

# TITRE-EMPLOI SERVICE ENTREPRISE

---

## GÉNÉRALITÉS

### TEXTES

- Loi du 4/08/2008 de modernisation de l'économie ;
- Décrets du 27 mars 2009 ;
- Lettre-circulaire ACOSS n° 2009-045 du 16 avril 2009.

### OBJET

Le titre emploi service entreprise (TESE), créé par la loi du 4 août 2008 de modernisation de l'économie, et dont les modalités ont été fixées par deux décrets du 27 mars 2009, s'est substitué, à compter du 1<sup>er</sup> avril 2009, au chèque emploi pour les très petites entreprises (CETPE) et au titre emploi entreprise occasionnels (TEE).

### Employeurs concernés

Ce dispositif, gratuit et facultatif, est réservé aux entreprises de France métropolitaine, autres que celles relevant du régime agricole, dont l'effectif ne dépasse pas neuf salariés et à celles qui, quel que soit leur effectif, emploient des salariés dont l'activité dans la même entreprise n'excède pas **700** heures ou **100** jours de travail, consécutifs ou non, par année civile. Lorsque l'effectif de l'entreprise dépasse **9** salariés, le TESE ne peut être utilisé qu'à l'égard de ces seuls salariés.

### Utilisation du TESE

Les entreprises utilisant le TESE sont réputées satisfaire à l'ensemble des formalités liées à l'embauche et à l'emploi de leurs salariés (déclaration unique d'embauche, bordereaux récapitulatifs de cotisations, déclaration annuelle des données sociales, déclarations destinées à Pôle Emploi, aux caisses de retraite complémentaire obligatoire et aux organismes de prévoyance obligatoires, aux caisses de congés payés, etc.).

Le centre national de traitement délivre à l'employeur, pour remise au salarié, un bulletin de paye qui est réputé remplir les conditions prévues à l'article L. 3243-2 du Code du travail.

Le TESE permet également d'effectuer les déclarations et paiement afférents aux cotisations et contributions dues :

- au régime général de sécurité sociale ;
- au régime d'assurance chômage ;
- au régime de retraite complémentaire et prévoyance obligatoire ;
- aux caisses de compensation des congés payés pour les secteurs du bâtiment-travaux publics, et du transport.

Par contre, l'adhésion au dispositif du TESE ne vaut pas affiliation auprès des organismes de retraite complémentaire et de prévoyance obligatoire.

## ADHÉSION AU TESE

L'employeur doit déposer une demande d'adhésion au TESE, par formulaire disponible auprès de l' URSSAF et des centres nationaux de traitement.

L'employeur peut se procurer le formulaire auprès du réseau des URSSAF ou auprès des centres nationaux. Ce formulaire regroupe les principales caractéristiques de l'entreprise (Siret, raison sociale, adresse, etc.), la convention collective qui lui est applicable et les organismes de protection sociale auxquels elle est affiliée. L'employeur y précise les taux de cotisation correspondants et le mode de paiement choisi. Le formulaire d'adhésion est retourné au centre national de traitement compétent, qui en informe l' URSSAF, le cotisant et les partenaires de protection sociale.

L'adhésion peut s'effectuer sur le site [www.letese.urssaf.fr](http://www.letese.urssaf.fr).

### Volet d'identification du salarié et volet social

Après enregistrement de l'adhésion, le centre national adresse à l'employeur un carnet de volets d'identification du salarié (à remplir et à retourner avant chaque embauche au centre national, dans les délais prévus pour la déclaration préalable à l'embauche) et un carnet de volets sociaux, qui servent pour les déclarations des salaires. L'employeur peut également, sur demande, se procurer un volet social complémentaire permettant la déclaration des heures complémentaires et supplémentaires et des incapacités temporaires. La rémunération peut être déclarée en net ou en brut.

Le traitement des volets sociaux génère notamment :

- le calcul des cotisations et contributions dues pour la période d'emploi ;
- l'édition du bulletin de salaire, adressée dans les trois jours ouvrés qui suivent la réception du volet social, en double exemplaire à l'employeur pour remise au salarié, ou directement au salarié si la période d'emploi ne dépasse pas la limite de **31** jours calendaires ;
- un décompte des salaires déclarés et des cotisations calculées, adressé une fois par mois aux employeurs ;
- un fichier de débit transmis aux Urssaf pour génération des débits sur les comptes cotisants,
- le transfert des informations nécessaires aux partenaires.

Le volet social doit être adressé au centre national avant le **25<sup>e</sup>** jour du mois d'activité du salarié concerné ou, pour les emplois occasionnels, au plus tard dans les huit jours ouvrés suivant le versement de la rémunération.

#### Remarques

- *contrairement au TEE, le TESE ne permet pas de déclaration à cheval sur deux mois ; le mois civil devient la période de référence ;*
- *contrairement à ce qui existait pour le TEE, l'obligation, exceptée pour les professions affiliées aux caisses de compensation, d'inclure dans la rémunération une indemnité compensatrice de congés payés d'un montant égal au dixième de la rémunération est supprimée. Désormais, soit l'employeur procède au paiement des congés lors de leurs prises effectives, soit il ajoute, pour les emplois occasionnels, l'indemnité compensatrice de congés payés dans la rubrique du volet social prévue à cet effet.*

### **Les déclinaisons du TESE**

Le TESE se décline en deux offres spécifiques s'adressant à une population cible. Le TESE simplifié pour les entreprises rencontrant des situations de paye très simples.

Le TESE simplifié s'adresse aux entreprises :

- dont la convention collective nationale ne prévoit pas de cotisation obligatoire de prévoyance ;
- n'étant pas affiliées à une caisse de congés payés ;
- embauchant des salariés non cadres ;
- employant leurs salariés dans des conditions de paie très simples.(rémunération non forfaitaire...).

### **Le titre emploi forains (TEF)**

Les pouvoirs publics ont confié à l'ACOSS la mise en oeuvre d'une formule simplifiée du TESE à l'attention des forains. Comme le TESE simplifié, le TEF reprend l'ensemble des démarches déclaratives du TESE. Il est géré par le centre national TESE de Lyon.

Les utilisateurs du TEF bénéficient d'un taux Accident de travail unique.



## **SOMMES VERSÉES A LA SUITE D'UNE MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

### **INDEMNITÉS VERSÉES DANS LE CADRE D'UN PLAN SOCIAL**

Sont exonérées de cotisations, les indemnités venant compenser l'allongement du trajet des salariés suite à une mutation, lorsque :

- le refus de mutation entraîne un licenciement considéré comme imputable à l'employeur ;
- le versement de l'indemnité est limité dans le temps (deux ans) ;
- le montant de l'indemnité est modique et vient compenser le préjudice né des sujétions nouvelles imposées par l'employeur (dommages-intérêts).

*Cass. soc. 17 juillet 1998 - URSSAF de Paris c / THOMSON CSF - Division Assistance et Service*

### **INDEMNITÉS COMPENSATRICES DE RÉDUCTION D'HORAIRE**

*Lettre ministérielle n° 1426-96 du 17 mars 1997 - Lettre-circulaire ACOSS n° 97-44 du 17 juin 1997*

#### **Position de l'administration**

##### ***Indemnités versées dans le cadre d'un accord conclu avant le 1<sup>er</sup> octobre 1996***

###### *Accord Robien offensif*

Les indemnités versées en compensation d'une baisse de rémunération consécutive à une réduction du temps de travail décidée au titre de la loi n° 96-502 du 11 juin 1996 (loi «Robien»), sont assujetties aux cotisations de sécurité sociale.

###### *Accord Robien défensif*

Les sommes versées en application d'un accord Robien défensif constituent des dommages-intérêts et sont, de ce fait, exonérées de cotisations. L'exonération est appliquée lorsque le préjudice est avéré (salariés présents lors de la conclusion de l'accord dont la durée du travail a été réduite) et pour les seules cotisations sociales. La CSG et la CRDS restent dues. L'exonération s'applique pendant toute la durée d'application de l'accord.

Les entreprises concernées par cette exonération peuvent demander le remboursement des cotisations indûment versées au cours des trois ans précédant leur versement.

*Cass. 2<sup>e</sup> civ. 20 janvier 2004 URSSAF de la Mayenne c/ Sté Durand  
Lettre circulaire ACOSS n° 2004-175 du 28 décembre 2004*

##### ***Indemnités versées en dehors d'un accord Robien***

Les indemnités destinées à compenser une réduction d'horaires peuvent, par contre, si elles sont versées en dehors d'un dispositif « Robien », échapper aux cotisations en tant que dommages et intérêts dans les conditions suivantes :

- la réduction du temps de travail doit permettre d'éviter des licenciements pour motif économique tels que définis à l'article L. 1233-3 du Code du travail ;
- la rémunération doit être réduite de façon significative. La réduction de rémunération est appréciée en comparant :
  - la rémunération mensuelle, au sens de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale, nette de cotisations et de contributions à la charge du salarié, résultant de l'horaire antérieur (R1),
  - le total constitué par la rémunération mensuelle nette pour le nouvel horaire (R2) et le montant de l'indemnité (I) apprécié sur une base mensuelle, déterminée en fonction du nombre de mois d'application de la réduction du temps de travail, dans la limite de 24 mois (D).

### Exemple

Un salarié travaillant 169 heures par mois perçoit un salaire brut de 1 850 €.

Sa rémunération nette pour 169 heures est de 1 410 € par mois.

Suite à un avenant, son temps de travail passe à 152 heures par mois rémunéré 1 269 € net par mois.

Il lui est versé, par ailleurs, une indemnité compensatrice de 3 050 € destinée à réparer le préjudice né de la perte de salaire.

L'avenant au contrat est signé pour une durée indéterminée.

Calcul des rémunérations à comparer :

Salaire à temps plein : 1 410 € net par mois

Rémunération nette (temps réduit) + indemnité :  $1\,269 + (3\,050/24) = 1\,396,08$  € par mois

Dans tous les cas, dès lors que le total de la rémunération mensuelle à temps réduit et de l'indemnité rapportée au mois est supérieur au salaire antérieur, l'indemnité doit être soumise à cotisations.

Si la durée de la réduction du temps de travail est inférieure à 24 mois, on a :

**$\underline{I} + R2 - R1$**

**D**

Si la durée de la réduction du temps de travail est supérieure à 24 mois, elle est ramenée systématiquement à 24 mois pour effectuer la comparaison :

**$\underline{I} + R2 - R1$**

**24**

- la réduction de l'horaire de travail et de la rémunération doit être prévue dans l'accord collectif et/ou dans l'avenant au contrat de travail ;
- le montant total de l'indemnité et, le cas échéant, de chacune de ses fractions et la périodicité de son versement doivent être fixés pour chacun des salariés dans un document remis par l'employeur. Celui-ci doit conserver, aux fins de contrôle, un document récapitulatif pour l'ensemble des salariés concernés ;
- le versement doit s'effectuer en une seule fois ou de manière échelonnée sur une période ne pouvant excéder 12 mois à compter de la mise en oeuvre du nouvel horaire de travail ;
- l'indemnité demeure due jusqu'à terme en cas de paiement échelonné, quels que soient les aléas qui affecteront par la suite l'entreprise ou le contrat de travail, même dans l'hypothèse d'un retour à temps plein, d'une suspension ou d'une rupture du contrat de travail. Dans ce dernier cas, l'indemnité est cumulable avec l'indemnité de licenciement ;
- le montant de l'indemnité figure sur le bulletin de paie lors de son versement.

☞ *La réduction de rémunération ne doit pas avoir été compensée par le paiement d'heures supplémentaires ou le versement de primes d'intéressement.*

Le principe de non-substitution ne fait pas obstacle à ce qu'un accord d'intéressement soit conclu simultanément avec une réduction du temps de travail. Toutefois, le caractère aléatoire de l'intéressement s'oppose à ce que les primes aient pour objet de garantir la compensation salariale de la réduction du temps de travail.

*Lettre-circulaire ACOSS n° 97-44 du 17 juin 1997*

### **Accords collectifs conclus à compter du 1<sup>er</sup> octobre 1996**

L'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale assujettit aux cotisations de sécurité sociale les compensations salariales des pertes de rémunérations induites par des mesures de réduction du temps de travail.

L'assujettissement est applicable, que ces compensations prennent la forme d'un complément différentiel de salaire ou d'une hausse du salaire horaire.

#### **Cotisations concernées**

L'assujettissement des compensations salariales de la RTT vaut pour :

- les cotisations de sécurité sociale ;
- les prélèvements dont l'assiette est alignée sur ces cotisations (contribution de solidarité autonomie, versement transport, assurance chômage, retraite complémentaire...) ainsi que pour la CSG/CRDS.

#### **Entrée en vigueur**

L'assujettissement est applicable, sous réserve des décisions de justice passées en force de chose jugée et des instances en cours à la date de publication de la loi, aux compensations salariales versées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006 dans le cadre d'accords collectifs conclus à compter du 1<sup>er</sup> octobre 1996.

Compte tenu de la formulation large retenue par la loi, l'assujettissement vise, en plus des sommes versées dans le cadre des dispositifs légaux, tous les accords collectifs réduisant la durée du travail et prévoyant une compensation salariale.

Sont ainsi visés :

- le dispositif « de Robien » ;
- les accords de réduction du temps de travail conclus dans le cadre de la loi AUBRY I ou loi AUBRY II ;
- de façon générale, l'ensemble des accords collectifs réduisant la durée du travail et prévoyant une compensation salariale.

*Circulaire ACOSS du 21 avril 2006*

### **Position de la jurisprudence**

La fraction des rémunérations destinées à compenser la réduction du temps de travail versée avant le 1<sup>er</sup> janvier 2006 dans le cadre d'un accord prévu par la loi Aubry 1 est soumise aux cotisations de sécurité sociale.

*Cass. civ. 2<sup>e</sup> 19 juin 2008 - Société Charal c/ Urssaf de la Corrèze*



## FRAIS PROFESSIONNELS

---

*Arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels*

*Circulaire DSS/SDFSS/5B n° 2003-07 du 7 janvier 2003*

*Circulaire questions-réponses DSS/SDFSS/5B*

La circulaire précise les dispositions contenues dans l'arrêté.

### DÉFINITION ET EVALUATION

Aux termes des dispositions de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale, les sommes versées en contrepartie ou à l'occasion du travail sont soumises à cotisations à l'exclusion des sommes représentatives de frais professionnels.

Les frais professionnels s'entendent des charges de caractère spécial inhérentes à la fonction ou à l'emploi du salarié que celui-ci supporte au titre de l'accomplissement de ses missions. Les sommes à déduire de l'assiette de sécurité sociale au titre des frais professionnels sont celles qui sont versées aux salariés, à l'exception des allocations forfaitaires prévues par l'arrêté perçues par les mandataires sociaux visés aux 11°, 12° et 23° de l'article L 311-3 du Code de la sécurité sociale.

Les frais de ces personnes doivent être pris en compte pour leur valeur réelle. Toutefois, lorsque ces personnes utilisent leur véhicule, à des fins professionnelles, les frais professionnels peuvent être déduits dans les limites fixées par les barèmes kilométriques annuellement publiés par l'administration fiscale. Trois formes de dédommagement des frais professionnels sont possibles :

- le remboursement des dépenses réelles ou la prise en charge directe par l'employeur des frais inhérents à l'emploi du travailleur salarié ou assimilé, sur justificatifs ;
- le versement d'allocations forfaitaires, présumées utilisées conformément à leur objet à concurrence des limites d'exonérations fixées par arrêté. Les montants sont revalorisés au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année ;
- pour les professions prévues à l'article 5 de l'annexe IV du Code général des impôts dans sa rédaction en vigueur au 31 décembre 2000 et dans l'hypothèse où l'employeur utilise la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels, à condition que le salarié ou ses représentants ne le refusent pas expressément, l'assiette est constituée par le montant global des rémunérations y compris, le cas échéant, les indemnités versées à titre de remboursement de frais professionnels (déduction forfaitaire supplémentaire).

### PRISE EN CHARGE DES FRAIS PROFESSIONNELS

Les frais exposés par le salarié pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur doivent lui être remboursés sans pouvoir être imputés sur la rémunération qui lui est due. L'entreprise peut toutefois prévoir dans le contrat de travail que le salarié conserve à sa charge les frais professionnels en contrepartie du versement d'une somme forfaitaire et à condition que sa rémunération soit au moins égale au SMIC.

*Cass. Soc. 25 février 1998 RJS 4/98*

En l'absence de dispositions contractuelles ou conventionnelles relatives au versement des frais, l'employeur ne peut fixer unilatéralement les conditions de prise en charge en deçà de leur coût réel.

*Cass. Soc. 23/09/2009 Société Eisman c/ Marcos*

### Délai de production des justificatifs

L'entreprise peut dans le cadre d'une note de service, fixer un délai pour la production de justificatifs. Son non respect par le salarié, peut justifier un refus de remboursement.

*Cassation sociale 29 septembre 2009 société Standart industrie c/ Lefranc*

### Travail à domicile à la demande de l'employeur

Selon la Cour de cassation, l'employeur doit indemniser le salarié de la sujétion particulière constituée par l'utilisation d'une partie de son domicile personnel pour les besoins de son activité professionnelle.

Il doit à cette fin prendre en charge les frais engendrés par l'occupation à titre professionnel du domicile (lorsque c'est l'employeur qui en fait la demande).

*Cass. soc. 7 avril 2010 Assibat c/ Sté Nestlé*

## ÉVALUATION

L'indemnisation des frais professionnels s'effectue soit sous la forme des dépenses réellement engagées par le salarié, soit sur la base d'allocations forfaitaires.

### Indemnisation sous la forme de dépenses réellement engagées

Les remboursements effectués par l'employeur au titre des frais professionnels et correspondant aux dépenses réellement engagées par le salarié sont exclus de l'assiette des cotisations lorsque l'employeur apporte la preuve que le salarié est contraint d'engager ces frais supplémentaires et produit les justificatifs de ces frais.

L'arrêté du 20 décembre 2002 prévoit cinq cas dans lesquels le remboursement des frais professionnels ne s'effectue que sur la base des dépenses réellement engagées :

- les frais engagés par le salarié en situation de télétravail ;
- les frais engagés par le salarié à des fins professionnelles pour l'utilisation des outils issus des nouvelles technologies de l'information et de la communication ;
- les indemnités destinées à compenser les frais de déménagement exposés par le salarié ;
- les indemnités destinées à compenser les frais exposés par les salariés envoyés en mission temporaire ou mutés en France par les entreprises étrangères et qui ne bénéficient pas du régime de détachement en vertu du règlement CEE 1408-71 ou d'une convention bilatérale de sécurité sociale à laquelle la France est partie et par les salariés des entreprises françaises détachés à l'étranger qui continuent de relever du régime général ;
- les indemnités destinées à compenser les frais exposés par les salariés en mobilité professionnelle de la métropole vers les territoires français situés outre-mer et inversement ou de l'un de ces territoires vers un autre, sous réserve que l'employeur justifie la réalité des dépenses engagées par le salarié.

### Indemnisation sur la base d'allocations forfaitaires

Toutefois, l'indemnisation des frais professionnels peut s'effectuer aussi sous la forme d'allocations forfaitaires, à l'exception des cinq catégories de frais citées précédemment.

Il appartient alors à l'employeur de justifier le caractère professionnel de ces frais.

La déduction des allocations est acceptée lorsque les indemnisations sont inférieures ou égales aux montants fixés par l'arrêté, à condition que les circonstances de fait soient établies. Elles sont alors réputées avoir été utilisées conformément à leur objet, la totalité de l'allocation est exclue de l'assiette des cotisations.

Lorsque les allocations sont supérieures aux limites d'exonération, deux situations sont possibles :

- l'employeur n'établit pas les circonstances de fait, l'allocation versée est réintégrée dans l'assiette des cotisations dès le premier euro puisqu'elle constitue un complément de rémunération ;
- lorsque les circonstances de fait sont établies, la fraction excédant les montants prévus par le texte est exclue de l'assiette des cotisations dans la mesure où l'employeur prouve que l'allocation a été utilisée conformément à son objet en produisant les justificatifs. Si tel n'est pas le cas; cette fraction est réintégrée dans l'assiette de cotisations.

L'arrêté prévoit des forfaits pour :

- les indemnités de repas, lorsque le salarié est en déplacement professionnel et empêché de regagner sa résidence ;
- les indemnités de restauration sur le lieu de travail ;
- les indemnités de repas hors des locaux de l'entreprise ;
- les indemnités forfaitaires de grand déplacement en métropole, dans les territoires français situés Outre-Mer et à l'étranger ;
- les indemnités destinées à compenser les dépenses d'hébergement provisoire et les frais supplémentaires de nourriture, dans l'attente d'un logement définitif, engagés dans le cadre de la mobilité professionnelle ;
- les indemnités destinées à compenser les dépenses inhérentes à l'installation dans le nouveau logement, engagées dans le cadre de la mobilité professionnelle.

### **Mandataires sociaux**

Le montant des allocations forfaitaires est déduit de l'assiette des cotisations sauf pour celles versées aux mandataires sociaux visés à l'article 311-3 du Code de la sécurité sociale pour l'exercice de leurs fonctions de dirigeants.

Il s'agit des gérants de SARL ou de sociétés d'exercice libéral à responsabilité limitée ; des PDG et DG de SA et des sociétés d'exercice libéral à forme anonyme ; des présidents et dirigeants des sociétés par actions simplifiées.

Lorsqu'une personne cumule un contrat de travail et un mandat social, la déduction des allocations forfaitaires est admise si l'entreprise établit que les frais ont été engagés dans le cadre de l'activité salariée.

*Cass. soc. 12 février 2003 - Ste DANO c/URSSAF du Morbihan*

La preuve du rattachement exclusif des frais à l'activité salariée incombe à l'entreprise.

## **FRAIS D'ENTREPRISE**

### **Définition**

L'employeur peut être conduit à rembourser les dépenses engagées par le salarié ou à mettre à sa disposition des biens ou services, sans qu'il s'agisse pour autant d'un élément de rémunération, d'un avantage en nature ou d'une indemnisation de frais professionnels.

Les sommes, biens ou services ainsi attribués, correspondent à la prise en charge de frais relevant de l'activité de l'entreprise et non de frais liés à l'exercice normal de la profession du salarié.

Les frais pris en charge à ce titre par l'employeur sont exclus de l'assiette des cotisations. Ces frais correspondent à des charges d'exploitation de l'entreprise et doivent remplir simultanément trois critères.

- caractère exceptionnel ;
- intérêt de l'entreprise ;
- frais exposés en dehors de l'exercice normal de l'activité du travailleur salarié ou assimilé.

Toutefois, pour constituer des frais d'entreprise, les dépenses engagées par le salarié doivent être justifiées par :

- l'accomplissement des obligations légales ou conventionnelles de l'entreprise ;
- la mise en oeuvre des techniques de direction, d'organisation ou de gestion de l'entreprise ;
- le développement de la politique commerciale de l'entreprise.

### **Types de frais d'entreprise**

À ce titre sont considérés comme des frais d'entreprise :

- les dépenses engagées par le salarié pour acheter ou entretenir du matériel ou des fournitures pour le compte de l'entreprise alors que l'exercice normal de sa profession ne le prévoit pas ;
- les dépenses engagées par le salarié en vue de l'acquisition de cadeaux offerts à la clientèle, en vue de la promotion de l'entreprise ;
- l'avantage procuré au salarié eu égard à sa participation à des manifestations organisées dans le cadre de la politique commerciale de l'entreprise (réception, cocktails, etc.) alors que l'exercice normal de sa profession ne le prévoit pas ;
- les dépenses engagées par le salarié ou prises en charge directement par l'employeur à l'occasion des repas d'affaires dûment justifiés sauf abus manifeste ;
- les dépenses engagées par le salarié ou prises en charge directement par l'employeur, à l'occasion de voyages d'affaires, voyages de stimulation, séminaires etc.

Ces voyages doivent être caractérisés par l'organisation et la mise en oeuvre d'un programme de travail et l'existence de sujétions pour le salarié alors que sa participation à ces voyages ne correspond pas à l'exercice normal de sa profession.

Lorsque le voyage est payé par l'employeur pour la famille, il ne peut être considéré comme un frais d'entreprise. Par contre, le remboursement ou la prise en charge de frais de voyages d'agrément constitue des éléments de rémunération devant être réintégrés dans l'assiette des cotisations :

- les frais de déplacement et de séjour engagés par les travailleurs salariés et assimilés ou pris en charge directement par l'employeur à l'occasion de la participation du salarié à une formation prévue dans le plan de formation de l'entreprise ;
- la mise à disposition du salarié de vêtements de travail dans les deux cas suivants :
  - les vêtements qui répondent aux critères de vêtements de protection individuelle au sens de l'article R. 4321-1 du Code du travail,
  - les vêtements de coupe et couleur (uniforme notamment) fixées par les entreprises spécifiques à une profession et qui répondent à un objectif de salubrité, de sécurité ou concourent à la démarche commerciale de l'entreprise.

Ces vêtements doivent demeurer la propriété de l'employeur. Ils ne doivent pas être portés en dehors de l'activité professionnelle du salarié sauf à être considérés comme des avantages en nature. Leur port doit être obligatoire en vertu d'une disposition conventionnelle individuelle ou collective ou d'une réglementation interne à l'entreprise. Il s'ensuit que les frais d'entretien de ces vêtements relèvent des frais d'entreprise. Toutefois, ne peuvent être considérés comme des frais d'entreprise, les primes de salissures versées par l'employeur lorsque :

- les primes sont calculées uniformément ou en pourcentage du salaire et sans justification des dépenses réellement engagées ;
- les primes sont versées pendant la période de congés payés ;
- les primes sont versées à la quasi-totalité du personnel alors qu'il n'est justifié ni de frais anormaux de salissure ni de l'utilisation effective de la prime conformément à son objet et même si le versement est prévu par une convention collective.

## **CONDITIONS D'EXCLUSION DE L'ASSIETTE DES FRAIS D'ENTREPRISE**

Les frais d'entreprise ne relèvent ni de la réglementation des avantages en nature, ni de celle des frais professionnels.

Les remboursements de dépenses engagées par le salarié et les biens ou services mis à disposition par l'employeur, lorsqu'ils constituent des frais d'entreprise, ne peuvent être qualifiés d'éléments de rémunération en application de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale.

Il s'ensuit que les sommes, biens ou services attribués par l'entreprise n'entrent pas dans l'assiette des cotisations, même en cas d'application de l'abattement forfaitaire supplémentaire pour frais professionnels.

Les conditions d'exclusion de l'assiette des frais d'entreprise varient en fonction de la nature de ces derniers et doivent donner lieu à la production de justificatifs et notamment :

- pour les frais d'achat de matériel et de cadeaux, les dépenses réellement engagées par le salarié sont considérées comme frais d'entreprise. Les factures constituent la justification des dépenses ;
- pour les frais de repas d'affaires, l'employeur doit produire les pièces comptables attestant la réalité du repas d'affaires, de la qualité des personnes y ayant participé et du montant de la dépense ;
- pour les frais de déplacement et de séjour, liés à la participation à des actions de formation professionnelle, l'employeur doit produire le plan de formation ou les documents attestant de ce que la formation répond à une obligation légale ou conventionnelle ;
- pour les frais de voyage, l'employeur doit produire le programme de travail ;
- pour les vêtements de travail, l'employeur doit produire la disposition attestant de la propriété du vêtement et du caractère obligatoire de son port.



## ASSIETTE FORFAITAIRE

---

### ÉVALUATION FORFAITAIRE DE L'ASSIETTE DE COTISATIONS

En raison des difficultés rencontrées pour l'évaluation et le contrôle des rémunérations, des arrêtés ont fixé forfaitairement :

- soit la rémunération servant de base au calcul des cotisations ;
- soit le montant des cotisations.

Il s'agit des professions et activités suivantes :

- acteurs de complément engagés à la journée ;
- activités à temps choisi de vente de produits et de services à domicile ;

*Arrêté du 24 décembre 1986*

- animateurs et directeurs exerçant à titre temporaire et non bénévole l'encadrement d'adultes handicapés dans un centre ;

*Arrêté du 13 juillet 1990 - JO du 20 juillet*

- apprentis ;
- artistes du spectacle ;

*Arrêté du 2 juin 2000*

- cadets de golf ;

*Arrêté du 8 décembre 1976 - JO du 1<sup>er</sup> janvier 1977*

- chansonniers ;

*Arrêté du 6 mars 1962 - JO du 18 mars*

- chauffeurs de taxis ;
- course landaise ;

*Arrêté du 10 septembre 1997 - JO du 18 septembre, p. 13547*

- employés de maison ;
- formateurs occasionnels ;

*Arrêté du 28 décembre 1987 - JO du 31 décembre modifié par arrêté du 9 mars 1989 - JO du 19 mars*

- ouvreuses de cinémas et théâtres ;

*Arrêté du 10 février 1958 - JO du 22 février*

- personnels des hôtels, cafés, restaurants ;

*Arrêté du 14 janvier 1975 modifié par arrêté du 10 février 1977 - JO du 6 mars*

- personnel navigant de la batellerie ;

*Arrêté du 31 décembre 1975 - JO du 23 janvier 1976*

- personnel rémunéré sous forme d'avantage en nature ;

*Arrêté du 20 mars 1948*

- personnes exerçant une activité accessoire au sein d'une association sportive de jeunesse ou d'éducation populaire ;

*Arrêté du 20 mai 1985 - JO du 30 mai*

- personnes recrutées à titre temporaire, non bénévoles, pour assurer l'encadrement des enfants pendant leurs séjours dans des colonies de vacances agréées ;

*Arrêté du 11 octobre 1976*

- sportifs ;

*Arrêté du 27 juillet 1994*

- vendeurs, colporteurs de presse et porteurs de presse ;

*Arrêté du 7 janvier 1991 - JO du 19 janvier modifié par arrêté du 30 juillet 1996 - JO du 31 juillet, p. 11605*

- vendeurs à domicile par démarchage de personne à personne ou par réunion.

*Arrêté du 31 mai 2001*

## ANIMATEURS

### ANIMATEURS ET DIRECTEURS EXERÇANT A TITRE TEMPORAIRE ET NON BENEVOLE L'ENCADREMENT D'ADULTES HANDICAPES DANS UN CENTRE

*Arrêté du 13 juillet 1990 - JO du 20 juillet*

L'arrêté du 13 juillet 1990 fixe une assiette forfaitaire pour le calcul des cotisations de sécurité sociale des personnes recrutées à titre temporaire pour exercer une activité d'encadrement dans un établissement ou association à but non lucratif.

Emplois	Assiette journalière	Assiette hebdomadaire	Assiette mensuelle	
	SMIC horaire multiplié par	SMIC horaire multiplié par	SMIC horaire multiplié par	SMIC au 1 <sup>er</sup> janvier de l'année
Animateur au pair	1	5	20	
Animateur rémunéré en argent	1,5	7,5	30	
Directeur adjoint ou économiste		17,5	70	
Directeur		25	100	

### PERSONNES EXERÇANT UNE ACTIVITE ACCESSOIRE AU SEIN D'UNE ASSOCIATION SPORTIVE DE JEUNESSE OU D'EDUCATION POPULAIRE

Les cotisations sont calculées, pour chaque heure de travail, par référence à la valeur horaire du SMIC en vigueur au premier janvier de l'année considérée. L'assiette forfaitaire est fixée pour chaque heure de travail, depuis le 1<sup>er</sup> Novembre 1986, à une fois la valeur horaire du SMIC. D'un commun accord entre l'association et le salarié, les cotisations peuvent être versées sur le montant des salaires réels à condition que les rémunérations perçues ne soient pas inférieures à l'assiette minimum (SMIC).

*Arrêté du 20 mai 1985 - JO du 30 mai 1985*

### PERSONNES RECRUTEES A TITRE TEMPORAIRE, NON BENEVOLES POUR ASSURER L'ENCADREMENT DES ENFANTS PENDANT LEURS SEJOURS DANS DES COLONIES DE VACANCES AGREES

*Arrêté du 11 octobre 1976*

*Circulaire ministérielle n° 20 du 8 novembre 1990*

#### Champ d'application

Ces dispositions ne sont applicables qu'aux personnes recrutées à titre temporaire et non bénévoles, se consacrant exclusivement à l'encadrement des enfants.

En dehors des centres de vacances et de loisirs proprement dits, seuls les patronages fonctionnant le mercredi, les fins de semaine ou, le cas échéant, pendant les vacances scolaires, sont admis à faire application des bases forfaitaires pour leur personnel d'encadrement.

A l'opposé, les personnels de garderies municipales et scolaires, crèches n'entrent pas dans cette catégorie.

### Assiette des cotisations

L'assiette des cotisations est forfaitaire. Elle évolue par référence à la valeur horaire du SMIC au 1<sup>er</sup> janvier de l'année considérée.

Pour les directeurs de centres de loisirs sans hébergement, il convient d'appliquer la base forfaitaire journalière fixée pour les animateurs rémunérés en espèces.

Lorsque le personnel est engagé pour une période à durée déterminée, il faut retenir autant de forfaits annuels ou hebdomadaires ou journaliers que la période considérée comporte de mois ou de semaines et jours ouvrables.

- personnel de direction et d'économat : il convient de retenir, en cas de semaine incomplète, un forfait hebdomadaire intégral ;
- directeurs et économes : pour les directeurs et économes travaillant à la journée dans des centres de loisirs sans hébergement (patronages, centres aérés) qui fonctionnent le mercredi, il est admis de faire application de la base forfaitaire journalière fixée pour les animateurs rémunérés en espèces.

Fonction	Assiette journalière SMIC horaire x par	Assiette hebdomadaire SMIC horaire x par	Assiette mensuelle SMIC Horaire x par
Animateur au pair	1	5	20
Animateur rémunéré en argent	1,5	7,5	30
Assistant sanitaire	1,5	7,5	30
Directeur adjoint ou économe <sup>(*)</sup>		17,5	70
Directeur <sup>(*)</sup>		25	100

<sup>(\*)</sup> Lorsque les intéressés sont payés ou travaillent à la journée (patronages, centres aérés), l'assiette journalière est la même que celle des animateurs.

Le montant de l'assiette déterminé par référence au barème, est arrondi au demi-euro supérieur.

Les bases forfaitaires incluent l'indemnité compensatrice de préavis.

Cass. soc. 19 mars 1998 - Assoc. Arvel c/ URSSAF de Roanne

# A G I R C : ASSOCIATION GÉNÉRALE DES INSTITUTIONS DE RETRAITE DES CADRES

## GRUPE DE GESTION PLURI-RÉGIMES (ARRCO-AGIRC)

GROUPES	INSTITUTIONS ARRCO	INSTITUTIONS AGIRC
<b>AG2R La mondiale</b>	UGRR ISICA Retraite	UGRC
<b>AGRICA</b>	CAMARCA	CRCCA
<b>APICIL</b>	AGIRA Retraite des Salariés	AGIRA Retraite des Cadres
<b>ARPBTPAG</b>	CRR-BTP	
<b>AUDIENS</b>	IRPS	IRCPS
<b>B2V</b>	CIRESA	IRICASA
<b>CGRR</b>	CGRR	
<b>CRC</b>	CRR	
<b>D&amp;O</b>	CARCEPT-CRIS	CRC
<b>Hors groupe</b>	CREPA-Rep IGRC IRCOM	
<b>Humanis</b>	Abelio IRNEO	CRC CGRCR
<b>IRCEM (Emploi de la Famille)</b>	IRCEM-Retraite	
<b>IRP-AUTO</b>	IRSACM	IRCRA
<b>LOURMEL</b>	CARPILIG	
<b>MALAKOFF - MEDERIC</b>	MALAKOFF-MEDERIC Retraite ARRCO	MALAKOFF-MEDERIC Retraite AGIRC
<b>MORNAY</b>	CGIS	ACGME
<b>NOVALIS-TAITBOUT</b>	CIRSIC-CRE-NOV-RS	CIRCIA-IRCAFEX-NOV-RC
<b>PREMALLIANCE</b>	IRSEA	CAPICAF
<b>PRO BTP</b>	BTP-RETRAITE	CNRBTPIG
<b>REUNICA</b>	REUNI RETRAITE SALARIÉS	REUNI RETRAITE CADRES

Sources : [www.rrco-agirc.fr](http://www.rrco-agirc.fr)



## COTISATIONS ACCIDENTS DU TRAVAIL

---

### DÉTERMINATION DU MODE DE TARIFICATION

La détermination du mode de tarification d'un établissement dépend de l'effectif de l'entreprise et de l'activité dont relève cet établissement.

L'établissement peut-être soumis :

- à la tarification individuelle en fonction du risque propre à chaque établissement ;
- à la tarification collective en fonction du code APE (Activité Principale de l'Entreprise) ;
- ou à la tarification mixte.

### NOTION D'EFFECTIF

Pour déterminer le mode de tarification, il est tenu compte de l'effectif global de l'entreprise sur une année civile.

Lorsqu'une société regroupe plusieurs établissements, l'effectif global est égal à la somme du nombre de salariés de chaque établissement à l'exception des établissements situés dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle.

Ne sont pas pris en compte :

- les élèves et étudiants ;
- les artistes du spectacle et mannequins ;
- les salariés dont les activités relèvent du bâtiment et des travaux publics ;
- les dockers.

Le nombre de salariés d'un établissement est égal à la moyenne du nombre de salariés présents au dernier jour de chaque trimestre civil de la dernière année connue, c'est-à-dire l'année antérieure à celle qui précède l'année pour laquelle le taux de cotisations est fixé.

Dans le calcul de l'effectif, il ne faut pas tenir compte des salariés faisant l'objet d'une tarification particulière comme par exemple :

- les membres des professions médicales ;
- les journalistes.

### TARIFICATION UNIQUE

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, les entreprises composées de plusieurs établissements et qui relèvent d'une tarification individuelle ou mixte peuvent opter pour une tarification par établissement ou pour une tarification unique arrêtée au niveau de l'entreprise.

Cette option est définitive et irrévocable.

Cette option implique que les divers établissements de l'entreprise relèvent de la même catégorie de risques.

À défaut de choix, la tarification individuelle ou mixte continue à être fixée établissement par établissement à l'exception des entreprises situées dans les départements du Haut Rhin, du Bas Rhin et de la Moselle pour lesquelles la tarification à taux unique est obligatoire.

## MODALITES

L'employeur qui souhaite bénéficier d'un taux unique doit adresser sa demande à la CARSAT de la circonscription du siège social ou à défaut du principal établissement situé en France.

La demande doit être envoyée sous forme de lettre recommandée avec demande d'avis de réception avant le quatrième trimestre de l'année civile en cours pour une application au 1<sup>er</sup> janvier de l'année civile suivante.

Les entreprises qui souhaitent bénéficier de cette option dès le 1<sup>er</sup> janvier 2012 doivent se manifester avant le 1<sup>er</sup> octobre 2011.

*Arrêté du 28 mars 2011 - JO du 5 avril*

## TRAVAILLEURS A TEMPS PARTIEL

Chaque salarié à temps partiel entre en ligne de compte pour déterminer l'effectif, au prorata du rapport entre la durée de travail inscrite dans son contrat au cours du trimestre considéré et la durée légale de travail ou, si elle est inférieure, la durée normale de travail accomplie dans l'établissement.

Le nombre total de salariés est, le cas échéant, arrondi à l'unité inférieure, à l'exception des nombres arrondis entre zéro et un qui sont arrondis à un.

*Arrêté du 20 décembre 1982 - JO du 29 décembre*

## COÛT MOYEN ET TEMPS PARTIEL

Les coûts moyens des sinistres professionnels sont calculés au niveau national pour chaque catégorie de risques d'un secteur d'activité donné (ou comité technique national). Les secteurs à forte proportion de salariés à temps partiel bénéficient d'un ajustement de ces coûts moyens.

Pour les risques ou groupes de risques dont le temps de travail moyen est inférieur à **80%** du temps de travail moyen de leur comité technique national, les coûts moyens seront diminués de **20%**.

Pour les risques ou groupes de risques dont le temps de travail moyen est compris entre **80%** et **90%** du temps de travail moyen du CTN, les coûts moyens seront diminués de **10%**.

Pour le calcul du « temps de travail moyen », sont retenues la part des salariés à temps partiel et leur durée du travail telles qu'elles figurent dans la déclaration annuelle des données sociales (DADS) afférentes à la dernière année connue.

*Arrêté du 11 juillet 2011*

## TARIFICATION DES ÉTABLISSEMENTS NOUVEAUX

Le taux collectif est applicable durant l'année de création et les deux années suivantes quel que soit l'effectif des établissements nouveaux ou celui de l'entreprise dont ils relèvent.

*Article D. 242-6-13 du Code de la sécurité sociale*

À l'expiration de ce délai, le mode de tarification applicable à l'établissement varie en fonction de son effectif habituel ou du nombre de salariés habituel de l'entreprise dont il relève.

Si l'établissement nouveau se voit appliquer un taux réel ou un taux mixte, il est tenu compte alors, des résultats statistiques qui sont propres à l'établissement, afférents aux années civiles connues complètes ou non, écoulées depuis sa création.

*Article D. 242-6-13 du Code de sécurité sociale*

## **NOTION D'ÉTABLISSEMENT NOUVEAU**

Ne peut être considéré comme établissement nouvellement créé, celui issu d'un précédent établissement, dans lequel a été exercée une activité similaire avec les mêmes moyens de production et ayant repris au moins la moitié du personnel.

*Article D. 242-6-13 du Code de la sécurité sociale*

## **NOTIFICATION DU TAUX**

Les caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT) notifient à chaque employeur le classement des risques et le ou les taux de cotisation afférents aux établissements permanents situés dans leur circonscription territoriale, quel que soit le lieu du siège de l'entreprise dont relèvent ces établissements.

Toutefois, le taux de cotisation mixte ou réel applicable à chaque établissement distinct d'une entreprise du bâtiment et des travaux publics est déterminé par la CARSAT dans la circonscription de laquelle se trouve le siège social ou le principal siège ou, à défaut, le principal chantier sis en France, hors des départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle.

Tant que cette notification n'a pas été effectuée, l'employeur doit verser, à titre provisionnel, les cotisations dues au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles sur la base du taux antérieurement applicable.

## **CONTESTATION**

Les contestations relatives aux décisions des caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT), concernant la fixation du taux de cotisation, doivent être soumises dans un délai de **2** mois, à compter de leur notification à l'employeur, à la Cour Nationale de l'Incapacité et de la Tarification de l'Assurance des Accidents du Travail (CNITAT).

La Cour statue en premier et dernier ressort.



# FORFAIT SOCIAL

---

## GÉNÉRALITÉS

### TEXTES

- Article 19 de la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale ;
- Article 16 loi n° 2009-1646 du 24 décembre 2009 - JO 27 décembre.

### OBJET

La loi de financement de la sécurité sociale, pour 2009, a créé une nouvelle contribution à la charge de l'employeur et au profit de la branche maladie du régime de la sécurité sociale. Cette contribution est appelée « forfait social ».

Ce taux s'applique aux gains et rémunérations visés à l'article L. 137-15 et versés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012. Il est de **8%** (le taux était antérieurement fixé à **6%**).

### ASSIETTE

Sont concernées, sauf exceptions (notamment les options de souscription ou d'achat d'action, l'attribution gratuite d'actions et les contributions patronales au régime de prévoyance), les rémunérations ou gains assujettis à la CSG et exclues de l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

*Article L. 137-15 du Code la sécurité sociale*

Le « forfait social » est en fait prélevé sur :

- les sommes versées au titre de l'intéressement ;
- les sommes versées au titre de la participation ;
- l'abondement de l'employeur aux plans d'épargne d'entreprise (PEE et PERCO) ;
- les contributions des employeurs aux régimes de retraite supplémentaire, à l'exception des contributions finançant des régimes de retraite à prestations définies qui sont soumises à une contribution spécifique.

S'agissant des contributions de l'employeur pour le financement de prestations de retraite supplémentaire, le forfait social s'applique sur la part exclue de l'assiette des cotisations sociales.

Au-delà des limites fixées à l'article D. 242-1 du Code de la sécurité sociale (excédent social), les contributions de l'employeur sont soumises à cotisations dans les conditions de droit commun et sont donc non assujetties au forfait social.

- les rémunérations perçues par les administrateurs et membres des conseils de surveillance de sociétés anonymes et de sociétés d'exercice libéral à forme anonyme (jetons de présence, sommes perçues au titre de l'exercice du mandat...) ;
- les contributions de l'employeur aux régimes de mutuelle et de prévoyance.

### Dérogation

Par dérogation, les employeurs de moins de dix salariés ne sont pas assujettis au forfait social au titre des contributions versées au bénéfice des salariés, anciens salariés et de leurs ayants droit pour le financement de prestations complémentaires de prévoyance.

Les contributions patronales de prévoyance soumises à cotisations sociales n'entrent pas dans l'assiette du forfait social.

### Exceptions

Sont exclus du forfait social de **8%** :

- l'attribution de stock options (options sur actions), assujettie à une contribution spécifique de **10%** ;
- les contributions patronales de prévoyance complémentaire (déjà soumis à une taxe de **8%**) ;
- la contribution des employeurs aux chèques-vacances dans les entreprises de moins de **50** salariés ;
- les indemnités de rupture du contrat de travail ou du mandat social.

### TAUX

Le taux de la contribution est fixé à **8%** depuis le **1<sup>er</sup> janvier 2012**.

### RECOUVREMENT

Les articles L. 137-3 et L. 137-4 du Code de la sécurité sociale sont applicables au recouvrement et au contrôle du forfait social (règles applicables à la taxe de **8%** sur la prévoyance).

# AGIRC : ASSOCIATION GÉNÉRALE DES INSTITUTIONS DE RETRAITE DES CADRES

---

## TAUX DE COTISATIONS RETRAITE

### TAUX CONTRACTUEL MINIMUM

Le taux de cotisation contractuel était au minimum, au 1<sup>er</sup> janvier 1995, de **12%** des tranches B et C.

L'accord paritaire du 9 février 1994 a prévu le relèvement du taux minimum de cotisation contractuel à :

- **13%** à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1996 ;
- **14%** à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1997 ;
- **15%** à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1998 ;
- **16%** à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1999.

*Accord AGIRC du 25 avril 1996*

### A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006

En application de l'accord du 13 novembre 2003, le taux de cotisation AGIRC est majoré de :

- **0,20** point (taux d'appel compris) pour la part salariale ;
- **0,10** point (taux d'appel compris) pour la part patronale.

*Article 6 - Accord sur les retraites complémentaires AGIRC et ARRCO du 13 novembre 2003*

## VENTILATION DU TAUX DE COTISATION

Taux contractuel	Part patronale	Part salariale
TB : 16%	62,50%	37,50%
TC : 16%	La ventilation de la cotisation de la TC peut être différente de la TB. Elle est déterminée par accord d'entreprise ou conformément à la répartition existant à la veille de l'intégration à l'AGIRC (entreprise adhérent à un régime intégré à l'AGIRC avant le 1 <sup>er</sup> janvier 1991)	

TB : tranche B

TC : tranche C

A défaut d'accord d'entreprise concernant la répartition de la TC, on retient celle appliquée en TB.

Concernant la répartition en TB, les entreprises peuvent adopter une répartition différente à condition que celle-ci soit plus favorable pour le salarié, à savoir que la part salariale soit inférieure à celle antérieurement applicable.

*Circulaire ARRCO/AGIRC n° 2004-25 du 14 octobre 2004*

Ces possibilités de modifier la répartition de la part salariale et de la part patronale ne valent que pour les cotisations de retraite complémentaire et non pour les cotisations AGFF, APEC, CET, dont la répartition est imposée.

La prise en charge par l'employeur de la part salariale des cotisations AGIRC constitue un complément de rémunération assujéti à cotisation.

*Article L. 242-1 alinéa 1 du Code de la sécurité sociale*

Tel est le cas lorsque l'employeur prend à sa charge :

- une part supérieure à **62,50%** sur la TB ;
- ou supérieure à l'accord d'entreprise ou à la répartition applicable lors de l'intégration (entreprise adhérente à un régime de cadres supérieurs intégré à l'AGIRC avant le 1<sup>er</sup> janvier 1991) sur la TC.

En cas de transformation d'entreprise appliquant des règles de répartition différentes, il est possible d'aligner les règles de répartition entre employeur et salarié :

- soit par un alignement sur les règles de répartition définies par l'AGIRC (**3/8, 5/8**) ;
- soit en optant pour un alignement dans le sens le plus favorable pour le salarié.

L'avantage résultant de la prise en charge par l'employeur de cotisations normalement dues par les salariés entre dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale, d'assurance chômage et de la CSG/CRDS.

Cependant, en ce qui concerne l'assiette des cotisations des régimes AGIRC, cette prise en charge n'est pas à intégrer y compris pour la fraction susceptible d'être réintégrée dans l'assiette du régime général de la sécurité sociale.

*Circulaire AGIRC/ARRCO du 8 février 2006*

## ASSIETTE DE LA CSG

L'assiette de la CSG est, à depuis le **1<sup>er</sup> janvier 1997**, harmonisée avec celle de la CRDS.

*Article L. 136-2 du Code de la sécurité sociale*

*Circulaire ministérielle n° DSS/SDFGSS/5B/96/785 du 31 décembre 1996*

La contribution sociale généralisée est un prélèvement applicable sur :

- les revenus d'activités (salariés ou non) ;
- les revenus de remplacement (allocations de chômage, de préretraite, ...) ;
- les revenus de placement et du patrimoine.

## REVENUS D'ACTIVITÉS SALARIÉES

Est inclus, dans l'assiette de la contribution, l'ensemble des sommes définies à l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale. Il s'agit notamment :

- des salaires ou gains ;
- des indemnités de congés payés ;
- des indemnités, primes ou gratifications ;
- des avantages en nature ou en espèces.

La CSG porte également sur les rémunérations versées dans le cadre de contrats d'insertion professionnelle (CIE ...).

*Lettre-circulaire ACOSS n° 97-7 du 17 janvier 1997*

Il est opéré sur le montant brut des traitements, indemnités et salaires, une réduction représentative de frais professionnels forfaitairement fixée à **1,75%** de ce montant.

*Article L. 136-2 du Code de la sécurité sociale*

Cette réduction est toutefois limitée à un montant brut correspondant à des salaires inférieurs ou égaux à quatre fois la valeur du plafond annuel de sécurité sociale.

## Abattement pour frais professionnel

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2012 limite le champ de l'abattement aux :

- salaires et primes attachées aux salaires ;
- allocations de chômage partiel.

Ainsi, sont intégralement soumis à CSG les éléments suivants versés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012 :

- l'intéressement ;
- la participation ;
- l'abondement patronal à un plan d'épargne entreprise ;
- les contributions patronales de retraite et de prévoyance complémentaire ;
- les indemnités de licenciement, de mise à la retraite, et tout autre somme versée à l'occasion de la rupture du contrat de travail, les sommes versées à l'occasion de la modification du contrat de travail ;
- les indemnités de cessation de leurs fonctions par les mandataires sociaux ou les dirigeants et personnes visés à l'article 80 ter du Code général des impôts (ex : gérant minoritaire, président de conseil d'administration, membres du directoire) ;

- les contributions patronales à l'acquisition de chèques-vacance par les salariés dans les entreprises de moins de cinquante salariés, dépourvues de comité d'entreprise et qui ne relèvent pas d'un organisme paritaire mentionné à l'article L. 411-20 du Code du tourisme ;
- les avantages résultant d'attributions d'options de souscription ou d'achat d'actions, et d'attribution d'actions gratuites.

### Maladie, maternité, accident du travail, décès

Les indemnités journalières sécurité sociale ou allocations, servies par la sécurité sociale à l'occasion de la maladie, de la maternité, des accidents du travail ou des maladies professionnelles, sont assujetties à la CSG en tant que revenus de remplacement, c'est-à-dire au taux de **6,20%**.

Les indemnités complémentaires de maladie versées dans le cadre d'un régime de prévoyance doivent être assujetties pour la part correspondant au financement de l'employeur (mêmes règles qu'en matière de cotisations de sécurité sociale) et réduites de **1,75%**.

*Lettre-circulaire ACOSS n° 91-29 du 5 avril 1991*

#### Exemple

*Un salarié en arrêt de travail pour maladie perçoit une indemnité de prévoyance de 1 100 €.*

*Le financement de la prévoyance est réparti de la façon suivante :*

- 1,50% = cotisations patronales ;
- 0,75% = cotisations salariales.

*Dans ce cas, la base soumise à CSG est la suivante :  $1\ 100 \times 1,50 / 2,25 = 733,33$  €.*

*$733,33 \times 98,25\% = 720,50$  €*

### Capitaux décès

#### Capitaux versés par un organisme de prévoyance complémentaire

Les capitaux décès versés par un organisme de prévoyance complémentaire ne sont pas assujettis à la CSG. Tel est le cas des capitaux versés par une société d'assurance, une mutuelle, une institution de retraite ou de prévoyance.

*Circulaire ACOSS du 28 novembre 1997*

#### Capitaux versés par l'employeur

Les capitaux décès complémentaires financés et servis directement par l'employeur, en vertu d'une convention collective ou d'un accord d'entreprise sont, quant à eux, soumis à CSG.

*Lettre-circulaire n° 97-75 du 28 novembre 1997*

#### Participation, intéressement, plan d'épargne d'entreprise

La CSG porte également sur des sommes par ailleurs non soumises à cotisations de sécurité sociale.

Il s'agit :

- des sommes versées au titre de l'intéressement ;
- des sommes versées au titre de la participation ;
- des sommes versées dans le cadre d'un plan épargne d'entreprise (abondement employeur).

La CSG est calculée sur la somme allouée au salarié, déduction faite d'un abattement de **1,75%**.

La CSG est précomptée par l'entreprise ou l'organisme de gestion au moment de la répartition de la réserve spéciale de participation ou lors du versement au PEE (abondement employeur).

La CSG doit être imputée sur le montant attribué au titre de la participation et non sur le salaire versé à l'intéressé. Le montant de la CSG doit figurer sur une fiche individuelle d'information remise au salarié et non sur le bulletin de paie.

☞ *La CSG, à hauteur de la fraction correspondant au taux de 5,10%, n'est pas déductible de l'Impôt sur le Revenu (IR) lorsqu'elle est afférente à des revenus exonérés d'impôt mais également de cotisations de sécurité sociale.*

*La CSG n'est pas déductible lorsqu'elle porte sur :*

- *les sommes dues aux salariés au titre de la participation ;*
- *l'intéressement des salariés à l'entreprise affecté à un plan d'épargne d'entreprise ;*
- *l'abondement de l'employeur qui complète les versements volontaires du salarié dans un plan d'épargne d'entreprise (limité à 8% du plafond annuel de sécurité sociale, soit **2 909,76 €** pour **2012**) ;*
- *le versement complémentaire de l'entreprise effectué à l'occasion de l'émission et de l'achat en bourse d'actions réservées aux salariés dans le cadre d'un dispositif d'actionnariat.*

### **Revenus provenant de la participation ou d'un PEE (depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1997)**

Les revenus de la participation sont assujettis à la CSG au titre des revenus du capital, donc sans application de l'abattement de **1,75%** au titre des frais professionnels.

#### **Revenus réinvestis et bloqués avec le principal**

Le précompte est effectué au moment où le salarié demande la délivrance de ces droits.

#### **Base soumise à CSG**

Il s'agit de la différence entre le montant des droits du salarié et le montant des sommes résultant de la répartition de la RSP. Le précompte est effectué par l'employeur ou l'organisme chargé de la gestion des fonds.

#### **Revenus distribués**

La CSG est recouvrée annuellement par voie de rôle émis par les services fiscaux.

### **Prévoyance complémentaire et retraite supplémentaire**

La CSG porte également sur les cotisations patronales (ou du comité d'entreprise) à un régime de prévoyance complémentaire ou de retraite supplémentaire à cotisations définies.

Par contre, depuis l'entrée en vigueur de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 (24/08/2003), les cotisations patronales de retraite complémentaire (ARRCO, AGIRC...) et de retraite supplémentaire (régime à prestations définies) sont exonérées de CSG.

Les contributions des employeurs au financement de prestations complémentaires de prévoyance sont les contributions finançant des prestations complémentaires à celles servies par les régimes de base de sécurité sociale à affiliation légalement obligatoire destinées à couvrir les risques maladie, maternité, invalidité, décès, accident du travail et maladie professionnelle.

Sont également assimilées à des contributions de l'employeur au financement de prestations complémentaires de prévoyance, les contributions destinées au financement de prestations dépendance au profit du salarié ou de son conjoint.

#### **Exonération des contributions finançant le maintien de salaire en cas d'incapacité de travail lié à l'accident ou à la maladie**

Est exonérée de CSG, la prime acquittée par l'employeur dans le cadre d'une assurance souscrite pour garantir le risque d'avoir à financer la prestation maintien de salaire auquel est tenu l'employeur en application de la loi de mensualisation ou d'un accord collectif.

L'accord collectif peut prendre la forme :

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

*Circulaire n° DSS/5B/2007/77 du 23 février 2007*

### ***Obligation de maintien de salaire***

L'obligation de maintien de salaire correspond à l'obligation pour l'employeur d'avoir à continuer à verser lui-même au salarié en incapacité de travail tout ou partie de son salaire. Cette obligation peut résulter de la loi de mensualisation du 19 janvier 1978.

Ces dispositions légales peuvent être améliorées notamment par voie d'accord collectif. Ces dispositions conventionnelles plus favorables qui ont le même objet que la loi sur la mensualisation s'imposent alors à l'employeur. Pour faire face à cette obligation de maintien de salaire, l'employeur peut :

- assurer lui-même la couverture de ce risque sur sa trésorerie ;
- souscrire à son profit un contrat d'assurance ayant pour objet de le rembourser de la charge financière du maintien de salaire ;
- souscrire un contrat de prévoyance complémentaire garantissant aux salariés le versement d'indemnités journalières complémentaires, d'une part pendant la période pendant laquelle l'employeur est tenu de maintenir lui-même le salaire, et d'autre part au-delà de cette période.

### ***Conditions d'exonération***

Les contributions patronales versées par l'employeur à un organisme assureur pour garantir le risque d'avoir à financer le maintien de salaire qui lui incombe en application de la loi de mensualisation ou d'une disposition d'un accord collectif ayant le même objet sont exclues de l'assiette de la CSG, lorsque :

- la contribution patronale finance l'obligation de maintien de salaire en vertu de la loi de mensualisation ou d'une convention collective de branche, d'un accord professionnel ou interprofessionnel, d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement ayant le même objet ;
- le financement de l'employeur correspond à l'étendue de l'obligation de maintien de salaire.

Est visée la seule contribution patronale destinée au financement du maintien de salaire pour la durée d'indemnisation et le niveau du maintien de salaire auquel est tenu l'employeur en application soit de la loi sur la mensualisation soit d'une disposition d'un accord collectif ayant le même objet.

### ***Nature du contrat d'assurance***

Peu importe à l'inverse la nature du contrat d'assurance souscrit par l'employeur.

Ainsi, sont indistinctement visées par l'exonération, les contributions versées par l'employeur à un organisme assureur en vue de se garantir du risque d'avoir à financer le maintien de salaire, que le contrat d'assurance ait pour objet :

- de garantir à l'employeur le versement d'une indemnité représentant le coût du maintien de salaire et des charges patronales qui lui incombent en cas d'incapacité de travail des salariés au titre de la période durant laquelle l'employeur a l'obligation de maintenir le salaire en application de la loi ou d'un accord collectif (contrat ou garantie « mensualisation ») ;
- de garantir aux salariés le versement d'indemnités journalières complémentaires en cas d'incapacité de travail pendant la période durant laquelle l'employeur a l'obligation de maintenir lui-même le salaire en application de la loi de mensualisation ou d'une disposition d'un accord collectif.

Lorsque le régime de prévoyance complémentaire mis en place garantit aux salariés le versement d'indemnités journalières complémentaires d'une part, pendant la période pendant laquelle l'employeur est tenu de maintenir lui-même le salaire et d'autre part, au-delà de cette période, seule la part de la contribution de l'employeur destinée à financer les indemnités journalières complémentaires pendant la période durant laquelle il est tenu de maintenir lui-même le salaire, peut être exclue de tout prélèvement social.

## Contrôle

Les éléments permettant d'identifier cette part de la cotisation patronale affectée au financement de son obligation de maintien de salaire doivent, à partir des indications fournies par l'organisme assureur, être conservés et produits aux fins de contrôle.

*Lettre-circulaire Acoiss n° 2007-030 du 8 février 2007*

## Exemple

*Soit un salarié ayant une cotisation patronale de prévoyance de 2% dont 0,50% finance l'incapacité temporaire de travail mis en place dans le cadre d'un accord collectif. Le salarié perçoit 2 000 € par mois. Dans ce cas, son assiette de CSG est de (2 000 € + 30 €) et non (2 000 € + 40 €).*

## Exonération des contributions aux prestations d'action sociale

Les contributions aux prestations d'action sociale versées par les mutuelles sont exonérées de CSG.

*Cass. 2<sup>e</sup> civ 17 septembre 2009*

## Sommes versées lors de la rupture du contrat de travail

Sont incluses dans l'assiette de la contribution :

Les indemnités de licenciement ou de mise à la retraite et toutes autres sommes versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail pour la fraction qui excède le montant prévu par la convention collective de branche, l'accord professionnel ou interprofessionnel ou à défaut par la loi, ou en l'absence de montant légal ou conventionnel pour ce motif, pour la fraction qui excède l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement. Dans tous les cas, cette fraction ne peut être inférieure au montant assujéti à l'impôt sur le revenu. Les indemnités de rupture indiquées précédemment sont par conséquent exonérées dans la limite du montant de l'indemnité légale ou conventionnelle (convention de branche dont relève l'entreprise). L'exonération s'applique aux :

- indemnité de licenciement ;
- indemnité pour rupture conventionnelle (sauf lorsque le salarié est en mesure de liquider sa pension de retraite) ;
- indemnité de mise à la retraite ;
- indemnités transactionnelles de licenciement ;
- indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;
- indemnité de clientèle des VRP.

L'indemnité versée dans le cadre d'une transaction signée à la suite d'un licenciement pour faute grave, est exonérée de CSG/CRDS pour la fraction qui n'excède pas l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement.

*Cass. soc 5 juin 2008 Urssaf de l'Aude c/ Sté Agence Roger Vallejo*

## Sommes versées à l'occasion de la modification du contrat de travail

Ces sommes sont, dans tous les cas, assujetties à la CSG.

## Allocations complémentaires versées par l'employeur dans le cadre d'un congé parental d'éducation ou une période d'activité à temps partiel

### *Article 15 de la loi n° 94-629 du 25 juillet 1994 relative à la famille*

L'allocation complémentaire versée par l'employeur dans le cadre d'un congé parental d'éducation est assujettie à la CSG.

☞ Une déduction forfaitaire de 1,75% au titre des frais professionnels est pratiquée pour l'ensemble des salariés sur l'intégralité des sommes soumises à la CSG, sauf lorsque des assiettes forfaitaires s'appliquent. Cette déduction de 3% se cumule avec l'exonération des indemnités représentatives de frais professionnels.

### Déduction des frais professionnels de l'assiette de la CSG due par les VRP à cartes multiples

Les abattements spécifiques pour frais professionnels applicables à la détermination du revenu imposable et à l'assiette des cotisations de sécurité sociale (exemple : 30% pour les VRP) ne sont pas applicables à la détermination de l'assiette de la CSG. Pour le calcul de la CSG peuvent, seuls, être déduits les frais professionnels réels dûment justifiés, avant l'application de l'abattement forfaitaire de 1,75%.

Afin de prendre en compte ces frais dans l'assiette de la CSG due sur les rémunérations des VRP à cartes multiples, la CCVRP met en oeuvre la procédure suivante : le montant des frais réglés par les VRP au titre de leur activité professionnelle au cours d'une même année civile pourra être déduit par la CCVRP des rémunérations perçues au cours de cette année et déclarées par leurs employeurs au 31 janvier de l'année suivante, sur la base d'une attestation de ces frais adressée par le VRP à la CCVRP avant le 1<sup>er</sup> mars suivant.

Cette attestation, datée et signée, mentionne le montant des frais réglés au cours de chaque trimestre d'une année civile donnée, en distinguant les frais de transport, les frais de logement, les frais de repas et les autres frais. Elle comporte l'attestation sur l'honneur de l'exactitude des indications portées par le signataire et le rappel des sanctions applicables en cas de fausse déclaration ainsi que l'engagement de tenir à la disposition de la CCVRP tous les éléments justificatifs de la réalité des montants déclarés.

Pour permettre le calcul de la CSG, les employeurs doivent déclarer à la CCVRP au 31 janvier et pour chaque VRP le montant brut des rémunérations versées au cours de l'année précédente avant abattement de 1,75% ainsi que l'assiette de la CSG précomptée sur ces rémunérations. Ils doivent déclarer également le montant des remboursements de frais professionnels réels justifiés afférents aux frais réglés par le VRP au cours de l'année civile précédente.

La CCVRP procède ensuite au calcul de la CSG due après déduction des frais réels justifiés du montant brut des rémunérations et application à ce montant net de frais professionnels de l'abattement de 1,75%. La différence entre le montant de la CSG précomptée sur les rémunérations versées au cours de l'année et le montant dû en définitive par le VRP fait l'objet d'un reversement direct au VRP.

Ces dispositions sont applicables pour les rémunérations versées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1995.

*Lettre-circulaire ACOSS n° 95-19 du 23 janvier 1995*

### Revenus exclus de la CSG

- les allocations et remboursements de frais professionnels, sauf la part d'abattement supplémentaire réservé à certaines professions (VRP...) ;
- la participation patronale aux chèques-vacances, à condition qu'elle soit versée par le comité d'entreprise ;
- la participation patronale au titre-restaurant (dans la limite de 5,29 € par titre) ;
- le salaire des apprentis ;
- les rémunérations constituées uniquement d'avantages en nature ;

*Lettre ACOSS du 5 avril 1991*

- les prestations familiales versées par les organismes de sécurité sociale ;
- l'allocation du RSA (Revenu Social d'Activité).

☞ Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1997, sont assujetties à la CSG, les indemnités journalières ou les allocations servies à l'occasion de la maladie, de la maternité, des accidents du travail et des maladies professionnelles par les organismes de sécurité sociale. Il n'est pas fait application de l'abattement de 1,75% représentatif des frais professionnels.

*Seules les rentes viagères et indemnités en capital versées par ces organismes aux victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles demeurent exonérées de CSG et de CRDS. Lorsque l'employeur est subrogé dans les droits du salarié pour la perception des indemnités journalières, il reçoit de l'organisme une indemnité journalière nette de CSG.*

## REVENUS DE REMPLACEMENT

### Pensions de retraite et d'invalidité

Depuis le **1<sup>er</sup> janvier 2005**, la CSG est portée de **6,60%** dans le cas général à **3,80%** pour les assujettis à taux réduit.

La CSG est déductible à hauteur de **4,20%**.

Les pensions de retraite ou d'invalidité sont assujetties à la CSG élargie pour leur montant brut y compris les majorations et bonifications pour enfants (excepté la majoration pour tierce personne).

Depuis le **1<sup>er</sup> janvier 1998**, sont exonérés de la CSG :

- les pensions perçues par des personnes titulaires d'un avantage vieillesse ou invalidité non contributif servi sous condition de ressources et financé par le fonds de solidarité vieillesse ou le fonds spécial d'invalidité ;
- les titulaires de pensions de retraite dont le "revenu fiscal de référence", c'est-à-dire les revenus de l'avant-dernière année (**2009** pour **2011**) ne dépassent pas le revenu maximal fixé pour les allègements de taxe d'habitation et de taxe sur le foncier "bâti" de la résidence principale.

*Article 1417 V du Code Général des Impôts*

Sont assujetties à la CSG au taux minoré de **3,80%**, les personnes qui ne remplissent pas cette condition mais dont la cotisation d'impôt sur le revenu de l'année précédente (**2010** pour **2012**), est inférieure à **61 €** (avant imputation des crédits d'impôt).

*Article L. 136-2 - III - 2° du Code de la sécurité sociale*

### Allocations de chômage et de préretraite

#### Allocation de chômage

Ces allocations sont assujetties à la CSG.

Les allocations de chômage sont retenues pour leur montant brut, avant tout précompte, mais après abattement de 3%, pour prendre en compte les frais liés à la recherche d'emploi.

Les allocations de préretraite sont retenues pour leur montant brut, avant tout précompte, mais sans abattement.

Sont exonérées de la CSG :

- les allocations de chômage perçues par des personnes dont les revenus de l'avant-dernière année (**2010** pour **2012**) ne dépassent pas le revenu maximal fixé pour les allègements de taxe d'habitation et de taxe sur le foncier «bâti» de la résidence principale ;
- les allocations de chômage dont le prélèvement de la CSG réduirait le montant net (après déduction de la CRDS et du précompte maladie), éventuellement cumulé avec une rémunération d'activité, en deçà du SMIC brut.

La CSG est dans ce cas fractionnée pour que la somme perçue par le bénéficiaire ne soit pas inférieure au SMIC brut. La CSG doit être calculée après prélèvement de la CRDS puis de la cotisation d'assurance-maladie.

Sont soumises à la CSG au taux réduit (3,80%) :

- les allocations de chômage ou de préretraite (pour les salariés dont la préretraite a pris effet avant le 11 octobre 2007) perçues par les personnes dont les revenus de l'avant dernière année sont supérieures au seuil d'allègement de la taxe d'habitation mais dont le montant de l'impôt sur le revenu de l'année précédente est inférieur à **61 €**.

Article L. 136-2 - III - 1° du Code de la sécurité sociale

### Limites du revenu fiscal de référence pour bénéficiaire de l'exonération de la CSG, de la CRDS ou du taux réduit de la CSG

Revenus de l'année 2010 pour le paiement de la CSG en 2012			
Nombre de parts retenu pour le calcul de l'impôt	Métropole	DOM (sauf Guyane)	GUYANE
1 part	10 024 €	11 861 €	12 402 €
1,25 part	11 362 €	13 278 €	14 109 €
1,5 part	12 700 €	14 694 €	15 816 €
1,75 part	14 038 €	16 032 €	17 154 €
2 parts	15 376 €	17 370 €	18 492 €
Par 1/2 part supplémentaire	2 676 €	2 676 €	2 676 €
Par 1/4 part supplémentaire <sup>(*)</sup>	1 338 €	1 338 €	1 338 €

Le nombre de parts figure sur tous les avis d'impôt sur le revenu dans la partie relative à la situation et charges de famille.

<sup>(\*)</sup> Les quarts de parts correspondent aux enfants en résidence alternée

### Allocations de préretraite

Les allocations de préretraite versées à des personnes dont la préretraite a pris effet à compter du 11 octobre 2007 sont soumises à la CSG au taux de **7,50%** (**5,10%** déductible et **2,40%** non déductible), sans abattement d'assiette de **3%**.

Il n'existe pas dans ce cas d'exonération totale ou de taux réduit en fonction du revenu fiscal de référence de l'avant-dernière année ni possibilité d'écrêtement.

Lorsque la préretraite a pris effet avant le 11 octobre 2007, les règles antérieures demeurent applicables à savoir notamment application du taux de **6,60%**.

## REVENUS DU PATRIMOINE

Le taux de la CSG sur les revenus du patrimoine est établi à **8,20%** à compter du **1<sup>er</sup> janvier 2005** : les personnes physiques domiciliées fiscalement en France sont redevables de la CSG sur les revenus de leur patrimoine soumis à l'impôt sur le revenu dans les catégories suivantes :

- revenus fonciers ;
- rentes viagères constituées à titre onéreux ;
- revenus de capitaux mobiliers ;
- plus-values mobilières et immobilières ;
- plus-values, gains en capital et profits réalisés sur les marchés à termes d'instruments financiers et de marchandises, ainsi que sur les marchés d'options négociables, soumis à l'impôt sur le revenu à un taux proportionnel ;
- revenus des locations meublées non professionnels ;
- tous autres revenus mentionnés à l'article 92 du Code général des impôts qui n'ont pas été assujettis à la contribution au titre d'une activité professionnelle ;
- tous autres revenus dont l'imposition est attribuée à la France par une convention internationale relative aux doubles impositions et qui n'ont pas supporté la contribution sur les revenus d'activités et de remplacement.

La CSG n'est pas mise en recouvrement si son montant, par article de rôle, est inférieur à un minimum, ou si l'impôt sur le revenu, dû par le contribuable, est inférieur au seuil de recouvrement (**61 €**).

*☞ Il est institué, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1998, un prélèvement social de 2%, non déductible fiscalement sur l'ensemble des revenus du patrimoine déjà assujettis à la CSG.*

## REVENUS DE PLACEMENT

Le taux de la CSG est fixé à 8,20% sur :

- les produits de placement soumis au prélèvement libératoire ;
- les revenus de placement exonérés d'impôt sur le revenu des personnes physiques.

Sont soumis à la CSG les produits des placements à revenu fixe soumis au prélèvement libératoire en application de l'article 125 A du Code général des impôts (produits des obligations, créances, dépôts, cautionnements, intérêts des comptes d'associés ...) et perçus par les personnes physiques domiciliées fiscalement en France.

La CSG est précomptée en même temps que le prélèvement libératoire.

L'assiette, de la CSG porte également sur les revenus de placement suivants :

- les intérêts et primes d'épargne des comptes épargne logement ;
- les intérêts et primes d'épargne versés aux titulaires des PEL (lors du dénouement du contrat) ;
- les produits attachés aux bons ou contrats de capitalisation ainsi qu'aux placements de même nature mentionnés à l'article 125-OA du CGI, quelle que soit leur date de souscription, lors de leur inscription au contrat pour les bons ou contrats en francs, ou lors du dénouement pour les bons ou contrats en unité de compte ;

*Instruction du 28 janvier 1996*

- les produits, rentes viagères et primes d'épargne, des plans épargne populaire ;
- le gain net réalisé ou la rente viagère versée lors d'un retrait ou lors de la clôture d'un plan épargne en actions ;

- les revenus de l'épargne salariale (y compris les avoirs fiscaux et crédits d'impôt) ;
  - acquis au titre de la participation,
  - provenant d'un plan d'épargne d'entreprise (lors de la délivrance des sommes) : le revenu est constitué par la différence entre les sommes provenant du PEE et le montant des sommes initialement versées.
- les répartitions de sommes ou valeurs effectuées par les fonds communs de placement à risques (FCPR) exonérés dans les conditions prévues à l'article 163 quinquies B du CGI, ainsi que les gains nets provenant du rachat ou de la cession des parts de ces fonds non soumis à l'impôt sur le revenu en application de l'article 92 G du CGI ;
- les dividendes distribués par les sociétés de capital-risque (SCR) ;
- les gains nets et les produits (y compris les avoirs fiscaux et crédits d'impôt) remboursés des placements en valeurs mobilières effectués en vertu d'un engagement d'épargne à long terme (CELT), exonérés en application de l'article 92 D 5<sup>e</sup> et de l'article 157-16 du CGI ;
- les revenus que procurent les placements effectués dans le cadre d'un PER.

De plus, ces revenus de placement sont assujettis, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1998, à un prélèvement social de **2%**.

*Article L. 245-15 du Code de la sécurité sociale*

Ne sont pas assujettis les produits de placement suivants :

- les intérêts des sommes inscrites sur le premier livret de Caisse d'Epargne et sur les livrets assimilés ;

*Article 157-7 du Code Général des Impôts*

- les intérêts et sommes inscrites sur le livret jeune ;
- la rémunération des sommes déposées sur le livret d'Epargne Populaire ;

*Article 157-7° ter du Code Général des Impôts*

- le produit des placements en valeurs mobilières effectués sur un compte pour le développement industriel (CODEVI) ;
- les intérêts des sommes inscrites sur un livret d'Epargne d'Entreprise visés à l'article 157-9° quinquies du CGI ;
- les lots et primes de remboursement visés à l'article 157-3° du CGI.

## **Déductibilité de la CSG sur les revenus du patrimoine**

### ***Revenus assujettis à la CSG déductible***

Sont assujettis à la CSG déductible (**5,80%** sur **8,20%**), les revenus du patrimoine imposés à l'impôt sur le revenu selon le barème progressif (mentionnés aux a, b, c, d, f et g du I de l'article 1600 - 0C du Code général des impôts). Est, notamment, déductible, la CSG afférente :

- aux revenus fonciers ;
- aux rentes viagères à titre onéreux :
  - aux revenus de capitaux mobiliers autres que ceux soumis au prélèvement libératoire,
  - aux plus-values immobilières,
  - aux revenus de locations meublées non professionnels.

### ***Revenus assujettis à la CSG n'ouvrant pas droit à déduction de l'impôt sur le revenu des personnes physiques***

La CSG afférente aux revenus du patrimoine soumis à l'impôt sur le revenu à un taux proportionnel, est exclue

du champ d'application de la déductibilité partielle.

Sont visés :

- les plus-values, gains en capitaux et profits réalisés sur les :
  - marchés à terme d'instruments financiers et de marchandises (MATIF),
  - marchés d'options négociables et sur les opérations de bons d'option soumis à l'impôt sur le revenu à un taux proportionnel.
- les revenus d'activités non commerciales, non professionnelles, assujettis à la CSG sur les revenus du patrimoine et soumis à l'impôt sur le revenu à un taux proportionnel ;
- certains revenus de l'épargne salariale imposés à un taux proportionnel.

**Exemple**

- *CSG sur les gains retirés de la cession d'actions acquises dans le cadre des options de souscription ou d'achat d'actions ;*
- *CSG sur les plus-values réalisées dans le cadre d'un accord de participation des salariés aux résultats de l'entreprise ou d'un plan d'épargne d'entreprise ou de dispositifs d'actionnariat réservés aux salariés.*
- les revenus de placement soumis au prélèvement libératoire (article 125 A du CGI) ;
- les produits de placements financiers exonérés d'impôt sur le revenu des personnes physiques mais assujettis à la CSG sur le fondement de l'article 1600.0D du CGI.



## ORGANISMES ENCAISSEURS

Aux termes de l'article L. 213-1 du Code de la sécurité sociale, le recouvrement des cotisations de sécurité sociale est effectué par les Unions de Recouvrement des cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales (URSSAF).

Les employeurs doivent verser les cotisations dues aux URSSAF dont relève chacun de leurs établissements.

*Article R. 243-6 du Code de la sécurité sociale*

Les cotisations dues pour le personnel d'un établissement sont versées à l'URSSAF dans la circonscription de laquelle cet établissement est implanté.

## ENTREPRISES DE PLUS DE 2 000 SALARIÉS

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2008, les entreprises de plus de **2 000** salariés devront verser les cotisations de tous leurs établissements à un seul organisme de recouvrement faisant fonction d'interlocuteur unique.

A compter de cette date, le dispositif de versement en lieu unique sera donc réservé aux entreprises de moins de **2 000** salariés.

L'obligation de verser les cotisations à une URSSAF-interlocuteur unique ne s'appliquera en effet qu'à compter du 1<sup>er</sup> janvier de la deuxième année suivant celle où le seuil de **2 000** salariés a été atteint au 31 décembre.

Seules les URSSAF suivantes pourront jouer le rôle URSSAF-interlocuteur unique :

- URSSAF du Bas-Rhin ;
- URSSAF des Bouches-du-Rhône ;
- URSSAF de la Gironde ;
- URSSAF de la Haute-Garonne ;
- URSSAF de la Loire-Atlantique ;
- URSSAF de la Région Parisienne.

Pour l'année 2008, seront ajoutées les URSSAF de Lyon et de Lille.

*Décrets n° 2007-707 et 708 du 4 mai 2007*

## PLURALITÉ D'ÉTABLISSEMENTS

En cas de pluralité d'établissements, l'entreprise doit, en principe, produire une déclaration distincte pour chaque établissement. Cette règle se traduit par l'ouverture d'un compte cotisant pour chaque établissement de l'entreprise.

### Définition des notions d'entreprise et d'établissement

Toute entreprise ou tout établissement affecté d'un identifiant au sens "SIRENE" doit être répertorié par l'URSSAF dans la circonscription de laquelle se trouve situé cette entreprise ou cet établissement.

Par entreprise, il est entendu toute personne physique ou morale exerçant une activité professionnelle non-salariée.

Tout lieu possédant un caractère topographique distinct où s'exerce l'activité d'une entreprise constitue un établissement de cette entreprise. Le terme "établissement payeur" désigne un établissement chargé des opérations de paie et du règlement des charges.

## Versement des cotisations en un lieu unique

Toutefois, les entreprises, dont la gestion de la paie se fait en un même lieu, peuvent demander à verser les cotisations auprès d'un seul organisme de recouvrement même si l'entreprise comporte plusieurs établissements distincts géographiquement.

Avant d'effectuer la demande, l'entreprise doit certifier, par simple déclaration écrite, l'absence de retard de paiement et d'instance contentieuse à l'égard des autres organismes de recouvrement (URSSAF).

Le dossier de demande est examiné par une commission siégeant à l'Agence Centrale des Organismes de Sécurité Sociale (ACOSS), commission qui déterminera le cas échéant le choix de "l'**union de liaison**" (URSSAF désignée pour le versement des cotisations).

Les conséquences de la centralisation du versement des cotisations sont les suivantes :

- l'ensemble des déclarations et la totalité des cotisations sont à adresser à l'URSSAF de liaison ; les entreprises doivent cependant produire une déclaration par établissement ;
- la compétence de l'URSSAF de liaison s'étend à toutes les opérations de calcul, d'encaissement, de contrôle et de contentieux liées au recouvrement des cotisations dues par l'entreprise pour ces établissements ;
- application de la règle : "un établissement, un compte, une déclaration".

Les autorisations de centralisation des versements de cotisations prennent effet au premier jour d'une année civile.

Les modalités de détail de transmission de l'information sont à déterminer entre l'entreprise et l'organisme de recouvrement compétent.

## Pouvoir de l'URSSAF de liaison

L'URSSAF de liaisons désignée dans le cadre de la procédure de versement en lieu unique des cotisations de sécurité sociale a, dès la date d'effet du protocole conclu entre l'entreprise et l'ACOSS, le pouvoir de contrôler les établissements concernés, y compris pour les périodes antérieures à cette date.

*Cass. 2<sup>e</sup> 13 septembre 2007 - Urssaf de la Gironde c/ Sté KDI*

## Absence de versement en un lieu unique (VLU)

En principe, est retenue la règle selon laquelle à chaque établissement correspond un compte et une déclaration.

## ENTREPRISES À ÉTABLISSEMENT UNIQUE

La règle "un établissement, une déclaration, un compte" est systématiquement appliquée lorsque l'entreprise ne comporte qu'un établissement.

*Lettre-circulaire ACOSS n° 2001-43 du 6 mars 2001*

## TRANSFERT D'ÉTABLISSEMENT

Le transfert d'un établissement à une nouvelle adresse équivaut à la fermeture de l'établissement et à l'ouverture d'un nouvel établissement.

Ce nouvel établissement dispose d'un nouveau numéro SIRET et les déclarations doivent être produites sous cet identifiant.

## **DÉFINITION “COMPTE COTISANT, COMPTE PAYEUR, COMPTE DE REGROUPEMENT”**

### **Compte cotisant**

Le compte cotisant est le compte individuel ouvert par l'organisme de recouvrement (URSSAF) au nom de l'entreprise afin d'enregistrer et de suivre ses obligations de redevable ; il correspond, en principe, à un établissement.

Néanmoins, dans certains cas particuliers, est retenue la notion de compte payeur (ou compte d'entreprise), ou celle de compte de regroupement.

### **Compte payeur**

Est qualifié de compte payeur ou compte d'entreprise, le compte cotisant ouvert pour l'enregistrement des paiements effectués.

Le compte payeur permet d'enregistrer un crédit global accompagnant les déclarations effectuées pour tout ou partie des établissements d'une même entreprise, avant son affectation au compte de l'établissement.

La notion de compte payeur trouve également application lorsque le versement en un lieu unique est autorisé pour un groupe d'entreprises : ce compte permet alors d'enregistrer le crédit global accompagnant les déclarations effectuées pour un ensemble d'entreprises.

### **Compte de regroupement**

Est qualifié de compte de regroupement, le compte cotisant ouvert pour l'enregistrement des déclarations effectuées pour tout ou partie des établissements d'une même entreprise.

A la différence du compte payeur, le compte de regroupement permet l'enregistrement des débits globaux, et crédits correspondants, d'un ensemble d'établissements d'une même entreprise.

Ce type de compte, exceptionnel, n'est ouvert par l'URSSAF que dans des cas limitativement énumérés.

## **CAS PARTICULIERS**

### **Voyageurs et représentants de commerce à cartes multiples - CCVRP**

Les cotisations, afférentes à leur rémunération, sont versées aux différents organismes de recouvrement par la caisse nationale de compensation dénommée CCVRP.

Cette caisse est un organisme chargé de répartir, entre les différents employeurs, la charge des cotisations versées par chacun de ceux-ci.

Le contrôle des cotisations, des différents employeurs concernés, reste de la compétence des URSSAF.

### **VRP à carte unique, courtiers, inspecteurs et autres agents non patentés des compagnies d'assurance, receveurs de PMU et receveurs des services de transports départementaux, agents locaux isolés**

Le versement s'effectue à l'URSSAF dont dépend le siège social de l'entreprise.

**Travailleurs à domicile, assistantes maternelles**

Le versement s'effectue à l'URSSAF du lieu de résidence ou du siège de l'entreprise (une instruction ACOSS n° 74-10 du 6 juin 1974, autorise le versement à l'URSSAF dont relèvent les associations reconnues d'utilité publique).

**Personnel des chantiers temporaires, des colonies de vacances**

Le versement s'effectue à l'URSSAF du lieu d'implantation.

**Salariés travaillant dans plusieurs établissements pour un même employeur**

Le versement s'effectue à l'URSSAF dont dépend le lieu de l'activité principale.

**Salariés des entreprises nomades**

Le versement s'effectue à l'URSSAF dont dépend le point fixe d'établissement ou, à défaut, à l'URSSAF de Paris et de la région parisienne.

# DUCS : DÉCLARATION UNIFIÉE DE COTISATIONS SOCIALES

---

## OBJET

La DUCS (déclaration unifiée de cotisations sociales) permet aux employeurs de transmettre sur un support unique les déclarations mensuelles ou trimestrielles devant accompagner les versements de cotisations sociales dues sur les rémunérations des salariés aux organismes suivants : URSSAF, Pôle Emploi, Institutions de retraite complémentaire (AGIRC et ARRCO) et certaines institutions de prévoyance.

Ce support unique comporte en fait trois déclarations distinctes, en raison des différences d'assiette existant entre les cotisations de sécurité sociale, les contributions Pôle Emploi et les cotisations AGIRC et ARRCO.

Les déclarations annuelles à souscrire auprès de ces organismes (DADS-U) restent en dehors du dispositif. La DUCS ne dispense pas par conséquent l'entreprise de leur établissement.

## SUPPORTS

La DUCS existe sur plusieurs supports :

- DUCS papier, directement éditée par le logiciel de paie ;
- DUCS EDI (échange de données informatisées), qui est un fichier généré directement par le logiciel de paie, et que le déclarant transmet par mail à trois sites spécialisés : celui de Pôle Emploi, celui des URSSAF et celui des institutions AGIRC et ARRCO ;
- DUCS en ligne (DUCS EFI) via Internet auprès d'un interlocuteur unique, le site [www.net-entreprises.fr](http://www.net-entreprises.fr), avec un même code d'accès.

## TÉLÉRÈGLEMENT

La fonction de téléversement associée à la DUCS en ligne est purement facultative et peut, au choix du déclarant, porter sur tout ou partie des organismes créanciers.

Le principe est le suivant : après accord initial donné à sa ou ses banques, l'entreprise télétransmet au site Net-entreprises un ordre de paiement avec chacune de ses déclarations. Elle saisit elle-même le montant du paiement et peut, si elle le souhaite, le répartir sur plusieurs comptes (jusqu'à trois). Elle peut également n'acquiescer qu'une partie du total affiché des cotisations, si sa situation financière ne lui permet qu'un paiement partiel.

L'ordre de paiement donne lieu à prélèvement sur le ou les comptes à débiter non au moment où il est transmis, mais juste à temps pour respecter l'échéance.

Le téléversement peut aussi, avec l'accord de l'entreprise, être transmis par le tiers (expert-comptable, centre de gestion agréé...) qui lui fait ses déclarations.



## CONTENTIEUX GENERAL

---

Le cotisant peut estimer ne pas être redevable des sommes réclamées. Il devra, dès lors, introduire un recours devant la commission de recours amiable de l'Union de recouvrement dont il relève.

*Article R. 142 -1 du Code de la sécurité sociale*

A défaut, l'URSSAF pourra mettre en oeuvre la procédure de recouvrement, notamment par voie de contrainte.

### COMMISSION DE RECOURS AMIABLE

#### RECLAMATIONS VISEES

Les réclamations portant sur les cotisations ou la Contribution Sociale Généralisée (CSG) doivent obligatoirement être présentées en premier lieu devant la commission de recours amiable. L'absence de saisine de cette commission constitue une fin de non-recevoir.

*Cass. soc. 28 avril 1994 - Organic Cavicorg c/ Adrai*

#### COMMISSION COMPETENTE

Cette commission n'est pas une juridiction mais une émanation du conseil d'administration de l'organisme de recouvrement URSSAF, chargée seulement de se prononcer sur des recours gracieux, par des décisions susceptibles de recours devant le tribunal des affaires de sécurité sociale.

*Cass. soc. 28 novembre 2002 - URSSAF du Loiret/ Ste DIAC*

La commission compétente est celle de l'organisme qui a pris la mesure contestée.

*Cass. Civ. 6 février 1958 - Bull. cass. 58 II 114*

#### SAISINE DE LA COMMISSION

La saisine de la commission de recours amiable peut être effectuée sans formalité particulière. Elle peut l'être :

- par une lettre contestant la décision de l'URSSAF ;
- par une réclamation aux guichets de l'organisme URSSAF.

Toutefois, il est opportun de la saisir par lettre recommandée avec accusé de réception. Cette formalité facilite la preuve au niveau des délais.

La procédure devant la commission de recours amiable est gratuite.

La commission doit être saisie dans un délai de **1** mois à compter de la notification de la décision incriminée. Le délai court à compter du lendemain du jour de la réception de la mise en demeure et non à compter de la réception de la lettre indiquant les bases de redressement envisagées suite au contrôle.

*Article R. 142-1, alinéa 3 du Code de la sécurité sociale*

*Cass. soc. 21 mars 1996 - SNC Benadou et Fils c / URSSAF du Tarn*

*Cass. soc. 18 juillet 1997 - URSSAF du Tarn c / SA Atie*

### **Exemple**

*Suite à un contrôle, une entreprise reçoit, le 10 septembre 1996, une lettre par laquelle l'agent de contrôle fait parvenir ses observations indiquant les bases de redressement. L'URSSAF adresse la mise en demeure le 8 octobre 1996.*

Dans ce cas, le délai court à compter du 8 octobre 1996.

## **DECISION DE LA COMMISSION**

La décision du Conseil d'Administration de la commission de recours amiable doit être notifiée.

*Article R. 142-4 du Code de la sécurité sociale*

Lorsqu'aucune décision de cette institution n'a été portée à la connaissance de l'individu dans un délai d'un mois, le demandeur peut considérer sa demande comme rejetée et agir devant le Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale.

*Article R. 142-6 du Code de la sécurité sociale*

A ce stade, l'employeur dispose donc d'un choix :

- soit intenter un recours dès l'expiration du délai de **1** mois ;
- soit attendre une décision de la commission de recours amiable.

La décision de la commission de recours amiable se substitue à celle de l'URSSAF.

Elle revêt, en l'absence de recours judiciaire, l'autorité de la chose jugée avec toutes les conséquences de droit attachées à cette notion.

Dès lors qu'un refus, même partiel, est opposé au requérant, ce dernier pourra porter l'affaire devant le Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale (1<sup>ère</sup> instance).

A l'opposé, en cas d'acceptation de la demande, l'URSSAF devra exécuter la décision de la commission de recours amiable. A défaut, une décision amiable n'ayant pas le caractère d'un jugement, un recours doit donc être intenté devant le Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale.