



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 2010 ainsi que les nouvelles mesures applicables à cette date. Pour en savoir plus [www.urssaf.fr](http://www.urssaf.fr)

## [ Harmonisation des modalités de décompte des effectifs pour l'application de certaines obligations ou exonérations ]

*Décrets 2009-775 et 2009-776 du 23 juin 2009.  
Circulaire ministérielle DSS/5B/2010/38 du 1<sup>er</sup> février 2010.*

### Dispositifs concernés

- la réduction générale de cotisations patronales Fillon ;
- la déduction forfaitaire des cotisations patronales pour heures supplémentaires ;
- l'exonération de cotisations sociales pour les apprentis ;
- la cotisation supplémentaire au Fnal ;
- le versement transport ;
- la participation à la formation professionnelle (non recouverte par les Urssaf).

### Modalités de calcul de l'effectif

Pour tous les dispositifs concernés, l'effectif est calculé au 31 décembre de l'année précédente. Il est égal, tous établissements confondus, à la moyenne des effectifs déterminés chaque mois de l'année civile.

Pour calculer l'effectif mensuel, il est tenu compte de l'ensemble des salariés titulaires d'un contrat de travail le dernier jour de chaque mois, y compris les salariés absents.

Les mois au cours desquels aucun salarié n'est employé ne sont pas pris en compte pour la détermination des effectifs moyens.

Lorsque l'entreprise est créée en cours d'année, l'effectif est apprécié à la date de sa création ou, en cas d'effectif nul à cette date, à compter du premier mois civil au cours duquel des salariés sont embauchés.

### Salariés pris en compte dans les effectifs

Les salariés en CDI à temps plein et les travailleurs à domicile. Chacun compte pour une unité.

À proportion de leur temps de présence au cours des 12 derniers mois précédents : les salariés en CDD\*, les salariés intermittents, les salariés temporaires\* et salariés intérimaires.

Les salariés à temps partiel sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats par la durée légale ou conventionnelle du travail.

Cas particuliers des salariés mis à disposition\*.

Ils sont décomptés dans les effectifs de l'entreprise qui les emploie, à due proportion de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents, dès lors qu'ils sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis au moins un an.

Des dispositions particulières sont fixées pour les entreprises de travail temporaire, les groupements d'employeurs et les pôles de compétitivité.

### Salariés exclus

Sont exclus du décompte de l'effectif, les salariés « assimilés » au sens du code de la Sécurité sociale lorsqu'ils ne sont pas titulaires d'un contrat de travail (mandataires sociaux, ...).

De même sont exclus :

- les titulaires de contrats aidés de type contrat d'apprentissage, contrat initiative emploi, contrat d'accompagnement dans l'emploi, contrat unique d'insertion, contrat de professionnalisation jusqu'au terme de leur contrat (CDD) ou de leur action de professionnalisation (CDI)... ;
- les salariés sous contrat à durée déterminée, intérimaires ou mis à disposition par une entreprise extérieure, dès lors qu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat est suspendu du fait d'un congé maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation.

\*sauf lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu du fait d'un congé maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation.

### BON À SAVOIR

#### Cas particulier du versement transport

*Pour déterminer si un employeur est assujéti au versement transport au titre de l'année en cours au sein d'une zone de transport, il convient désormais d'apprécier l'effectif au 31 décembre de l'année précédente, en fonction de la moyenne, au cours de cette même période, des effectifs déterminés au dernier jour de chaque mois.*

*Il convient de tenir compte des effectifs de tous les établissements ou implantations d'activité situés dans une même zone de transport.*

### ATTENTION

*Il convient de ne pas confondre les règles de calcul d'une contribution (Fnal supplémentaire ou versement transport) et les règles de décompte des effectifs. Ainsi par exemple, pour la contribution au Fnal supplémentaire, le mandataire social non titulaire d'un contrat de travail est exclu du décompte de l'effectif pour vérifier l'atteinte du seuil de 20 salariés mais sa rémunération est prise en compte pour le calcul de l'assiette de la contribution si l'entreprise en est redevable.*

# > Loi de financement de la Sécurité sociale pour 2010

## [ Le forfait social ]

Le taux de la contribution patronale dite « forfait social » est porté à 4 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010.

### Sont notamment concernés :

- 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) 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 part de rémunération correspondant à la commercialisation de l'image collective versée aux sportifs ;
- les sommes versées aux chefs d'entreprise, présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, ainsi qu'aux conjoints collaborateurs ou associés des chefs d'entreprises, dans le cadre des dispositifs d'intéressement, de participation et plans d'épargne salariale ;
- les rémunérations perçues par les administrateurs et membres des conseils de surveillance de sociétés anonymes et des sociétés d'exercice libéral à forme anonyme.

### Sont exclues du forfait social par la loi :

- les plus values liées à la levée d'options de souscription ou d'achat d'actions ainsi que les gains d'acquisition résultant d'une attribution d'actions gratuites, ces sommes étant soumises à une 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.

## [ Contributions spécifiques sur les « retraites chapeaux » ]

Les taux de la contribution patronale spécifique liée aux régimes de retraite supplémentaire à prestations définies sont doublés en 2010.

Sur option irrévocable de l'employeur, la contribution est calculée, soit sur les contributions de l'employeur destinées au financement de ces prestations, soit sur les rentes versées aux retraités.

Le taux applicable varie selon l'assiette retenue :

→ 12 % sur les primes versées à un organisme gestionnaire, pour les sommes versées à compter des exercices ouverts après le 31 décembre 2009 (pour la déclaration, utilisez le code type de personnel : 704).

→ 16% sur la fraction des rentes excédant le tiers du plafond de la Sécurité sociale et versées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010 (code type de personnel : 706).

→ 24% (en cas de gestion interne) sur la partie de la dotation aux provisions ou du montant mentionné en annexe du bilan, correspondant au coût des services rendus au cours de l'exercice ouvert après le 31 décembre 2009 (code type de personnel : 118).

## BARÈME 2010

### Plafond de la Sécurité sociale

annuel : **34 620 €**    semaine : **666 €**  
trimestriel : **8 655 €**    journalier : **159 €**  
mensuel : **2 885 €**    horaire : **22 €**  
quinzaine : **1 443 €**

### 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 5,21 €. 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**

**4,35 €<sup>(2)</sup>** (quel que soit le montant de la rémunération)

### LOGEMENT

Rémunération brute mensuelle (en euros)	Inférieure à 1 442,50	de 1 442,50 à 1 730,99	de 1 731 à 2 019,49	de 2 019,50 à 2 596,49	de 2 596,50 à 3 173,49	de 3 173,50 à 3 750,49	de 3 750,50 à 4 327,49	à partir de 4 327,50
Avantage en nature pour une pièce	62,60	73,10	83,50	93,90	114,90	135,70	156,60	177,40
Si plusieurs pièces, avantage en nature par pièce principale	33,40	47	62,60	78,20	99,10	120	146	167

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 187,80 € (3 X 62,60 €).

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 inchangé au 1<sup>er</sup> janvier 2010) et ce quel que soit le montant de la rémunération versée au salarié.

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010, une contribution additionnelle de 30 %, à la charge de l'employeur, est due sur les rentes excédant huit fois le plafond annuel de la Sécurité sociale (276 960 € en 2010). Cette nouvelle contribution s'applique aux retraites liquidées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010.

La contribution spécifique et la contribution additionnelle doivent être déclarées et versées par l'employeur en une seule fois à l'Urssaf au plus tard à la première date d'exigibilité des cotisations applicables à l'entreprise intervenant :

- 4 mois après la date de clôture de l'exercice comptable (contribution assise sur le financement de l'employeur),
- après le 31 janvier de l'année N+1, au titre des rentes versées au cours de l'année N (contribution assise sur les rentes).

À noter que les régimes de retraite à prestations définies créés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010 ne pourront plus être gérés en interne.

## [ Lutte contre le travail dissimulé - Sanction du donneur d'ordre ]

Le donneur d'ordre complice de l'infraction de travail dissimulé commise par son sous-traitant pourra être également sanctionné.

Le constat de travail dissimulé par dissimulation d'activité ou dissimulation d'emploi salarié entraîne le remboursement par le donneur d'ordre des exonérations et réductions de cotisations et contributions sociales dont il a bénéficié pour ses salariés. Ce remboursement porte sur chacun des mois au cours duquel il est constaté par procès-verbal de travail dissimulé que le donneur d'ordre a participé au délit de travail dissimulé en qualité de complice de son sous-traitant, et ce dès l'établissement du procès-verbal.

## Le contrat unique d'insertion

Loi n°2008-1249 du 1<sup>er</sup> décembre 2008

Ce nouveau contrat qui entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2010 vise à faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi, et comporte à cette fin des actions d'accompagnement professionnel.

Pour le secteur marchand, il prend la forme du contrat initiative-emploi (CIE) et ouvre droit à une aide financière sans exonération spécifique de cotisations sociales.

Pour le secteur non marchand, il prend la forme d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) et ouvre droit à une aide financière et à une exonération spécifique de cotisations sociales dont le montant et la nature sont identiques à ceux prévus pour les CAE en vigueur jusqu'au 31 décembre 2009.

Pour compléter votre bordereau récapitulatif de cotisations, vous devez indiquer le nombre de salariés concernés par l'exonération, le montant des salaires versés et les taux de cotisations sur une ligne spécifique en utilisant le code type de personnel 420 (ou 421 pour les départements du Bas Rhin, du Haut Rhin et de la Moselle).

POUR EN SAVOIR PLUS : [www.urssaf.fr](http://www.urssaf.fr)

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

Frais de nourriture	Maximum déductible
Repas ou restauration hors des locaux de l'entreprise ou sur chantier	8,20 €
Restauration sur le lieu de travail <sup>(4)</sup>	5,70 €
Repas au restaurant lors d'un déplacement professionnel	16,80 €

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	16,80 €	14,30 €	11,70 €
Logement et petit déjeuner département (75 - 92 - 93 - 94)	60,30 €	51,30 €	42,20 €
Logement et petit déjeuner autre département de la métropole	44,70 €	38,10 €	31,30 €

Frais professionnels liés à la mobilité professionnelle	Maximum déductible
- hébergement provisoire et frais supplémentaires de nourriture dans l'attente d'un logement définitif	67 € par jour, dans la limite de 9 mois
- dépenses inhérentes à l'installation dans le nouveau logement	1 341 € majorés de 111,70 € par enfant à charge, dans la limite de 1 676,10 €

## Smic

À jour au 1<sup>er</sup> janvier 2010

Smic brut horaire : **8,86 €**

Smic brut, base mensuelle (35 heures par semaine) : **1 343,77 €**

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.

# Loi de finances rectificative pour 2009

## [ Réduction Fillon ]

Lorsque le salarié relève d'heures d'équivalence payées à un taux majoré en application d'une convention ou d'un accord collectif étendu en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2010, la majoration salariale correspondante est déduite de la rémunération mensuelle du salarié dans la limite de 25 %.

Vous devez déclarer cette majoration sur votre bordereau récapitulatif de cotisations à l'aide du code type de personnel 580 « Réduction Fillon majorée ». Celui-ci vient en complément du code type de personnel 671 « Réduction Fillon ».

## 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	0,4 %	-	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 %			
CSG (non déductible de l'impôt sur le revenu)			2,40 %			
CRDS (non déductible de l'impôt sur le revenu)			0,50 %			
				soit 8 % à la charge du salarié		
Taxe sur les contributions patronales de prévoyance			8 %	à la charge de l'employeur tenu au paiement mensuel		
Forfait social <b>NOUVEAU</b>			4 %	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 %. 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)	<b>2,60 %</b>
dans les départements de la Seine-Saint-Denis (93) et du Val-de-Marne (94)	<b>1,70 %</b>
dans les départements de l'Essonne (91), des Yvelines (78), du Val-d'Oise (95) et de la Seine-et-Marne (77)	<b>1,40 %</b>

## Vos attestations en ligne

Vous devez disposer rapidement d'un document attestant de la régularité de votre situation vis-à-vis de l'Urssaf ?

Si vous formulez vos demandes sur **Internet**, vos attestations sécurisées<sup>(1)</sup> de marchés publics et de vigilance sont rapidement disponibles en ligne.

Pour en bénéficier, adhérez gratuitement dès à présent aux services en ligne sur : [www.net-entreprises.fr](http://www.net-entreprises.fr) ou [www.urssaf.fr](http://www.urssaf.fr)



<sup>(1)</sup> Un numéro d'identification permet au donneur d'ordre de vérifier l'authenticité du document sur [www.urssaf.fr](http://www.urssaf.fr)