

sommaire

- ① Charges sociales 2009
- ② Charges sociales apprentis
- ③ Charges sociales contrats de professionnalisation
- ④ Charges sociales sur les indemnités de stage
- ⑤ Réduction générale de cotisations patronales de Sécurité sociale
- ⑥ Déduction forfaitaire de cotisations sociales patronales sur les heures supplémentaires
- ⑦ Charges sociales particulières aux entreprises de 20 salariés et plus
- Charges sociales particulières aux entreprises de 9 salariés

TRE... LA LETTRE... LA LETTRE... LA LETTRE...

Charges sociales 2009

Ce qu'il faut retenir

Source : FSPF

- ▷ Relèvement du plafond de la Sécurité sociale à 2 859 euros par mois (2 773 euros en 2008) ;
- ▷ Cotisation d'accidents du travail hors Alsace-Moselle : 1,30 (1,20 en 2008) ;
- ▷ Versement forfaitaire APEC : 20,58 € (19,97 € en 2008) ;
- ▷ Régime social de la prise en charge obligatoire des frais de transports domicile / travail ;
- ▷ Apprentissage, réduction FILLON, loi TEPA, cotisation FNAL, versement transport : atténuation des effets de seuil de salariés.

I.- Relèvement du plafond de la Sécurité sociale

Le plafond de la Sécurité sociale étant relevé au 1^{er} janvier de chaque année, on rappelle que le **plafond mensuel** est porté à **2 859 €** par mois à compter du **1^{er} janvier 2009** (décret du 19 décembre 2008, J.O. du 24 décembre 2008).

Le plafond annuel pour 2009 (pris en compte pour la régularisation annuelle des cotisations) s'établit à **34 308 €**.

II.- Cotisations d'accidents du travail – Taux applicables à la pharmacie d'officine

Le taux de la cotisation due au titre des accidents du travail pour 2009 est fixé comme suit pour les pharmacies d'officine :

- Régime général (DOM compris) : **1,30**
- Haut-Rhin, Bas-Rhin et Moselle : **1,30**

N.B. La tarification au taux collectif (T.C.) est applicable aux établissements occupant habituellement moins de 10 salariés (ou moins de 50 salariés dans le Bas-Rhin, le Haut-Rhin et la Moselle). Au-delà, les taux sont variables pour chaque entreprise (selon notification).

III.- Cotisation d'assurance maladie à la charge des salariés en Alsace-Moselle

Dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, le taux de la cotisation supplémentaire à la charge des salariés bénéficiaires du régime local d'assurance maladie reste fixé à 1,6 %. La cotisation salariale globale d'assurance maladie des bénéficiaires du régime local d'Alsace-Moselle est donc toujours de 2,35 % de la totalité du salaire.

IV.- Contribution Solidarité Autonomie

La contribution solidarité autonomie est fixée à 0,3 % de la totalité du salaire. Cette cotisation est supportée intégralement par l'employeur.

V.- Cotisation d'assurance chômage

Le taux des contributions d'assurance chômage reste fixé à 6,40 % de la totalité du salaire, dans la limite de 4 fois le plafond mensuel de la Sécurité sociale (11 436 €).

Les taux de cotisations applicables à compter du 1^{er} janvier 2009 sont donc les suivants :

Tranche de rémunération	Part patronale	Part salariale	Total
Jusqu'à 4 fois le plafond mensuel de sécurité sociale (11 436 €)	4,00 %	2,40 %	6,40 %

VI.- Régime de prévoyance des salariés non cadres (IPGM)

Les taux de cotisation du régime de prévoyance des salariés non cadres (IPGM) sont inchangés au 1^{er} janvier 2009 et se présentent comme suit :

(Hors Alsace-Moselle)

Risque	Taux	Employeur	Salarié
Décès	0,40	0,24	0,16
Incapacité-invalidité	1,62	0,97	0,65
Mensualisation	0,25	0,25	-
Frais de santé ¹	1,00	0,60	0,40
	0,84 du PASS	0,42	0,42
TOTAL	3,27	2,06	1,21

¹ CMU incluse

(Alsace-Moselle)

Risque	Taux	Employeur	Salarié
Décès	0,40	0,24	0,16
Incapacité-invalidité	1,62	0,97	0,65
Mensualisation	0,25	0,25	-
Frais de santé ¹	0,76	0,46	0,30
	0,66 du PASS	0,33	0,33
TOTAL	3,03	1,92	1,11

¹ CMU incluse

VII.- Assurance vieillesse

La quote-part plafonnée de la cotisation d'assurance vieillesse reste fixée à 14,95 % au 1^{er} janvier 2009. Cette cotisation est calculée dans la limite du plafond de la Sécurité sociale.

Cette cotisation est ventilée de la façon suivante : 8,30 % à la charge de l'employeur et 6,65 % à la charge du salarié.

Il n'y a pas non plus de changement pour les cotisations déplafonnées d'assurance vieillesse qui restent fixées à 1,70 % de la totalité du salaire (part patronale : 1,60 % ; part salariale : 0,10 %).

VIII.- Retraite complémentaire CGIS (Régime ARRCO)

Assiette :

Les **salariés non cadres** cotisent à l'ARRCO sur la totalité de leur rémunération dans la limite de 3 fois le plafond de la Sécurité sociale, c'est-à-dire en réalité sur les tranches 1 (T1 = tranche de salaire limitée au plafond de la Sécurité sociale) et 2 du salaire (T2 = tranche de salaire comprise entre le plafond de la sécurité sociale et une limite supérieure égale à 3 fois ce plafond). Les taux de cotisation au régime ARRCO ne sont pas identiques en tranche 1 (T1) ou en tranche 2 (T2).

Les **salariés cadres et assimilés** cotisent à l'ARRCO sur la tranche 1 (TA ou T1) du salaire, c'est-à-dire sur la partie du salaire limitée au plafond de la Sécurité sociale ; ils cotisent par ailleurs au régime de retraite des cadres (régime AGIRC) sur la part de rémunération excédant le plafond de la Sécurité sociale dans une limite de 4 fois ce plafond (TB ou T2 - voir le point IX ci-après).

Taux applicables :

• Cotisation sur la tranche 1 (T1) – inchangée

Le taux contractuel obligatoire à l'ARRCO en tranche 1 (T1) reste fixé à 6 % (taux en vigueur depuis le 1^{er} janvier 1999), soit 7,50 % pour un taux d'appel à 125 %.

Toutefois, ce taux de cotisation à l'ARRCO n'a pas d'incidence pour les pharmacies d'officine qui cotisent déjà pour le régime ARRCO à la CGIS à un taux contractuel de 7 % depuis le 1^{er} janvier 1994 (application de l'accord collectif de branche étendu du 16 décembre 1991) appelé à 125 %, soit 8,75 %.

Ce taux est inchangé et est réparti comme suit :

- 5,25 % pour la part patronale
- 3,50 % pour la part salariale

• Cotisation sur la tranche 2 (T2)

Le taux contractuel obligatoire de la cotisation de retraite complémentaire ARRCO calculé sur la tranche 2 (T2) de la rémunération (fraction comprise entre 1 et 3 fois le plafond de la Sécurité sociale) reste fixé, au 1^{er} janvier 2009, à 16 % soit **20 % compte tenu du taux d'appel de 125 %**. Ce taux de cotisation s'applique **pour toutes les entreprises**, quelle que soit leur année de création. La répartition de cette cotisation se ventile de la façon suivante : 12 % à la charge de l'employeur et 8 % à la charge de l'employé.

Le coefficient de majoration affectant le taux d'appel des cotisations n'ouvre aucun droit pour le salarié ; seule la part des cotisations correspondant au taux contractuel étant prise en compte pour le calcul de la retraite.

IX.- Retraite des Cadres (Régime AGIRC)

Le financement du régime de retraite des cadres (régime AGIRC) est assuré par des cotisations obligatoires calculées sur les tranches B et C des salaires (la tranche B correspond à la part des rémunérations comprise entre le plafond de la Sécurité sociale et 4 fois ce plafond).

RAPPEL : Les salariés cadres et assimilés cotisent par ailleurs à une institution de retraite adhérente à l'ARRCO (en l'occurrence la CGIS pour la pharmacie d'officine) sur la part de leur rémunération inférieure au plafond de la sécurité sociale (tranche A), le taux de cotisation étant ici identique à celui applicable aux salariés non cadres (voir au-dessus point VIII).

Pour le régime AGIRC, les cotisations sont versées à l'institution de retraite dont relève l'entreprise pour ses cadres et assimilés.

Le taux de cotisation est fixé comme suit :

1/ TAUX MINIMAL OBLIGATOIRE (AGIRC)

Le taux contractuel obligatoire de cotisation applicable aux tranches B et C des rémunérations de l'ensemble des participants au régime des cadres reste fixé à 16,24 % (10,08 % pour l'employeur et 6,16 % pour le salarié).

Nous vous rappelons par ailleurs que les entreprises n'ont plus la faculté d'opter pour un taux supérieur.

2/ TAUX D'APPEL

Le taux d'appel des cotisations au régime de l'AGIRC est maintenu à 125 % du taux contractuel.

Par suite, le taux effectif de cotisation au régime de retraite des cadres est de 20,30 % (taux contractuel de 16,24 % appelé à 125 %) et se répartit de la façon suivante :

- 12,60 % pour la part patronale
- 7,70 % pour la part salariale

Le coefficient de majoration affectant le taux d'appel des cotisations n'ouvre aucun droit pour le salarié ; seule la part des cotisations correspondant au taux contractuel étant prise en compte pour le calcul de la retraite.

X.- AGFF

Le montant des cotisations dues au titre du financement par l'AGFF du dispositif de retraite avant 65 ans dans les régimes de retraite complémentaire AGIRC et ARRCO est inchangé (cf. tableaux p.8).

XI.- Contribution exceptionnelle et temporaire au régime des cadres (CET)

Le taux de la CET (contribution exceptionnelle et temporaire non génératrice de droits, instaurée depuis le 1^{er} janvier 1997 pour toutes les entreprises adhérant au régime AGIRC de retraite complémentaire et prélevée sur la totalité des rémunérations perçues par les salariés relevant du régime des cadres) est toujours de 0,35 %, dont :

- 0,22 % pour la part patronale
- 0,13 % pour la part salariale

XII.- Cotisation APEC

A la cotisation APEC, afférente à l'emploi des cadres et assimilés (employeur : 0,036 % / salarié : 0,024 %), s'ajoute un versement forfaitaire annuel versé en avril de chaque année en même temps que la cotisation de retraite au régime des cadres et précompté, pour la part salariale, sur les salaires du mois de mars.

Pour 2009, ce versement est fixé à **20,58 € (12,35 €** à la charge de l'employeur et **8,23 €** à la charge du cadre).

XIII.- Cotisation AGS (Assurance pour la gestion du régime de garantie des créances des salariés)

Le taux de la cotisation patronale destinée au financement du régime de garantie des salaires reste fixé à 0,10 %.

Cette cotisation, destinée à garantir le paiement des créances salariales en cas de redressement ou de liquidation judiciaire de l'entreprise, est calculée dans la limite de quatre fois le plafond mensuel de la Sécurité sociale (11 436 €).

XIV.- Participation Formation

L'accord collectif national du 4 juillet 2005 relatif à l'accès à la formation tout au long de la vie professionnelle dans la branche de la pharmacie d'officine fixe les taux contributifs des employeurs à la formation professionnelle.

En conséquence, **le taux de la participation des employeurs à la formation professionnelle reste fixé à 0,8 % de leur masse salariale brute annuelle (taux applicable à la masse salariale de l'année 2008).**

Cette cotisation, à la charge des officines de moins de dix salariés, doit être versée à l'OPCA-PL avant le 1^{er} mars de chaque année et est collectée pour le compte de l'OPCA-PL par la CGIS au mois de janvier.

Les entreprises de dix salariés et plus sont quant à elles assujetties à une contribution de **1,60 %** également calculée sur la totalité du salaire et pour la masse salariale brute annuelle de l'année 2008.

XV.- Aide au paritarisme (cotisation employeur)

Toutes les officines sont par ailleurs assujetties à une contribution de 0,03 % de la masse salariale brute annuelle, destinée à financer la négociation collective dans la pharmacie d'officine (Accord collectif national du 3 décembre 1997, étendu par arrêté du 13 août 1998 : J.O. 08/09/1998). Cette cotisation, est collectée par la CGIS pour le compte du Fonds national pour le développement du paritarisme.

La masse salariale brute annuelle comprend les rémunérations versées aux apprentis.

Charges sociales apprentis

Les cotisations détaillées ci-dessous sont calculées sur une base forfaitaire correspondant à la rémunération légale de l'apprenti diminuée d'une fraction exonérée égale à 11 % du Smic 169 heures en vigueur au 1^{er} janvier de l'année civile.

Précisons également que les exonérations de cotisations patronales et salariales ci-dessous détaillées s'appliquent jusqu'à la fin du contrat d'apprentissage, quelle que soit la date d'obtention du diplôme.

I.- Entreprises de moins de 11 salariés (apprentis non compris)

● Les officines occupant moins de 11 salariés sont **exonérées des cotisations patronales et salariales d'origine légale ou conventionnelle imposées par la loi, dues au titre des salaires versés aux apprentis** (cotisations de Sécurité sociale¹ à l'exclusion de la cotisation accidents du travail et maladies professionnelles pour les contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2007, cotisations d'assurance chômage, contribution solidarité autonomie, AGS, aide au logement, AGFF, versement de

transport, CSG et CRDS, retraite complémentaire à hauteur du taux minimum obligatoire de 6 % appelé à 7,50 %).

● **Restent dues** les cotisations patronales et salariales de retraite complémentaire excédant le minimum obligatoire (1,25 % pour un taux global appelé à 8,75 %) et les cotisations de prévoyance (dans leur intégralité), soit :

Cotisation	Taux global	Part patronale	Part salariale
Retraite CGIS	1,25 %	0,75 %	0,50 %
Prévoyance IPGM	3,27 %	2,06 %	1,21 %
	0,84 % PMSS	0,42 %	0,42 %

Rappelons que pour l'appréciation du seuil d'effectif à partir duquel l'employeur est exonéré de charges sociales au titre des salaires versés à ses apprentis, il convient de se placer au **31 décembre précédant la date de conclusion dudit contrat.**

II.- Entreprises de 11 salariés et plus (apprentis non compris)

● **Les entreprises sont exonérées :**

- des cotisations patronales de Sécurité sociale¹ à l'exclusion de la cotisation accidents du travail et maladies professionnelles pour les contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2007;
- de la part salariale des cotisations sociales d'origine légale ou conventionnelle imposées par la loi (cotisations de Sécurité sociale, d'assurance chômage et de retraite complémentaire pour la part obligatoire, AGFF, CSG et CRDS).

● **restent dues :**

- la contribution solidarité autonomie, les cotisations patronales à l'assurance chômage, à l'AGS, à l'AGFF, au FNAL (aide au logement), aux régimes de retraite complémentaire et de prévoyance, ainsi que, le cas échéant, le versement de transport ;
- les cotisations salariales afférentes aux opérations facultatives de retraite complémentaire ainsi que celles du régime de prévoyance.

S'agissant plus spécialement des cotisations de retraite complémentaire (CGIS) et de prévoyance (IPGM), les cotisations sont les suivantes :

Cotisation	Taux global	Part patronale	Part salariale
Retraite CGIS	5,75 %	5,25 %	0,50 %
Prévoyance IPGM	3,27 %	2,06 %	1,21 %
	0,84 % PMSS	0,42 %	0,42 %

En application des dispositions de la loi du 4 août 2008 de modernisation de l'économie, **les entreprises qui atteignent (voire dépassent), pour la première fois, le seuil de 11 salariés en 2008, 2009 ou 2010, vont continuer à bénéficier du régime d'exonération de cotisations sociales applicable aux entreprises de moins de 11 salariés pendant l'année au cours de laquelle le seuil est atteint ainsi que pendant les deux années suivantes.**

1- Cotisations de sécurité sociale = cotisations maladie, maternité, vieillesse, invalidité, décès, allocations familiales, accidents du travail et maladies professionnelles (les cotisations relatives aux allocations familiales et aux accidents du travail et maladies professionnelles sont exclusivement patronales).

Charges sociales contrats de professionnalisation

I.- Contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2008 avec des jeunes de moins de 26 ans :

L'article 128 de la loi de finances pour 2008 est venu supprimer, pour les contrats de professionnalisation conclus à compter du 1^{er} janvier 2008 avec des jeunes de moins de 26 ans, les exonérations de cotisations patronales de Sécurité sociale.

Ainsi, les contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2008 avec des jeunes de moins de 26 ans ne feront donc l'objet d'aucune exonération de cotisations sociales. Rappelons en effet que les contrats de professionnalisation ne font pas l'objet d'exonérations de cotisations sociales salariales.

II.- Contrats conclus avant le 1^{er} janvier 2008 avec des jeunes de moins de 26 ans :

Sont exonérées les cotisations patronales de Sécurité sociale afférentes à l'emploi des salariés sous contrat de qualification ou de professionnalisation : cotisations maladie, maternité, vieillesse, invalidité, décès, allocations familiales, accidents du travail et maladies professionnelles.

Ces exonérations portent sur la partie du salaire inférieure ou égale au produit du Smic horaire (8,71 € depuis le 1^{er} juillet 2008) par le nombre d'heures travaillées et s'applique jusqu'au terme du contrat de qualification ou de professionnalisation, quelle que soit la date d'obtention du diplôme préparé.

Restent dues, outre les cotisations salariales de Sécurité sociale, la cotisation FNAL (Aide au logement), la contribution solidarité autonomie, les cotisations d'assurance chômage, de retraite complémentaire (CGIS) et de prévoyance (IPGM), l'AGFF, CSG et CRDS, le cas échéant le versement de transport.

S'agissant plus spécialement des cotisations de retraite complémentaire (CGIS) et de prévoyance (IPGM) on rappellera que celles-ci sont les suivantes :

- **Retraite complémentaire CGIS (8,75 %) :**
 - 5,25 % à la charge de l'employeur
 - 3,50 % à la charge du salarié
- **Prévoyance IPGM (3,27 % salaires + 0,84 % PMSS) :**
 - 2,06 % + 0,42 % PMSS à la charge de l'employeur
 - 1,21 % + 0,42 % PMSS à la charge du salarié

Rappelons également que pour les contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2007, l'article 143 de la loi de finances pour 2007 a supprimé l'exonération des cotisations sociales patronales dues au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles.

III.- Contrats conclus avec des demandeurs d'emplois âgés de 45 ans et plus :

Quelle que soit leur date de conclusion, les contrats de professionnalisation conclus avec des demandeurs d'emploi âgés de 45 ans et plus continuent de bénéficier des exonérations de cotisations sociales patronales présentées au paragraphe ci-dessus, à l'exception des cotisations dues au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles pour les contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2007.

Charges sociales sur les indemnités de stage

Le régime social des indemnités de stage a été modifié par le décret n° 2006-757 du 29 juin 2006 pris en application de la loi du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances.

En ce qui concerne l'assujettissement à cotisations sociales des sommes versées dans le cadre d'un stage, les nouvelles règles s'appliquent à tous les stages. Il n'est donc plus nécessaire de distinguer selon que le stage est obligatoire ou non.

a) la fraction exonérée de charges sociales :

En vertu du décret du 29 juin 2006 précité, les sommes versées aux stagiaires sont exonérées de cotisations et de contributions de sécurité sociale lorsqu'elles n'excèdent pas, par mois civil, le produit de 12,5 % du plafond horaire de la Sécurité sociale (qui est, cette année encore, de 21 euros) par le nombre d'heures de stage effectuées au cours du mois.

Dans le cas où la durée de présence du stagiaire dans l'entreprise est égale à la durée légale du travail (soit 35 heures), le montant de la fraction de gratification exonérée sera donc égal, en 2009, à :

$$\Rightarrow 21 \text{ €} \times 12,5 \% \times 151,67 \text{ heures} = 398 \text{ € par mois (idem qu'en 2008)}$$

Ce seuil de 398 euros est apprécié au moment de la signature de la convention de stage compte tenu du montant de la gratification, des avantages en nature et en espèces¹ et du temps de présence mensuel prévu dans l'entreprise au cours du stage. Ainsi, la gratification versée à un stagiaire présent, par exemple, 100 heures par mois dans l'entreprise, sera exonérée des cotisations et des contributions sociales précitées à hauteur de :

$$\Rightarrow 21 \text{ €} \times 12,5 \% \times 100 \text{ heures} = 262,5 \text{ euros par mois}$$

Lorsque la gratification mensuelle du stagiaire est inférieure ou égale au montant déterminé par la formule de calcul présentée ci-dessus, aucune des cotisations et contributions sociales précitées n'est due, ni par l'entreprise d'accueil, ni par le stagiaire.

1- Par exemple, la participation de l'entreprise d'accueil au financement des tickets restaurants attribués au stagiaire doit notamment être prise en compte dans l'appréciation de ce seuil.

b) la fraction assujettie aux charges sociales :

S'agissant des gratifications dont le montant dépasse le seuil d'exonération, les cotisations et contributions sociales sont uniquement calculées sur la quote part de gratification supérieure à la fraction exonérée.

Par exemple, s'agissant du stage de six mois de pratique professionnelle effectué par les étudiants en 6^e année d'études de pharmacie¹, la quote part de gratification soumise à charges sociales est égale à :

$$\Rightarrow 479,05 - 398 = 81,05 \text{ €}$$

c) Les cotisations et contribution de Sécurité sociale concernées :

Sont concernées les cotisations de Sécurité sociale² mais aussi la CSG, la CRDS, la contribution solidarité autonomie, la cotisation logement FNAL et le versement transport. Les cotisations d'assurance chômage et de retraite complémentaire ne sont quant à elles jamais dues, dans la mesure où la gratification versée au stagiaire, quel que soit son montant, n'est pas considérée comme une rémunération au sens du code de la Sécurité sociale.

Il en va de même des cotisations relatives au régime de prévoyance auquel adhère l'entreprise. En effet, les stagiaires n'ayant par définition pas le statut de salarié, les dispositions de la convention collective de la pharmacie d'officine (dont fait partie le régime de prévoyance) ne leur sont pas applicables.

Précisons qu'afin de permettre la vérification du respect des règles relatives au régime social des indemnités de stage (paiement des cotisations au-delà de la franchise...), les employeurs doivent déclarer la totalité des sommes versées aux stagiaires dans la déclaration automatisée des données sociales unifiée (DADS-U).

d) La protection sociale des stagiaires :

Les stagiaires qui perçoivent une gratification inférieure (pour les stages d'une durée inférieure ou égale à trois mois consécutifs) ou égale au montant de la fraction exonérée de charges sociales, ne bénéficient que des prestations en nature afférentes au risque accidents du travail et maladies professionnelles et de la rente d'incapacité permanente. Ils ne bénéficient donc ni des prestations en nature, ni des prestations en espèces afférentes aux risques maladie, maternité, invalidité et décès du régime général des travailleurs salariés. Ils n'acquièrent pas non plus de droits à la retraite. Ils continuent tout de même de bénéficier du régime de Sécurité sociale étudiant auquel ils restent affiliés quoi qu'il arrive.

En revanche, les stagiaires qui perçoivent une gratification dont le montant est supérieur à la fraction exonérée de charges vont, en plus de leur affiliation au régime de Sécurité sociale étudiant, être affiliés au régime de Sécurité sociale des travailleurs salariés. Ainsi, ils vont cotiser et ouvrir droit (sur la base du différentiel entre le montant de la gratification et le seuil de la franchise de charges) aux prestations en nature et en espèces afférentes aux risques maladie, maternité, AT/MP, invalidité et décès, à l'exclusion tout de même des indemnités en capital. Dans les mêmes conditions, ils vont également s'ouvrir des droits à la retraite de base (mais pas en retraite complémentaire).

1- Rappelons qu'en vertu de l'accord collectif national de branche étendu du 17 janvier 2007, le montant minimum de la gratification accordée lors de l'accomplissement du stage de sixième année de six mois de pratique professionnelle est égal à 55 x Smic horaire par mois de stage à temps plein soit 479,05 € depuis le 1^{er} juillet 2008.

2- Cotisations de Sécurité sociale = cotisations maladie, maternité, vieillesse, invalidité, décès, allocations familiales, accidents du travail et maladies professionnelles.

Le paiement des cotisations afférentes au risque accidents du travail et maladies professionnelles, l'affiliation des stagiaires et la déclaration des accidents du travail et maladies professionnelles auprès de la CPAM du lieu de résidence du stagiaire incombent :

- soit, à l'établissement d'enseignement ou au rectorat d'académie en cas de gratification d'un montant inférieur ou égal à la franchise de cotisations sociales. Toutefois, lorsque l'accident survient par le fait ou à l'occasion du stage en entreprise, l'obligation de déclaration de l'accident du travail incombe à l'entreprise d'accueil. Dans ce cas, l'entreprise adresse sans délais à l'établissement d'enseignement dont relève le stagiaire copie de la déclaration d'accident du travail envoyée à la CPAM compétente ;
- soit, à l'entreprise d'accueil lorsque la gratification versée est d'un montant supérieur à ce seuil. Dans ce cas, les cotisations sont calculées sur la quote part de gratification supérieure à la fraction exonérée. Le taux applicable est le taux habituel de l'entreprise.

Réduction générale de cotisations patronales de Sécurité sociale

(Dispositif « Réduction Fillon »)

La réduction générale de cotisations patronales de Sécurité sociale prévue à l'article L. 241-13 du code de la Sécurité sociale couramment appelée « Réduction Fillon », se calcule notamment à l'aide de coefficients multiplicateurs dont la valeur dépend de la taille de l'entreprise.

En effet, la loi de finances pour 2007 a introduit, pour les gains et rémunérations versés à compter du 1^{er} juillet 2007, un coefficient multiplicateur plus élevé pour les entreprises de moins de 20 salariés afin de faire bénéficier ces entreprises d'une réduction Fillon plus importante.

Pour mémoire, rappelons que la valeur de ce coefficient multiplicateur est égale à :

- 0,260 pour les entreprises employant plus de 19 salariés
- 0,281 pour les entreprises employant de 1 à 19 salariés

Afin d'atténuer les effets du franchissement du seuil de salariés, la loi de modernisation de l'économie du 4 août 2008 permet aux **entreprises qui, pour la première fois, dépassent le seuil de 19 salariés au cours de l'année 2008, 2009 ou 2010, de continuer à appliquer le coefficient multiplicateur applicable aux entreprises employant entre 1 et 19 salariés (0,281) pendant trois ans.**

Par exemple, si les effectifs d'une entreprise atteignent 20 salariés au titre de l'année 2008, cette entreprise continuera à bénéficier de la réduction Fillon majorée (coefficient multiplicateur 0,281) pendant trois ans, c'est-à-dire pour les rémunérations versées du 1^{er} janvier 2009 au 31 décembre 2011.

Pour mémoire, rappelons que l'effectif de l'entreprise est apprécié au 31 décembre en fonction de la moyenne des effectifs déterminés chaque mois, au cours de l'année civile.

Déduction forfaitaire de cotisations sociales patronales sur les heures supplémentaires

(Dispositif « Loi TEPA »)

La loi TEPA du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat accorde aux employeurs une réduction forfaitaire de certaines cotisations sociales patronales au titre de chaque heure supplémentaire accomplie depuis le 1^{er} octobre 2007. Rappelons que les heures complémentaires effectuées par les salariés employés à temps partiel sont exclues de ce dispositif.

L'article D. 241-24 du code de la Sécurité sociale fixe le montant de la déduction forfaitaire de cotisations sociales patronales à :

- 0,50 € par heure supplémentaire dans les entreprises de plus de 20 salariés
- 1,50 € par heure supplémentaire dans les entreprises de 20 salariés au plus

Afin d'atténuer les effets du franchissement du seuil de salariés, la loi de modernisation de l'économie du 4 août 2008 permet aux **entreprises qui, pour la première fois, dépassent le seuil de 20 salariés au cours de l'année 2008, 2009 ou 2010, de continuer à bénéficier du montant majoré de la réduction forfaitaire de cotisations sociales patronales (1,50 €) pendant trois ans.**

Par exemple, si l'effectif de l'entreprise dépasse, pour la première fois, le seuil de 20 salariés au titre de l'année 2008, chaque heure supplémentaire accomplie jusqu'au 31 décembre 2011 continuera à bénéficier d'une réduction forfaitaire de cotisations sociales patronales de 1,50 €.

Pour mémoire, rappelons que l'effectif de l'entreprise est apprécié au 31 décembre en fonction de la moyenne des effectifs déterminés chaque mois, au cours de l'année civile (article D. 241-26 du code de la Sécurité sociale).

Charges sociales particulières aux entreprises de 20 salariés et plus

Le seuil d'assujettissement des entreprises à la cotisation logement (FNAL) et à la participation à l'effort de construction a été modifié pour ne concerner désormais que les entreprises de 20 salariés et plus.

Pour les entreprises de 20 salariés et plus, les **charges suivantes s'ajoutent** à celles indiquées dans le tableau publié en p.8 :

● Cotisation logement FNAL

Les entreprises de 20 salariés et plus participent au financement du Fonds national d'aide au logement (FNAL) par le biais de deux cotisations essentiellement patronales :

- une cotisation de 0,10 % assise sur les salaires plafonnés (cotisation due également par les entreprises employant moins de 20 salariés) ;
- **une cotisation supplémentaire déplafonnée de 0,40 % de la masse salariale.**

Afin d'atténuer les effets du franchissement du seuil de salariés, la loi de modernisation de l'économie du 4 août 2008 permet aux **entreprises qui, pour la première fois, atteignent le seuil de 20 salariés au cours de l'année 2008, 2009 ou 2010, d'être exonérées pendant trois ans de la cotisation supplémentaire déplafonnée de 0,40 %.** De plus, les trois années suivantes, ces entreprises seront assujetties à la cotisation déplafonnée de

façon progressive. En effet, le taux de la cotisation supplémentaire déplafonnée s'élèvera à :

- 0,10 % du salaire total la 4^e année
- 0,20 % du salaire total la 5^e année
- 0,30 % du salaire total la 6^e année
- 0,40 % du salaire total à compter de la 7^e année

● Participation construction

- à la charge de l'employeur : 0,45 % (sur salaire total)

Charges sociales particulières aux entreprises de 9 salariés

● Versement de transport

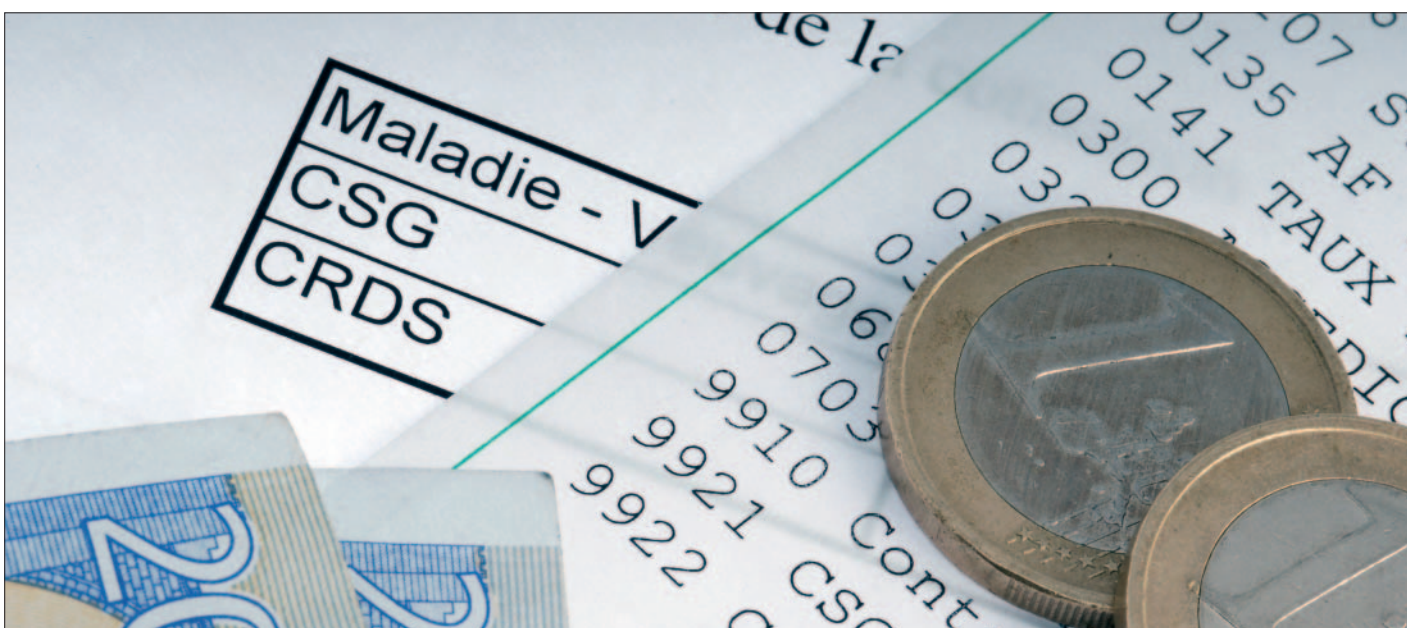
- à la charge de l'employeur : taux variable (sur salaire total) à Paris, en région parisienne et, en province, dans certaines agglomérations importantes.

Afin d'atténuer les effets du franchissement du seuil de salariés, la loi de modernisation de l'économie du 4 août 2008 permet aux **entreprises qui, pour la première fois, dépassent le seuil de 9 salariés d'être dispensées pendant trois ans, du paiement du versement de transport.** L'entreprise bénéficie également d'une **réduction dégressive du versement de transport les trois années suivantes.** Cette réduction est de :

- 75 % la quatrième année
- 50 % la cinquième année
- 25 % la sixième année

● Taxe sur contribution patronale de prévoyance

- à la charge de l'employeur : 0,8 % de la contribution patronale de prévoyance.



NON CADRES (Alsace-Moselle)

CHARGES	TAUX (%)		ASSIETTE	TOTAL A VERSER (%)
	Employeur	Salarié		
1. C.S.G. + R.D.S. non déductibles	-	2,90	97 % du salaire brut ¹	2,90
2. C.S.G. déductible	-	5,10	97 % du salaire brut ¹	5,10
3. SECURITE SOCIALE				
Assurance maladie, maternité, invalidité, décès	12,80	0,75	Totalité du salaire	13,55
Assurance vieillesse	8,30	6,65	De 0 € à PMSS ²	14,95
	1,60	0,10	Totalité du salaire	1,70
Allocations familiales	5,40	-	Totalité du salaire	5,40
Accidents du travail	1,30	-	Totalité du salaire	1,30
Contribution solidarité autonomie (Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie)	0,30	-	Totalité du salaire	0,30
4. RETRAITE COMPLEMENTAIRE ARRCO (C.G.I.S.)				
Tranche 1 (T1)	5,25	3,50	De 0 € à PMSS ²	8,75
Tranche 2 (T2)	12,00	8,00	De PMSS à 3 PMSS	20,00 ³
5. AGFF				
Tranche 1 (T1)	1,20	0,80	De 0 € à PMSS ²	2,00
Tranche 2 (T2)	1,30	0,90	De PMSS à 3 PMSS	2,20
6. PREVOYANCE (I.G.P.M.)⁴				
Décès	0,24	0,16	Totalité du salaire	0,40
Incapacité-invalidité	0,97	0,65	Totalité du salaire	1,62
Mensualisation	0,25	-	Totalité du salaire	0,25
Frais de santé	0,60	0,40	Totalité du salaire	1,00
	0,42	0,42	PMSS (assiette forfaitaire)	0,84
7. CHOMAGE-EMPLOI				
Assedic / Assurance chômage	4,00	2,40	De 0 € à 4 PMSS ²	6,40
Assedic / Fonds de garantie des salaires (A.G.S.)	0,10	-	De 0 € à 4 PMSS ²	0,10
8. CONSTRUCTION LOGEMENT				
Fonds National d'Aide au Logement (F.N.A.L.)	0,10	-	De 0 € à PMSS ²	0,10

1- En réintégrant la quote-part patronale de la cotisation prévoyance à l'exception de la cotisation de mensualisation de 0,25 %.

2- PMSS = plafond mensuel de la Sécurité sociale (2 859 € au 1^{er} janvier 2009).

3- Taux d'appel : 125 %.

4- Les taux indiqués pour la prévoyance sont des taux hors Alsace-Moselle (régime spécifique pour les départements 57, 67 et 68).

CADRES ET ASSIMILÉS (hors Alsace-Moselle)

CHARGES	TAUX (%)		ASSIETTE	TOTAL A VERSER (%)
	Employeur	Salarié		
1. C.S.G. + R.D.S. non déductibles	-	2,90	97 % du salaire brut ¹	2,90
2. C.S.G. déductible	-	5,10	97 % du salaire brut ¹	5,10
3. SECURITE SOCIALE				
Assurance maladie, maternité, invalidité, décès	12,80	0,75	Totalité du salaire	13,55
Assurance vieillesse	8,30	6,65	De 0 € à PMSS ²	14,95
	1,60	0,10	Totalité du salaire	1,70
Allocations familiales	5,40	-	Totalité du salaire	5,40
Accidents du travail	1,30	-	Totalité du salaire	1,30
Contribution solidarité autonomie (Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie)	0,30	-	Totalité du salaire	0,30
4. RETRAITE COMPLEMENTAIRE				
ARRCO (C.G.I.S.)	5,25	3,50	De 0 € à PMSS	8,75
Tranche A				
AGIRC	12,60	7,70	De PMSS à 4 PMSS	20,30
Tranche B ³				
Contribution exceptionnelle et temporaire	0,22	0,13	De 0 € à 8 PMSS	0,35
5. AGFF				
Tranche A	1,20	0,80	De 0 € à PMSS	2,00
Tranche B	1,30	0,90	De PMSS à 4 PMSS	2,20
6. PREVOYANCE⁴				
Décès, incapacité-invalidité, frais de santé	1,79	0,29	De 0 € à 4 PMSS	2,08
Forfait frais de santé	0,50	0,50	PMSS (assiette forfaitaire)	1,00 ⁵
Mensualisation	0,10	-	De 0 € à 4 PMSS	0,10
7. CHOMAGE-EMPLOI				
Assedic / Assurance chômage	4,00	2,40	De 0 € à 4 PMSS	6,40
Assedic / Fonds de garantie des salaires (A.G.S.)	0,10	-	De 0 € à 4 PMSS	0,10
APEC ⁶	0,036	0,024	De PMSS à 4 PMSS	0,06
8. CONSTRUCTION LOGEMENT				
Fonds National d'Aide au Logement (F.N.A.L.)	0,10	-	De 0 € à PMSS	0,10

1- En réintégrant la quote-part patronale de la cotisation prévoyance à l'exception de la cotisation de mensualisation de 0,10 %.

2- PMSS = Plafond mensuel de la Sécurité sociale (2 859 € au 1^{er} janvier 2009).

3- Le montant de la garantie minimale de points (GMP) reste fixé, à titre transitoire, à 731,04 €/an soit 60,92 €/mois (part patronale : 37,81 € ; part salariale : 23,11 €). Le salaire charnière en-deçà duquel la GMP se déclenche est fixé quant à lui, à 37 908 €/an, soit 3 159 €/mois.

4- Les taux indiqués pour la prévoyance sont ceux du régime professionnel obligatoire et hors Alsace-Moselle (régime spécifique pour les départements 57, 67 et 68).

5- Cotisation forfaitairement assise sur le plafond de la Sécurité sociale.

6- A la cotisation Apec s'ajoute un versement forfaitaire annuel de 20,58 € réparti à raison de 12,35 € pour l'employeur et 8,23 € pour le salarié appelé en une seule fois à la fin du 1^{er} trimestre et retenu sur le salaire de mars.