

EN QUELQUES MOTS

- Pas de revalorisation du smic horaire qui reste à 8,71€ brut
- Augmentation du plafond de la sécurité sociale à 2859€ brut/ mois
- A compter du 1^{er} Janvier 2009, la contribution patronale à l'acquisition des titres restaurant est exonérée de cotisations sociales et d'impôts sur le revenu si elle n'excède pas 5,19 euros par titre et si elle représente entre 50 et 60% de la valeur du titre.
- La CSG déductible reste à 5,10 %. La CSG non déductible et la CRDS restent respectivement à 2,40 % et 0,50 %.
- Les bases de calcul de la CSG et de la CRDS restent identiques.

EN QUELQUES CHIFFRES

Exemple de calcul réduction loi fillon.

Les modalités de calcul de la réduction Fillon sont inchangées. Ainsi, la réduction Fillon calculée en fonction du niveau de rémunération et du temps travaillé ressort à :

Dans une entreprise de 1 à 19 salariés :

- 371,22 €/mois pour un salarié à temps complet (151h67 mensuelles) rémunéré au Smic (1321,05 €)
- 382,40 € /mois pour un salarié à temps complet rémunéré 1600 euros comprenant 4 heures supplémentaires exonérées par semaine

Dans une entreprise de 20 salariés et plus :

- 135,00 €/mois pour un salarié à temps partiel (130 heures par mois) rémunéré 1500 €
- 196,35 € /mois pour un salarié à temps complet (151h67 mensuelles) rémunéré 1700 € dans une entreprise du BTP

1) SMIC

Le salaire horaire minimum Brut reste à 8,71 euros soit 1 471,99 euros pour 169 heures (hors majorations) et 1 321,05 euros pour 151,67 heures, sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

2) MINIMUM GARANTI

Les avantages en nature nourriture (c'est-à-dire quand l'employeur paie le repas du salarié) constituent un élément de rémunération qui est soumis à cotisations et qui est intégré dans la feuille de paie du salarié. La valeur à prendre en compte est fixée chaque année de manière forfaitaire par l'Administration.

Dans le secteur des hôtels-café-restaurants, le minimum garanti pour l'évaluation des repas reste à 3,31 euros, quelle que soit la rémunération du salarié.

Dans les autres professions, l'avantage en nature nourriture est évalué, depuis le 1^{er} Janvier 2009, à 4,30 euros.

3) PLAFOND SECURITE SOCIALE

Il passe de 2 773 euros brut à 2 859 euros brut/mois, soit 34 308 euros pour l'année 2009.

4) COTISATION ACCIDENT DE TRAVAIL

RAPPEL : depuis le 1^{er} Janvier 2008, l'exonération de la cotisation patronale d'accident du travail et maladie professionnelle dont bénéficiaient, sous certaines conditions, les entreprises qui embauchaient en contrat d'apprentissage et en contrat de professionnalisation **est supprimée**.

En conséquence, cette cotisation est due pour tous les contrats de professionnalisation et d'apprentissage conclus à compter du 1^{er} Janvier 2007.

5) FNAL DEPLAFONNE 0,40%

Depuis le 1^{er} Août 2005, la cotisation FNAL (fond national d'aide au logement) prélevée par l'URSSAF au taux de 0,40% sur la totalité des salaires n'est due que par les employeurs de 20 salariés et plus.

En revanche, les employeurs de plus de 9 salariés doivent régler la taxe de 8% sur les parts patronales de prévoyance et mutuelle ainsi que le versement de transport institué dans les agglomérations de plus de 10 000 habitants.

6) INDEMNITES FORFAITAIRES POUR FRAIS

En 2009, elles s'élèvent à :

- Panier de jour (indemnité de restauration sur le lieu de travail)	5,60 €
- Panier de nuit (indemnité de restauration sur le lieu de travail)	5,60 €
- Panier de chantier (indemnité de restauration hors lieu de travail)	8,10 €
- Frais de restaurant des cadres et non-cadres	16,60 €
- Indemnités de grand déplacement province (*)	44,20 €
- Indemnités de grand déplacement Paris + dép. 92, 93, 94 (*)	59,60 €

(*) Indemnité journalière comprenant le logement et le petit-déjeuner

7) TITRES RESTAURANT

A compter du 1^{er} Janvier 2009, la contribution patronale à l'acquisition des titres restaurant est exonérée de cotisations sociales et d'impôts sur le revenu si elle n'excède pas 5,19 euros par titre et si elle représente entre 50 et 60% de la valeur du titre.

8) COTISATION CHOMAGE

Les taux de cotisation chômage sont les suivants au 1^{er} Janvier 2009 :

	<u>Part patronale</u>	<u>Part salariale</u>	<u>Total</u>
- Cotisation chômage Tranche A (AC)	4%	2,4%	6,4%
- Cotisation chômage Tranche B (AC)	4%	2,4%	6,4%
- FNGS (AGS)	0,1%		0,1%

Pour information :

Tranche A : salaire ≤ plafond de la sécurité sociale

Tranche B : salaire compris entre le plafond de la sécurité sociale et 3 fois la valeur de ce plafond

FNGS : permet de garantir les salaires en cas d'ouverture d'une procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire.

Des négociations fréquentes peuvent aboutir à des modifications régulières du taux FNGS (AGS).

9) COTISATION DE RETRAITE COMPLEMENTAIRE DES NON CADRES

Les taux de cotisation minimum obligatoires sont au 1^{er} janvier 2009 :

	<u>Part patronale</u>	<u>Part salariale</u>	<u>Total</u>
- sur la Tranche A	4,5%	3%	7,5%
- sur la Tranche B	12%	8%	20%

Les cotisations AGFF sont reconduites aux mêmes taux.

De plus, à compter du 1^{er} Janvier 2009, le régime des sommes isolées, déjà applicable aux cadres, est étendu aux non-cadres.

Les sommes isolées sont constituées des sommes exceptionnelles versées en plus de la rémunération normale à l'occasion de la rupture du contrat de travail ou après (par exemple l'indemnité compensatrice de congés payés). Une assiette de cotisations spécifiques en matière de retraite complémentaire pour les sommes isolées des non-cadres est créée et représente au maximum 2 plafonds annuels de sécurité sociale.

L'équipe APL est là pour vous conseiller et vous aider sur les cas rencontrés dans votre entreprise.

10) COTISATIONS DE RETRAITE DES CADRES

Les taux de cotisation minimum obligatoires sont au 1^{er} janvier 2009 :

	<u>Part patronale</u>	<u>Part salarié cadre</u>	<u>Total</u>
- sur la Tranche A	4,5%	3%	7,5%
- sur la Tranche B	12,6%	7,7%	20,3%

Le montant mensuel GMP (Garantie Minimale de Points) reste fixé, temporairement, à 60,92 euros soit 23,11 euros pour le cadre et 37,81 euros pour l'entreprise. Cela correspond à une tranche B fictive mensuelle de 300,08 euros et à un salaire charnière mensuel de 3 159,08 euros.

Le forfait APEC 2009 pour tous les cadres présents au 31 mars s'élèvera à 20,58 euros répartis à 8,23 euros pour le cadre et 12,35 euros pour l'entreprise.

Les cotisations AGFF sont reconduites aux mêmes taux.

11) CONTRIBUTION EXCEPTIONNELLE TEMPORAIRE (CET)

Les salaires des cadres relevant de l'AGIRC sont redevables depuis le 1^{er} janvier 1997 d'une contribution exceptionnelle temporaire (CET°, qui ne génère pas de droits à la retraite. Cette CET est maintenue en 2009 sans changement de taux, soit : taux maintenu à 0,35 % répartie à 0,13 % pour le cadre et 0,22 % pour l'entreprise sur le salaire total des cadres.

Cette contribution est recouvrée par la caisse de retraite des cadres relevant de l'institution AGIRC.

12) COTISATION CSG / CRDS

La CSG déductible reste à 5,10 %. La CSG non déductible et la CRDS restent respectivement à 2,40 % et 0,50 %.

Il faut préciser qu'en cas de paiement d'heures supplémentaires et complémentaires défiscalisées dans le cadre de la loi TEPA, la CSG/CRDS doit être calculée avec un taux de 8% entièrement déductible fiscalement.

Exemple

Pour un Salaire brut de 1800 euros dont 150 euros d'heures supplémentaires exonérées

Taux de CSG/CRDS applicable sur la base de rémunération hors heures supplémentaires soit $(1800 - 150) \times 97\%$:

Csg déductible : 5,10 %

Csg non déductible : 2,40 %

Crds non déductible : 0,50 %

Taux de CSG/CRDS applicable sur la base des heures supplémentaires exonérées soit $150 \times 97\%$:

Csg/Crds déductible : 8 %

13) BASES CSG & CRDS

Les bases de calcul de la CSG et de la CRDS sont identiques. Il s'agit du salaire brut auquel sont ajoutées les cotisations patronales de prévoyance, retraites supplémentaires et mutuelles. Ensuite, un abattement de 3 % est pratiqué sur l'ensemble de ces montants.

14) TAXE 8 %

Cette taxe, due sur les parts patronales de prévoyance, reste à 8 % pour les entreprises ayant un effectif supérieur à 9.

15) REDUCTION FILLON

Depuis le 1^{er} Juillet 2005 ne subsiste plus qu'une seule formule de calcul applicable à l'ensemble des employeurs.

$$\text{Formule générale} = \text{Rémunération mensuelle brute} \times C$$

Calcul du coefficient (C)

Le coefficient est différent selon l'effectif de l'entreprise, apprécié au 31 décembre de l'année précédente :

*** Entreprises de 20 salariés et plus :**

$$C = 0,26/0,6 \times ((1,6 \times \text{SMIC mensuel} / \text{Rémunération mensuelle brute hors heures supplémentaires et complémentaires défiscalisées}) - 1)$$

Précisions importantes :

- Le Smic mensuel correspond au Smic applicable résultant de l'horaire contractuel de chaque salarié dans la limite de 151h67 mensuelles.
- Le coefficient C est plafonné à 0,260 ; tout résultat supérieur ne sera pris en compte que pour 0,260.
- La réduction sera maximale pour une rémunération horaire égale au SMIC (sans que la réduction ne puisse dépasser le montant des cotisations patronales de sécurité sociale)
- la réduction sera ensuite décroissante pour les rémunérations horaires allant du SMIC à 160 % du SMIC.
- Pour toute rémunération horaire supérieure à 160% du SMIC, il n'y a plus de réduction.

*** Entreprises de 1 à 19 salariés (formule spéciale TPE) :**

$$C = 0,281/0,6 \times ((1,6 \times \text{SMIC mensuel} / \text{Rémunération mensuelle brute hors heures supplémentaires et complémentaires défiscalisées}) - 1)$$

Précisions importantes :

- Le Smic mensuel correspond au Smic applicable résultant de l'horaire contractuel de chaque salarié dans la limite de 151h67 mensuelles.
- Le coefficient C est plafonné à 0,281 ; tout résultat supérieur ne sera pris en compte que pour 0,281.
- La réduction sera maximale pour une rémunération horaire égale au SMIC (sans que la réduction ne puisse dépasser le montant des cotisations patronales de sécurité sociale)
- La réduction sera ensuite décroissante pour les rémunérations horaires allant du SMIC à 160 % du SMIC.
- Pour toute rémunération horaire supérieure à 160% du SMIC, il n'y a plus de réduction.

N.B. :

Le coefficient est arrondi, à la fin du calcul de la formule, à trois décimales, au millième le plus proche. Pour les salariés relevant d'une caisse de congés payés, il convient de majorer la réduction de 10%. La réduction Fillon est cumulable avec la réduction forfaitaire « repas » dans le secteur des hôtels-café-restaurants.

Exemple chiffré (voir exemple en 1^{ère} page)

16) TAXE SUR LES SALAIRES

Cette taxe ne concerne que les employeurs non assujettis à la TVA ou assujettis à TVA pour moins de 90% de leur chiffre d'affaires.

Les seuils annuels de la taxe sur les salaires pour les rémunérations versées en 2009 sont portées à 7 461 euros (pour le taux majoré de 4,25%) et à 14 902 euros (pour le taux majoré de 9,35%).

Nous vous rappelons par ailleurs que les associations assujetties à la taxe sur les salaires bénéficient d'un abattement spécifique annuel sur la taxe due qui s'élève à 5 890 euros pour 2009.

Les seuils de la franchise et de la décote restent inchangés à respectivement 840 euros et 1 680 euros.

17) TAXE D'APPRENTISSAGE

Le taux global de taxe d'apprentissage applicable sur les salaires 2009 reste à 0,68% comprenant 0,50% de taxe brute et 0,18% de contribution au développement de l'apprentissage.

18) FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Pour les entreprises de moins de 10 salariés, le taux de la participation à la formation reste à 0,55% au 1^{er} Janvier 2009.

Pour les entreprises de 10 à moins de 20 salariés, le taux est de 1,05%.

Pour les entreprises de 20 salariés et plus, le taux est de 1,60%.

Les taux mentionnés ci-dessus constituent des minima, certains secteurs d'activité instituant des taux majorés.

19) PARTICIPATION CONSTRUCTION

Cette taxe est due par les employeurs de 20 salariés et plus au taux inchangé de 0,45%.

20) DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION

La réforme de la formation professionnelle a mis en place un droit individuel à la formation (DIF) depuis le mois de Mai 2004. Nous vous rappelons que l'employeur est tenu de communiquer aux salariés une fois par an, ainsi qu'à l'occasion des notifications de licenciement (sauf en cas de faute grave ou lourde), le montant des droits acquis et utilisés.

21) FORFAIT SOCIAL PATRONAL DE 2%

A compter de 2009, une nouvelle cotisation patronale de 2% est due sur les versements d'intéressement, participation, abondement et le financement patronal des régimes de retraite supplémentaire. Cette cotisation est recouvrée par les Urssaf.