

## [ Loi de modernisation de l'Économie - Le champ du rescrit social s'élargit ]

Vous pouvez désormais interroger votre Urssaf sur de très nombreux points de législation qui vous concernent :

- vous bénéficiez d'exonérations de cotisations de Sécurité sociale ;
- vous êtes redevable de contributions patronales au titre de certains dispositifs ;
- votre salarié bénéficie d'un avantage en nature ou perçoit des remboursements de frais professionnels ;
- vous appliquez des exemptions d'assiette.

Vous recevrez une réponse écrite de l'Urssaf qui l'engagera pour l'avenir.

Pour en savoir plus sur le rescrit social une seule adresse : [www.urssaf.fr](http://www.urssaf.fr)

## [ Seuils d'effectif ]

Mise en place d'une neutralisation de l'impact financier du franchissement par l'entreprise des seuils d'effectif pour certaines cotisations et exonérations sociales.

Sont notamment concernées :

- l'application du coefficient majoré de la réduction « dite fillon » ;
- la majoration de la déduction forfaitaire des cotisations patronales dans le cadre de la loi TEPA ;
- l'exonération des apprentis ;
- les cotisations supplémentaires au Fond national d'aide au logement.

## [ Loi de finances rectificative pour 2008 - Exonération dans les zones de restructuration de la défense ]

Une nouvelle exonération de cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales est créée, sous conditions, pour favoriser le développement d'activités dans les zones de restructuration de la défense. Cette exonération sera totale sur la fraction de rémunération inférieure à 1,4 Smic puis dégressive pour s'annuler à 2,4 Smic. Elle sera applicable sur 5 ans avec une réduction la quatrième et la cinquième année. Les zones de restructuration de la défense seront délimitées par arrêté à paraître.

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2009

## / Taux de cotisations

Cotisations et contributions	sur la totalité de la rémunération			sur la rémunération limitée au plafond		
	employeur	salarié	total	employeur	salarié	total
Assurance maladie - solidarité	13,10 %	0,75 % <sup>(1)</sup>	13,85 %			
Assurance vieillesse	1,60 %	0,10 %	1,70 %	8,30 %	6,65 %	14,95 %
Allocations familiales	5,40 %	-	5,40 %			
Fonds national d'aide au logement	0,40 % <sup>(2)</sup>	-	0,40 % <sup>(2)</sup>	0,10 %	-	0,10 %
Accidents du travail	taux AT <sup>(3)</sup>	-	taux AT <sup>(3)</sup>			
Contribution sociale généralisée (CSG)			5,10 %	} soit 8 % à la charge du salarié		
CSG (non déductible de l'impôt sur le revenu)			2,40 %			
CRDS (non déductible de l'impôt sur le revenu)			0,50 %			
Taxe sur les contributions patronales de prévoyance			8 %	à la charge de l'employeur tenu au paiement mensuel		
Forfait social <b>NOUVEAU</b>			2 %	à la charge de l'employeur		
Versement transport <sup>(4)</sup>			taux VT <sup>(4)</sup>			

(1) Dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, le taux de la cotisation salariale maladie supplémentaire est fixé à 1,60 %. Pour les salariés non domiciliés fiscalement en France et pour les salariés domiciliés fiscalement en France mais exonérés d'impôts directs en application d'une convention ou d'un accord international, le taux applicable reste fixé à 5,50 %. **NOUVEAU** : ce taux est également applicable au revenu d'activité non imposable en France par les personnes exerçant une activité professionnelle à la fois en France et à l'étranger et affiliés à un régime français d'assurance maladie.

(2) La cotisation au Fonds national d'aide au logement (FNAL) de 0,40 % n'est due que par les employeurs employant 20 salariés et plus, au 31 décembre de l'année précédente.

(3) Le taux accidents du travail (AT) vous est notifié chaque année par la caisse régionale d'assurance maladie.

(4) La cotisation patronale au versement transport (VT) est due sur la totalité des rémunérations en cas d'emploi de plus de 9 salariés dans la zone où le versement transport a été institué. Le cas échéant, nous vous invitons à contacter votre Urssaf pour obtenir le taux applicable à votre entreprise.

Pour la région Ile-de-France, les taux VT sont les suivants :

dans les départements de Paris (75) et des Hauts-de-Seine (92)	2,60 %
dans les départements de la Seine-Saint-Denis (93) et du Val-de-Marne (94)	1,70 %
dans les départements de l'Essonne (91), des Yvelines (78), du Val-d'Oise (95) et de la Seine-et-Marne (77)	1,40 %



Nous vous invitons à conserver ce document « L'Urssaf et vous ». Il précise notamment les nouveaux montants (plafonds, avantages en nature, frais professionnels et taux de cotisations) en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2009 ainsi que les nouvelles mesures applicables à cette date. Pour en savoir plus [www.urssaf.fr](http://www.urssaf.fr)

## AU SOMMAIRE

### Pages

- # 1 Loi en faveur des revenus du travail
- # 1 Loi de finances pour 2009
- # 2 & 3 Loi de financement de la Sécurité sociale pour 2009
- # 2 & 3 Plafonds, avantages en nature et frais professionnels
- # 4
  - Le champ du rescrit social s'élargit
  - Seuils d'effectifs
  - Exonération dans les zones de restructuration de la défense
  - Taux de cotisations en vigueur

## Zoom

### Loi en faveur des revenus du travail

#### [ Prime exceptionnelle de 1 500 euros ]

Les entreprises ayant conclu un accord d'intéressement, ou un avenant à un accord entre le 4 décembre 2008 et le 30 juin 2009 peuvent verser une prime exceptionnelle à l'ensemble de leurs salariés. Cette prime exceptionnelle, dont le montant est au maximum de 1 500 € par salarié, est exonérée de toute cotisation et contribution d'origine légale ou d'origine conventionnelle rendue obligatoire par la loi. Toutefois restent dus la CSG/CRDS (après abattement de 3 %) et le forfait social. Pour bénéficier de cette exonération, l'attribution de cette prime doit respecter certaines conditions :

- la prime doit être versée à l'ensemble des salariés ;

- elle doit être répartie uniformément entre les salariés ou selon des modalités de même nature que celles prévues par l'accord d'intéressement ou un avenant ;
- elle ne peut se substituer à une augmentation de la rémunération, à des primes conventionnelles et à un élément de salaire ;
- le versement doit être effectué au plus tard le 30 septembre 2009.

La prime exceptionnelle est imposable à l'impôt sur le revenu. Toutefois, dans le cas où un salarié qui a adhéré à un plan d'épargne salariale affecte à la réalisation de ce plan tout ou partie des sommes qui lui sont versées au titre de cette prime exceptionnelle, ces sommes sont exonérées d'impôt sur le revenu.

### Loi de finances pour 2009

#### [ Modification du régime d'exonération en faveur des Zones franches urbaines ] (décret à paraître)

Le régime d'exonération de cotisations sociales\* en faveur des entreprises ou associations situées en zone franche urbaine est modifié par la loi de finances pour 2009. Les rémunérations versées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009 seront exonérées en fonction d'un barème dégressif (décret à paraître).

L'exonération est totale pour une rémunération horaire inférieure ou égale à 140 % du Smic. Elle deviendrait nulle lorsque la rémunération horaire est égale à :

- 2,4 fois le Smic en 2009 ;
- 2,2 fois le Smic en 2010 ;
- 2 fois le Smic à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2011.

\* exonérations de cotisations patronales d'assurances sociales, d'allocations familiales, du Fonds national d'aide au logement et le cas échéant du versement transport.

## / Smic

Sans changement depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2008

Smic brut horaire : **8,71 €**  
Smic brut, base mensuelle  
(35 heures par semaine) : **1 321,02 €**

Bénéficiez de  
l'information  
en direct !

Inscrivez-vous  
à la lettre d'info sur :

[www.urssaf.fr](http://www.urssaf.fr)

## > Loi de financement de la Sécurité sociale pour 2009

### [ Le forfait social ]

Les entreprises devront acquitter à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009 une contribution patronale de 2 % dite « forfait social » sur les rémunérations ou gains **exclus de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale et assujettis à la CSG**.

Sont notamment concernés par cette contribution :

- les sommes versées au titre de l'intéressement, du supplément d'intéressement et de l'intéressement de projet, de la participation et du supplément de réserve spéciale de participation ;
- les abondements de l'employeur au plan d'épargne d'entreprise (PEE), au plan d'épargne interentreprises (PEI) et au plan d'épargne retraite collectif (PERCO) ;
- les contributions des employeurs au financement des régimes de retraite supplémentaire à caractère collectif et obligatoire (à l'exclusion des contributions finançant les régimes de retraite à prestations définies) ;
- la prime exceptionnelle d'un montant maximum de 1500 € par salarié versée en application de la loi du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail ;
- la part de rémunération correspondant à la commercialisation de l'image collective versée aux sportifs.

Sont exclues du forfait social par la loi :

- l'attribution de stock-options ou d'actions gratuites déjà soumise à la contribution patronale spécifique de 10 % ;
- les contributions des employeurs au financement des prestations de prévoyance ;
- la fraction des indemnités exclue de l'assiette des cotisations versées dans certains cas de rupture du contrat de travail ou de cessation forcée du mandat social ;
- les contributions des employeurs aux chèques vacances (avantage prévu à l'article L. 411-9 du code du tourisme)

L'assiette, le taux et le montant du forfait social doivent figurer sur le bordereau récapitulatif des cotisations et sur le tableau récapitulatif annuel : libellé « forfait social » code type de personnel 479.

### [ Indemnités dites « parachutes dorés » ]

Les indemnités versées, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009, à l'occasion de la rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur ou à l'occasion de la cessation forcée des fonctions du mandat social dont le montant dépasse 30 fois le plafond annuel de Sécurité sociale, sont désormais soumises dès le 1<sup>er</sup> euro aux cotisations et contributions sociales. Cette nouvelle disposition est également applicable aux indemnités versées à l'occasion de la rupture conventionnelle

du contrat de travail et aux indemnités versées dans le cadre d'un accord collectif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

À noter qu'il est fait masse des indemnités liées à la rupture du contrat de travail et de celles liées à la cessation forcée des fonctions.

### [ Sociétés d'exercice libéral ] (décret à paraître)

Les associés d'une société d'exercice libéral affiliés au régime des travailleurs non salariés non agricoles doivent intégrer dans l'assiette des cotisations et contributions sociales une part des dividendes et des intérêts de compte courant versés par la société.

### [ Prime de transport ]

Les conditions de prise en charge par les employeurs des frais de transport domicile-lieu de travail sont modifiées.

#### Frais de transports collectifs

La prise en charge obligatoire par l'employeur d'une partie du coût d'abonnement souscrit par ses salariés au moyen de transports publics applicable en Ile-de-France est étendue à toute la France. Cette prise en charge est égale à 50 % du coût du titre d'abonnement sur la base des tarifs de 2<sup>e</sup> classe. Elle s'applique également aux abonnements de services publics de location de vélos. Le bénéficiaire peut demander la prise en

## BAREME 2009

### Plafond de la Sécurité sociale

annuel : **34 308 €**    semaine : **660 €**  
 trimestriel : **8 577 €**    journalier : **157 €**  
 mensuel : **2 859 €**    horaire : **21 €**  
 quinzaine : **1 430 €**

### Titres-restaurant

Le montant de la participation patronale à l'acquisition d'un titre-restaurant est exonéré de cotisations de Sécurité sociale dans la limite de 5,19 €. *Pour mémoire, cette participation doit être comprise entre 50 % et 60 % de la valeur du titre-restaurant.*

### Avantages en nature : évaluation forfaitaire <sup>(1)</sup>

**NOURRITURE : 1 repas**    **4,30 € <sup>(2)</sup>** (quel que soit le montant de la rémunération)

#### LOGEMENT

Rémunération brute mensuelle (en euros)	Inférieure à 1 429,50	de 1 429,50 à 1 715,39	de 1 715,40 à 2 001,29	de 2 001,30 à 2 573,09	de 2 573,10 à 3 144,89	de 3 144,90 à 3 716,69	de 3 716,70 à 4 288,49	à partir de 4 288,50
Avantage en nature pour une pièce	61,90	72,20	82,50	92,80	113,50	134,10	154,70	175,30
Si plusieurs pièces, avantage en nature par pièce principale	33	46,40	61,90	77,30	97,90	118,60	144,30	165

Exemple : pour un salarié dont la rémunération brute mensuelle en espèces est de 1 850 € et logé dans un appartement de 3 pièces, l'avantage en nature logement est fixé à 185,7 € (3 X 61,9 euros).

1. Sauf montants supérieurs : conventionnels ou accord du salarié.

2. Pour les entreprises relevant du secteur des hôtels, cafés et restaurants, l'avantage en nature repas est évalué à 3,31 euros (montant devant être revalorisé en 2009) et ce quel que soit le montant de la rémunération versée au salarié.

charge du ou des titres de transport lui permettant d'accomplir le trajet de sa résidence habituelle à son lieu de travail dans le temps le plus court. La participation de l'employeur n'est pas soumise à cotisations et contributions sociales ni à impôt sur le revenu dans la limite des frais réellement engagés.

Le salarié doit remettre ou présenter à son employeur les titres de transport.

#### Frais de transport personnel

L'employeur peut, à titre facultatif et sous certaines conditions, prendre en charge une partie des frais de carburant (y compris les frais d'alimentation de véhicules électriques) engagés par ses salariés :

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

Cet avantage, dès lors qu'il est accordé, doit bénéficier, selon les mêmes modalités, à l'ensemble des salariés qui en remplissent les conditions.

Ces sommes sont exonérées de toute cotisation d'origine légale ou d'origine conventionnelle rendue obligatoire par la loi et d'impôt sur le revenu dans la limite de 200 € par an et par salarié. L'employeur doit disposer des éléments justifiant cette prise en charge.

Des conditions spécifiques sont applicables pour le salarié à temps partiel et les intérimaires.

Pour en savoir plus : décret n°2008-1501 du 30 décembre 2008

#### [ Mise à la retraite ]

L'employeur ne peut librement mettre à la retraite que les salariés ayant au moins 70 ans, l'accord des intéressés étant requis pour ceux âgés de 65 à 69 ans.

Pour en savoir plus : décret n°2008-1515 du 30 décembre 2008

#### [ Rupture du contrat de travail d'un « sénior » : formulaire spécifique de déclaration auprès de l'Urssaf ]

Doivent être communiqués à l'Urssaf, avant le 31 janvier, tous les départs :

- soit dans le cadre d'une préretraite ou d'une mise à la retraite d'office d'au moins un salarié ;
- soit dans le cadre d'un licenciement ou d'une rupture conventionnelle du contrat, pour les salariés âgés de 55 ans au moins.

L'information communiquée intègre le nombre de salariés partis de l'entreprise au cours de l'année civile précédente, leur âge et le montant de l'avantage alloué.

Le formulaire spécifique de déclaration est disponible sur [www.urssaf.fr](http://www.urssaf.fr).

A noter toutefois, que les entreprises

qui communiquent ces données dans la DADS dématérialisée (DADSU) sont dispensées de fournir ce formulaire.

#### [ Lutte contre la fraude ]

L'annulation des mesures de réductions ou d'exonérations de cotisations et contributions sociales était applicable jusqu'à présent aux seuls employeurs coupables de délit de travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié. Elle est étendue à la dissimulation d'activité et concerne désormais aussi la personne qui, intentionnellement :

- soit n'a pas demandé son immatriculation au répertoire des métiers ou, dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin, au registre des entreprises ou au registre du commerce et des sociétés lorsque celle-ci est obligatoire, ou a poursuivi son activité après refus d'immatriculation, ou postérieurement à une radiation ;
- soit n'a pas procédé aux déclarations qui doivent être faites aux organismes de protection sociale ou à l'administration fiscale.

De plus, les organismes de Sécurité sociale et d'assurance chômage peuvent échanger des données à caractère personnel avec les organismes et institutions chargés de la gestion d'un régime équivalent de certains pays étrangers, notamment ceux de l'Union européenne.

## Frais professionnels<sup>(3)</sup> : allocation forfaitaire

Frais de nourriture	Maximum déductible
Repas ou restauration hors des locaux de l'entreprise ou sur chantier	8,10 €
Restauration sur le lieu de travail <sup>(4)</sup>	5,60 €
Repas au restaurant lors d'un déplacement professionnel	16,60 €

Grand déplacement	Maximum déductible		
	pour les 3 premiers mois	du 4 <sup>e</sup> au 24 <sup>e</sup> mois	du 25 <sup>e</sup> au 72 <sup>e</sup> mois
Par repas	16,60 €	14,10 €	11,60 €
Logement et petit déjeuner département (75 - 92 - 93 - 94)	59,60 €	50,70 €	41,70 €
Logement et petit déjeuner autre département de la métropole	44,20 €	37,60 €	30,90 €

Frais professionnels liés à la mobilité professionnelle	Maximum déductible
- hébergement provisoire et frais supplémentaires de nourriture dans l'attente d'un logement définitif	66,20 € par jour, dans la limite de 9 mois
- dépenses inhérentes à l'installation dans le nouveau logement	1 325,10 € majorés de 110,40 € par enfant à charge, dans la limite de 1 656,30 €

3. Sous réserve de la non application de la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels.

4. Exemple : travail en équipe, posté, continu, en horaire décalé ou de nuit.