



AU SOMMAIRE

Pages

- # 1 **Zoom**
L'Urssaf accompagne les entreprises en difficulté
- # 2 **Le point sur...**
Le chômage partiel
- # 3 **Nouveau !**
- L'obligation de négocier sur l'emploi des seniors
- Aides pour l'emploi de jeunes
- Régime d'exonération en ZRR et ZRU
- Presse
- # 4 **Notre conseil**
Heures supplémentaires ou complémentaires.
Comment bien remplir votre bordereau récapitulatif des cotisations ?

Actualités

Nouveau montant du Smic depuis le 1^{er} juillet 2009

- Smic horaire : **8,82 €**
- Smic, base mensuelle (35 h par semaine) : **1337,70 €**

Avantage en nature repas pour les entreprises relevant du secteur des hôtels, cafés et restaurants

Cet avantage en nature est évalué au 1^{er} juillet 2009 à **3,31€**. Il est inchangé depuis le 1^{er} juillet 2008.

\ Zoom

[L'Urssaf accompagne les entreprises en difficulté]

Dans le contexte économique actuel, le réseau des Urssaf a mis en œuvre des dispositions exceptionnelles pour soutenir les entreprises en difficulté.

Les Urssaf s'engagent à examiner avec bienveillance et de manière individualisée les demandes de délais.

Les démarches des employeurs sont facilitées. Les demandes de délais peuvent ainsi être effectuées facilement :

> par téléphone :

0 821 0 821 33

Du lundi au vendredi
[de 8h00 à 18h30]
0,118€ TTC par minute

Au-delà de l'information et du conseil, les téléopérateurs effectuent l'enregistrement et le pré-examen des demandes de délais ou de remise de majoration de retard qui sont transmises immédiatement à l'Urssaf compétente.

> ou directement sur internet :

www.urssaf.fr/entreprises-en-difficulte

Avant même d'avoir une dette vis-à-vis de l'Urssaf, les employeurs peuvent effectuer une demande de délais par anticipation.

Le respect par l'entreprise des délais négociés avec l'Urssaf entraînera l'annulation automatique des majorations de retard de 5% et l'absence d'inscription de privilège (pas de publication légale de la situation de l'entreprise).

Même si l'entreprise a des difficultés de paiement, il est essentiel d'adresser chaque déclaration à l'Urssaf en respectant la date limite d'envoi.

BON À SAVOIR

Les organismes de protection sociale collecteurs de cotisations et contributions (Unédic et Pôle emploi pour les cotisations chômage, les Urssaf pour les cotisations de Sécurité sociale, l'Agirc et l'Arrco pour les cotisations de retraite complémentaire obligatoire) se sont associés pour faciliter l'accompagnement des entreprises en difficulté.

Ainsi, tout employeur qui le souhaite peut désormais s'adresser à un de ces organismes pour demander des délais de paiement à l'ensemble des organismes sociaux.

Pour en savoir plus...

www.urssaf.fr/entreprises-en-difficulte

> Le chômage partiel

Tout en restant liés à leur employeur par un contrat de travail, les salariés qui subissent une perte de salaire due à la fermeture temporaire de leur établissement ou à la réduction de l'horaire habituel de travail pratiqué dans l'établissement en deçà de la durée légale de travail de 35 heures, peuvent bénéficier d'une indemnisation au titre du chômage partiel.

Quelles conditions ?

Pour ouvrir droit à cette indemnisation au titre du chômage partiel, la réduction ou la suspension temporaire d'activité doit être liée à l'une des causes suivantes :

- la conjoncture économique ;
- des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ;
- un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel ;
- la transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ;
- toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

La sous-activité doit respecter deux conditions cumulatives :

- la réduction ou la suspension doit avoir un caractère temporaire,
- le motif doit avoir un caractère exceptionnel. Dans le contexte économique actuel, la notion de caractère temporaire a été assouplie. Elle peut couvrir toute l'année 2009.

Quelle indemnisation pour le salarié ?

Le dispositif du chômage partiel comporte :

- une allocation spécifique à la charge de l'État,
- le cas échéant, une indemnisation complémentaire conventionnelle à la charge de l'employeur dont l'État peut assumer partiellement le financement,
- la garantie ⁽¹⁾ d'une rémunération mensuelle minimale (SMIC mensuel net) payée par l'employeur, avec un éventuel remboursement partiel par l'État à l'employeur (dispositif légal).

Un contingent annuel d'heures indemnissables au titre du chômage partiel est fixé, par salarié, pour l'année 2009 :

- à 800 heures pour l'ensemble des branches professionnelles ;
- à 1 000 heures pour les industries du textile, de l'habillement et du cuir, pour l'industrie automobile et ses sous-traitants, qui réalisent avec elle au minimum 50 % de leur chiffre d'affaires ainsi que pour le commerce de véhicules automobiles.

Au-delà de 6 semaines consécutives de chômage partiel total,

les salariés sont considérés comme privés d'emploi. Ils ne peuvent plus prétendre au versement de l'allocation spécifique de chômage partiel. Ils relèvent du régime d'assurance chômage. Les allocations de chômage partiel sont versées par l'employeur à l'échéance normale de la paie.

L'employeur, relevant de l'accord national interprofessionnel du 21 février 1968, verse au salarié concerné une indemnité horaire égale à 60 % de sa rémunération horaire brute, avec un minimum de 6,84 €. L'État rembourse l'allocation spécifique de chômage partiel à l'employeur (3,84 € ⁽²⁾).

L'indemnisation complémentaire conventionnelle peut, sous conditions, être partiellement prise en charge par l'État lorsque la mise en chômage partiel a pour but d'éviter de futurs licenciements pour motif économique.

À qui s'adresser ?

Après consultation des représentants du personnel, la demande de prise en charge de l'allocation spécifique de chômage partiel doit être adressée à la Direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle préalablement à la mise en chômage partiel des salariés.

Comment remplir sa déclaration ?

Les allocations soumises aux seules CSG et CRDS doivent être mentionnées sur une ligne spécifique de votre bordereau récapitulatif des cotisations.

Un code « type de personnel » (CTP) permet d'identifier ces allocations.

Code type de personnel	Libellé
279	CSG régime général chômage
289	CRDS régime général chômage

En Alsace-Moselle, une cotisation supplémentaire de 1,60% est applicable (Code type de personnel 211 : « Maladie sur allocations de chômage »).

Plus d'informations ?

Pour toute question relative à la mise en œuvre et à l'indemnisation du chômage partiel : www.travail.gouv.fr

Pour toute question relative au régime social du chômage partiel : www.urssaf.fr

Quelles cotisations ?

Les allocations de chômage partiel (allocation spécifique de l'État y compris, le cas échéant, le complément conventionnel pris en charge par l'employeur et l'allocation complémentaire au titre de la rémunération mensuelle minimale) ont le même régime social.

Elles sont exonérées de cotisations de Sécurité sociale mais sont soumises à la contribution sociale généralisée (CSG) et à la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

Après un abattement de l'assiette de 3%, le taux de la CSG applicable est de 6,2%. Celui de la CRDS est de 0,5%.

⁽¹⁾ sauf salarié à temps partiel et apprentis

⁽²⁾ 3,33 € pour les entreprises de plus de 250 salariés

> Nouveau !

[L'obligation de négocier sur l'emploi des seniors]

À compter du 1^{er} janvier 2010, les entreprises d'au moins 50 salariés ou appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés qui ne sont pas couvertes par un accord ou un plan d'action en faveur de l'emploi des seniors, se verront infliger une pénalité.

L'accord d'entreprise ou de groupe ou, en l'absence d'un tel accord, le plan unilatéral d'action est conclu pour une durée maximale de 3 ans et devra comporter :

- un objectif chiffré de maintien dans l'emploi des salariés d'au moins 55 ans ou un objectif chiffré de recrutement de salariés d'au moins 50 ans,
- des dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés âgés portant sur trois domaines d'action au moins choisis parmi une liste fixée par décret et auxquelles sont associés des indicateurs chiffrés,
- des modalités de suivi de la mise en œuvre de ces dispositions et de la réalisation de cet objectif.

Les entreprises entre 50 et moins de 300 salariés non couvertes par un accord d'entreprise ou de groupe ou un plan d'action sur l'emploi des seniors seront dispensées de régler la pénalité dès lors qu'elles sont couvertes par un accord de branche étendu portant sur ce thème et qu'un avis favorable a été donné par le ministre chargé de l'emploi.

La pénalité versée à l'Urssaf sera égale à 1 % des rémunérations ou gains versés aux salariés. Elle sera due pour chaque mois entier au cours duquel l'entreprise n'est pas couverte par un accord ou un plan d'action sur l'emploi des seniors.

Afin de vérifier sa situation vis-à-vis de ce nouveau dispositif, l'entreprise peut, dans le cadre du rescrit, s'adresser au préfet de région.

BON À SAVOIR

Les domaines d'actions fixés par décret concernent :

- le recrutement de salariés âgés dans l'entreprise,
- l'anticipation de l'évolution des carrières,
- l'amélioration des conditions de travail et la prévention des situations de pénibilité,
- le développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation,
- l'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite,
- la transmission des savoirs et des compétences et le développement du tutorat.

Pour en savoir plus : www.emploiesseniors.gouv.fr

[Aides pour l'emploi de jeunes]

Pour faciliter l'accès des jeunes à l'emploi quatre aides à l'embauche peuvent, sous conditions, être accordées.

- Une prime à l'embauche sous CDI, entre le 24 avril et le 30 septembre 2009, de jeunes à la suite d'un stage dans l'entreprise. La prime d'un montant de 3 000 € est versée par l'Agence de services et de paiement.
- Une aide à l'embauche d'apprentis supplémentaires entre le 24 avril 2009 et le 30 juin 2010, destinée aux employeurs de moins de 50 salariés. Cette aide de 1 800 € est versée par Pôle emploi.
- Une aide à l'embauche de jeunes en contrat de professionnalisation entre le 24 avril 2009 et le 30 juin 2010. Cette aide dont le montant peut atteindre 2 000 € est versée par Pôle emploi.
- Une aide à l'embauche d'apprentis entre le 24 avril 2009 et le 30 juin 2010, pour les employeurs de 11 salariés et plus. Cette aide, correspondant à une extension du dispositif « zéro charges » est versée par Pôle emploi.

À noter parmi les conditions pour obtenir ces aides, l'obligation pour l'entreprise d'être à jour de ses obligations déclaratives et de paiement de ses cotisations sociales ou de respecter un plan d'apurement.

[Régime d'exonération en ZRR et ZRU]

Une exonération des cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales est applicable, sous certaines conditions, au titre des embauches réalisées jusqu'au 50^e salarié dans les établissements situés dans les zones de revitalisation rurales (ZRR) et les zones de redynamisation urbaine (ZRU).

De nouvelles conditions (liées à l'accroissement d'effectifs) sont applicables pour les embauches réalisées à compter du 1^{er} janvier 2009 en ZRR et ZRU.

Les rémunérations versées, en ZRR et ZRU, à compter du 1^{er} janvier 2009 sont exonérées de manière dégressive (application d'une formule de calcul) avec de nouvelles modalités de remplissage du bordereau récapitulatif des cotisations. La liste des communes situées en ZRR a été actualisée.

Pour en savoir plus ...

www.urssaf.fr

[Presse]

Les rémunérations versées aux **vendeurs-colporteurs et porteurs de presse** affiliés au régime général de la Sécurité sociale sont exonérées des cotisations patronales d'assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, décès et vieillesse) et d'allocations familiales, hors cotisations au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Le montant de cette exonération est calculé chaque mois civil, pour chaque vendeur-colporteur ou porteur de presse. Il ne peut excéder le montant des cotisations patronales dues au titre des assurances sociales et des allocations familiales pour une rémunération égale au SMIC pour un mois.

L'exonération est applicable aussi bien sur l'assiette forfaitaire que sur les rémunérations réellement versées lorsque les cotisations sont calculées dans les conditions de droit commun.

[Heures supplémentaires ou complémentaires Comment bien remplir votre bordereau récapitulatif des cotisations ?]

Exemple d'une entreprise de plus de 20 salariés : au cours du mois, 60 heures supplémentaires sont effectuées par 8 salariés et 80 heures complémentaires sont effectuées par 14 salariés. La rémunération brute, majoration comprise, ouvrant droit à réduction, correspond à 1 550 €. La réduction des cotisations salariales s'élève à 331 € et la déduction forfaitaire de cotisations patronales (concernant uniquement les heures supplémentaires) est de 60 heures X 0,50 € soit 30 €.

Réduction salariale

- Indiquez sur une ligne spécifique le libellé « Réduction salariale heures sup », le nombre de salariés concernés par la réduction dans la colonne « nombre de salariés » (*dans l'exemple : 22*) et le code type correspondant 003.
- Portez dans la colonne « salaires arrondis » le montant en euros de la rémunération majorée des heures supplémentaires et complémentaires (*dans l'exemple : 1 550*).
- N'indiquez aucun taux dans la colonne « taux en % ».
- Reportez dans la colonne « cotisations arrondies » le montant total en euros des réductions de cotisations salariales (*dans l'exemple : 331*).

Déduction forfaitaire patronale

- Indiquez sur une ligne spécifique le libellé « Déduction PP heures sup + 20 sal », le nombre de salariés concernés par la déduction forfaitaire patronale (*dans l'exemple : 8*) et le code type correspondant 005.
- Portez dans la colonne « salaires arrondis » le **nombre d'heures** supplémentaires effectuées par vos salariés au cours du mois et dont la rémunération est au moins égale à celle d'une heure normale (*dans l'exemple : 60*).
- N'indiquez aucun taux dans la colonne « taux en % ».
- Reportez dans la colonne « cotisations arrondies » le montant total en euros de la déduction forfaitaire (*dans l'exemple : 30*).

CATEGORIE DE SALARIES	NOMBRE DE SALARIES	CODES TYPES DE PERSONNEL	COTISATIONS RETENUES	SALARIES ARRONDIS	TAUX EN %			COTISATIONS ARRONDIES
					AN AL AF PRAL CSD CSDS	AT	TOTAL	
Réduction salariale heures sup	22	003		1 550				331
Déduction PP heures sup + 20 sal	8	005		60				30

ATTENTION... Indiquez un montant en euros. Indiquez un nombre d'heures.

Exemple d'une entreprise de 20 salariés au plus : au cours du mois, 30 heures supplémentaires sont effectuées par 4 salariés et 10 heures complémentaires sont effectuées par 2 salariés. La rémunération brute, majoration comprise, ouvrant droit à réduction, correspond à 475 €. La réduction des cotisations salariales s'élève à 101 € et la déduction forfaitaire de cotisations patronales (concernant uniquement les heures supplémentaires) est de 30 heures X 1,50 € soit 45 €.

Réduction salariale

- Indiquez sur une ligne spécifique le libellé « Réduction salariale heures sup », le nombre de salariés concernés par la réduction dans la colonne « Nombre de salariés » (*dans l'exemple : 6*) et le code type correspondant 003.
- Portez dans la colonne « salaires arrondis » le montant en euros de la rémunération majorée des heures supplémentaires et complémentaires (*dans l'exemple : 475*).
- N'indiquez aucun taux dans la colonne « taux en % ».
- Reportez dans la colonne « cotisations arrondies » le montant total en euros des réductions de cotisations salariales (*dans l'exemple : 101*).

Déduction forfaitaire patronale

- Indiquez sur une ligne spécifique le libellé « Déduction PP heures sup 20 sal au + », le nombre de salariés concernés par la déduction forfaitaire patronale (*dans l'exemple : 4*) et le code type correspondant 004.
- Portez dans la colonne « salaires arrondis » le **nombre d'heures** supplémentaires effectuées par vos salariés au cours du mois et dont la rémunération est au moins égale à celle d'une heure normale (*dans l'exemple : 30*).
- N'indiquez aucun taux dans la colonne « taux en % ».
- Reportez dans la colonne « cotisations arrondies » le montant total en euros de la déduction forfaitaire (*dans l'exemple : 45*).

CATEGORIE DE SALARIES	NOMBRE DE SALARIES	CODES TYPES DE PERSONNEL	COTISATIONS RETENUES	SALARIES ARRONDIS	TAUX EN %			COTISATIONS ARRONDIES
					AN AL AF PRAL CSD CSDS	AT	TOTAL	
Réduction salariale heures sup	6	003		475				101
Déduction PP heures sup 20 sal au +	4	004		30				45

ATTENTION... Indiquez un montant en euros. Indiquez un nombre d'heures.