnités grand déplacement

L'indemnité destinée à compenser les dépenses supplémentaires de logement et de petit déjeuner est réputée utilisée conformément à son objet pour la fraction qui n'excède pas par jour :

- 63,30 euros en déplacement à Paris et dans les départements des Hauts de Seine, de Seine Saint Denis et du Val de Marne ;
- 47 euros pour les salariés en déplacement dans les autres départements de la France métropolitaine.

Les indemnités de grand déplacement, en métropole, ne sont pas soumises à cotisations dans les limites indiquées ci-dessous*

Grand déplacement	Maximum déductible		
	Pour les 3 premiers mois	du 4ème au 24ème mois	du 25ème au 72ème mois
Par repas	17,70 €	15 €	12,40 €
Logement et petit déjeuner (département 75-92-93-94)	63,30 € par jour	53,80 € par jour	44,30 € par jour
Logement et petit déjeuner (autres départements de la métropole)	47 € par jour	40 € par jour	32,90 € par jour

**Sous réserve de la non application d'une déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels*

MAJ décembre 2012

Frais de transport domicile-lieu de travail : aide patronale

Document d'information synthétique établi à la date du 02/09/13

Les services concernés des Urssaf sont à votre disposition pour vérifier l'application de cette réglementation à votre cas.

L'article 20 de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2009 (n°2008-1330 du 17 décembre 2008 JO du 18 décembre 2008) instaure une prise en charge par l'employeur d'une partie des frais de transport engagés par les salariés au titre des trajets réalisés entre leur domicile et leur lieu de travail. Cette aide peut, sous certaines conditions (décret n° 2008-1501 du 30 décembre 2008 JO du 31.12), être exonérée de cotisations sociales.

Prise en charge obligatoire des frais de transports collectifs ou d'abonnement à un service public de location de vélos

Tous les employeurs, quelle que soit la localisation de l'entreprise, doivent désormais obligatoirement prendre en charge une partie du prix des titres d'abonnements souscrits par les salariés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail accomplis au moyen de transports publics de personnes ou de services publics de location de vélos. La prise en charge obligatoire de l'employeur est fixée à 50 % du coût de l'abonnement sur la base des tarifs de 2^e classe. La participation de l'employeur, y compris la part facultative au-delà du seuil de 50 % sera exonérée de charges sociales dans la limite des frais réellement engagés. La prise en charge des frais des salariés à temps partiel est identique à celle des salariés à temps complet, lorsque l'horaire de travail du salarié est au moins égal à la moitié de la durée légale hebdomadaire ou conventionnelle de travail. Lorsque le salarié est employé pour un nombre d'heures inférieur à la moitié de la durée à temps complet, la prise en charge est calculée à due proportion du nombre d'heures travaillées par rapport à la moitié de la durée du travail à temps complet. Les salariés exerçant leur activité sur plusieurs lieux de travail au sein d'une même entreprise qui n'assure pas le transport pour ces déplacements, peuvent prétendre à la prise en charge des titres de transport leur permettant de réaliser l'ensemble des déplacements entre ces différents lieux et entre ceux-ci et leur résidence habituelle. Pour bénéficier de l'exonération sociale, la copie de l'abonnement souscrit par le salarié aux transports en commun ou aux services publics de location de vélos doit être fournie par le salarié à l'employeur.

Prise en charge facultative des frais de transports personnels

L'employeur peut prendre en charge, tout ou partie des frais de carburant engagés pour les déplacements des salariés entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail. Sont concernés, tous les salariés :

- Dont la résidence habituelle ou le lieu de travail est situé en dehors de la région d'Ile-de-France et d'un périmètre de transports urbains,
- Ou pour lesquels l'utilisation d'un véhicule personnel est rendue indispensable par des conditions d'horaires de travail particuliers ne permettant pas d'emprunter un mode collectif de transport.

Dans les mêmes conditions, l'employeur peut prendre en charge les frais exposés pour l'alimentation de véhicules électriques. La prise en charge par l'employeur des frais de carburant ou des frais d'alimentation de véhicules électriques engagés par les salariés est exonérée de cotisations et contributions sociales dans la limite de 200 euros par an et par salarié. Cette prise en charge ne peut être cumulée avec la prise en charge du coût des titres d'abonnement aux transports collectifs. La prise en charge des frais des salariés à temps partiel est identique à celle des salariés à temps complet, lorsque l'horaire de travail du salarié est au moins égal à la moitié de la durée légale hebdomadaire ou conventionnelle de travail. Lorsque le salarié est employé pour un nombre d'heures inférieur à la moitié de la durée à temps complet, la prise en charge est calculée à due proportion du nombre d'heures travaillées par rapport à la moitié de la durée du travail à temps complet. Pour bénéficier de l'exonération sociale, l'employeur doit présenter la photocopie de la carte grise du véhicule du salarié. La prise en charge facultative des frais de transports personnels peut être cumulée avec l'exclusion d'assiette de la prise en charge des indemnités kilométriques. Le montant total exclu de l'assiette des cotisations et des contributions sociales, issu à la fois du versement de la prime transport et de la prise en charge par l'employeur des indemnités kilométriques ne peut pas excéder le montant total des frais réellement engagés par le salarié pour effectuer les trajets entre sa résidence habituelle et son lieu de travail. En cas de cumul pour un même salarié du bénéfice de l'exclusion d'assiette liée à la prime de transport et aux indemnités kilométriques, l'employeur doit donc être en mesure de produire, lors d'un contrôle, la preuve que les sommes versées exclues de l'assiette correspondent aux frais réellement engagés. En revanche, la prime transport ne peut se cumuler avec la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels. Pour tout complément d'information sur les aspects relatifs au droit du travail (conditions de mise en oeuvre, salariés bénéficiaires ...), nous vous invitons à consulter la fiche en ligne sur le site www.travail-emploi-sante.gouv.fr à la page suivante :

<http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/informations-pratiques.89/fiches-pratiques.91/remuneration,113/la-prise-en-charge-des-frais-de,9185.html>

Remboursement des indemnités kilométriques prévues par le barème fiscal

Pour en savoir plus consultez la rubrique [barèmes](#).

Hors métropole

Les indemnités forfaitaires destinées à compenser les dépenses supplémentaires de repas et de logement des salariés en déplacement professionnel en Outre-Mer et à l'étranger sont réputées utilisées conformément à leur objet pour la fraction qui n'excède pas le montant des indemnités de mission alloués aux personnels civils et militaires de l'Etat envoyés en mission temporaire en Outre-Mer et à l'étranger.

Limites d'exclusion de l'assiette des cotisations de sécurité sociale :

Déplacements en Outre-Mer :

L'arrêté du 3 juillet 2006 fixe le taux maximal de l'indemnité de mission (repas et logement) à 90 euros ou 120 euros par jour selon la destination.

Les limites d'exclusion d'assiette sont en conséquence fixées comme suit à compter du 1er novembre 2006 :

L'indemnité forfaitaire destinée à compenser les dépenses supplémentaires de repas et de logement est réputée utilisée conformément à son objet dans la limite 90 euros pour les déplacements dans les destinations suivantes :

- Martinique,
- Guadeloupe,
- Guyane,
- La Réunion,
- Mayotte,
- Saint-Pierre-et-Miquelon.

L'indemnité forfaitaire destinée à compenser les dépenses supplémentaires de repas et de logement est réputée utilisée conformément à son objet dans la limite de 120 euros par jour pour les déplacements dans les destinations suivantes :

- Nouvelle Calédonie,
- îles Wallis et Futuna,
- Polynésie française.

Déplacements à l'étranger :

L'indemnité forfaitaire destinée à compenser les dépenses supplémentaires de repas et de logement est réputée utilisée conformément à son objet pour la fraction qui n'excède pas le taux de l'indemnité journalière de mission temporaire à l'étranger versée aux personnels de l'Etat.

Le barème applicable au 1er novembre 2006 est fixé par l'annexe 1 de l'arrêté du 3 juillet 2006 (JO du 4 juillet 2006).

Ce barème étant susceptible d'actualisation en cours d'année, il convient de consulter la version disponible en ligne sur le site du Ministère des finances : www.minefi.gouv.fr.

http://www.minefi.gouv.fr/a_votre_service/informations_pratiques/chancellerie/mission.php

Situations entraînant une réduction de ces limites

Document d'information synthétique établi à la date du 02/09/13

Les services concernés des Urssaf sont à votre disposition pour vérifier l'application de cette réglementation à votre cas.

L'indemnité de mission versée au salarié en déplacement en Outre-Mer et à l'étranger doit être réduite dans les cas suivants :

- réduction de 65% lorsque le salarié est logé gratuitement, c'est à dire lorsque l'employeur fournit le logement ou prend en charge directement les frais d'hébergement en réglant l'hôtelier ;
- réduction de 17,5% lorsque le salarié est nourri à l'un des repas ;
- réduction de 35% lorsque le salarié est nourri aux deux repas.
- Lorsque les conditions de travail conduisent le salarié ou assimilé en grand déplacement à une prolongation de la durée de son affectation au-delà de trois mois sur un même lieu de travail de façon continue ou discontinue, les limites d'exclusion d'assiette des allocations forfaitaires telles que définies ci-dessus sont réduites de 15 %.

Au-delà de vingt quatre mois et dans la limite de quatre ans, les limites sont réduites de 30 %.

Panachage des modes de remboursement

Il résulte d'une jurisprudence constante que les limites d'exclusion de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale des allocations forfaitaires ne sont applicables que lorsque l'employeur indemnise les frais de déplacement exclusivement sous forme d'allocations forfaitaires.

Ces limites ne s'appliquent pas lorsque l'employeur combine plusieurs modes de remboursement des frais de repas et d'hébergement (remboursement au réel et allocations forfaitaires).

A titre de tolérance, une lettre ministérielle du 18 avril 2007 admet que pour les déplacements à l'étranger l'employeur peut combiner deux modes d'indemnisation d'une part, en remboursant le montant réel des frais d'hébergement justifié par le salarié et d'autre part, en remboursant les frais de repas sous forme d'allocations forfaitaires.

Dans ce cas, les dépenses supplémentaires pour les repas sont réputées utilisées conformément à leur objet pour la fraction qui n'excède pas 40 % du montant de l'indemnité de mission à l'étranger fixé à l'annexe 1 de l'arrêté du 3 juillet 2006.

Pour plus d'informations, nous vous invitons à consulter la lettre circulaire Acoss n°2007-074 du 10 mai 2007 ainsi que le tableau récapitulatif des limites d'exclusion des allocations forfaitaires de l'assiette des cotisations de sécurité sociale figurant en annexe de la circulaire.

Indemnité de télétravail

Les frais de télétravail à domicile sont considérés comme des charges de caractère spécial, inhérentes à l'emploi, devant être justifiées par la réalité des dépenses professionnelles supportées par votre salarié.

Mobilité professionnelle

Les frais engagés par votre salarié dans le cadre d'une mobilité professionnelle sont considérés comme des charges de caractère spécial inhérentes à l'emploi.

Vous êtes autorisé à déduire de l'assiette des cotisations sociales les indemnités suivantes :

- 70,40 euros par jour pour une durée ne pouvant dépasser 9 mois pour les indemnités destinées à compenser les dépenses d'hébergement provisoire et les frais supplémentaires de nourriture, dans l'attente d'un logement définitif ;
- 1409,10 euros, majorés de 117,40 euros par enfant à charge (dans la limite de trois enfants) dans la limite de 1761,30 euros pour les indemnités destinées à compenser les dépenses inhérentes à l'installation dans le nouveau logement ;
- Les indemnités destinées à compenser les frais de déménagement exposés par votre salarié, sous réserve que vous justifiez la réalité des dépenses engagées par votre salarié.

Médaille d'honneur du travail

Textes de référence :

- Décret N° 84-591 du 4 juillet 1984 modifié par le décret N° 2000-1015 du 17 octobre 2000

- Lettre circulaire N°2000-103 du 22 / 11 / 2000

Conditions d'attribution

Définition

Les médailles d'honneur du Travail sont délivrées par le Ministère de la Solidarité, de la Santé et de la Protection Sociale selon les modalités fixées par le décret N° 84-591 du 4 juillet 1984 modifié.

La médaille d'honneur du travail a pour finalité de récompenser « l'ancienneté de services du salarié ou la qualité des initiatives prises par les salariés dans l'exercice de leur profession ou de leurs efforts pour acquérir une meilleure qualification ».

Afin de mieux tenir compte de l'évolution des parcours professionnels, la législation relative à la médaille d'honneur du travail a fait l'objet d'une modification par un décret du 17 octobre 2000.

Ancienneté requise

Depuis le décret du 17 octobre 2000, l'ancienneté s'apprécie auprès d'un nombre illimité d'employeurs.

La médaille d'honneur comporte 4 échelons destinés à récompenser un certain nombre d'années de service chez plusieurs employeurs.

Médaille	Ancienneté requise
Argent	20 ans
Vermeil	30 ans
Or	35 ans
Grand Or	40 ans

Les promotions ont lieu deux fois par an : Le 1er janvier et le 14 juillet.

Une ancienneté réduite a été prévue pour les salariés qui justifient d'une pénibilité dans leur travail et qui ont la possibilité de partir à la retraite avant l'âge de la retraite dans le régime général (soit avant 60 ans).

Sommes allouées lors de la remise de la médaille d'honneur du travail

En principe, les sommes attribuées lors de la remise de la médaille d'honneur du travail, par l'employeur et par le comité d'entreprise, devraient être intégrées dans l'assiette des cotisations de Sécurité sociale.

Toutefois dans un souci d'harmoniser à la fois les assiettes fiscales et sociales, il est admis d'exonérer les sommes versées à l'occasion de la remise de la médaille d'honneur du travail dans la mesure où leur montant reste raisonnable.

Dans deux lettres des 6 mai et 12 décembre 1988, le Ministère a précisé que, par assimilation avec la position fiscale, les gratifications dont le montant n'excède pas le « salaire mensuel de base du bénéficiaire » sont exonérées de cotisations de sécurité sociale et qu'il convient de prendre en compte la totalité des gratifications versées à cette occasion, que ce soit par l'employeur ou par le comité d'entreprise.

Notion de salaire mensuel de base

Le salaire mensuel de base du bénéficiaire s'entend de la rémunération brute habituelle du salarié, à l'exclusion des diverses primes ou indemnités notamment la prime d'ancienneté, les primes de vacances, le 13ème mois ou les primes allouées en raison de situation familiale.

Dépassement du salaire de base

Lorsque la gratification versée au titre de la médaille du travail dépasse le montant admis en exonération, il convient de réintégrer la partie excédentaire dans l'assiette des cotisations de Sécurité Sociale.

Cette exonération n'est admise qu'aux gratifications attribuées à l'occasion de la remise de la médaille d'honneur du travail, telles que prévue par le décret N° 06/03/1974 modifié par le décret du 04 /07/1984 et le décret N° 2000-015 du 17 octobre 2000.

S'agissant d'une tolérance de non assujettissement limitativement définie, cette exonération ne s'applique pas lorsqu'il s'agit de médailles spécifiques à une entreprise ou allouées par des groupements professionnels.