









## COMMENT REMPLIR VOTRE DÉCLARATION

Cette déclaration est un document obligatoire en vue de bénéficier de l'allègement de cotisations sociales prévu dans le cadre de la réduction négociée du temps de travail (loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000).

Une déclaration doit être établie au titre de chaque établissement de votre entreprise concerné par la réduction du temps de travail.

Vous devez impérativement renseigner chacune des rubriques de cette déclaration qui doit être datée et signée.

Vous devez adresser les trois premiers volets de cette déclaration à l'organisme de recouvrement des cotisations sociales dont relève votre établissement (URSSAF/CGSS, MSA, régime spécial).

Le quatrième volet de cette déclaration vous est destiné.

### Point 3 : organisme de recouvrement

Cochez les cases des organismes auprès desquels vous versez des cotisations : URSSAF/CGSS, MSA, régime spécial (mines, clerks et employés de notaires, marins,...).

Si votre établissement relève pour partie d'un régime spécial, la présente déclaration doit être adressée, en triple exemplaire, à chacun des organismes de recouvrement concernés par l'allègement.

En effet, le droit à cet allègement est applicable aux cotisations patronales de sécurité sociale dues au titre des gains et rémunérations versées à compter du premier jour du mois suivant celui au cours duquel sont remplies trois conditions cumulatives :

- entrée en vigueur de la nouvelle durée collective du travail ;
- dépôt de l'accord collectif (en cas de la réduction du travail par un accord collectif) ;
- réception par l'organisme de cotisations sociales de cette déclaration.

En cas de versement des cotisations en lieu unique (VLU), adressez cette déclaration à l'organisme de liaison.

### Point 4 : effectif employé de l'entreprise

Précisez l'effectif de votre entreprise, tous établissements confondus, tel que défini par les articles L. 421-1 et L. 421-2 du Code du travail (effectif à la date de déclaration) :

- Les salariés sous contrat à durée indéterminée, les travailleurs à domicile et les travailleurs handicapés sont pris en compte intégralement.
- Les salariés sous contrat à durée déterminée, intermittents, mis à disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure (y compris les travailleurs temporaires) sont pris en compte au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise au cours des 12 mois précédents.
- Les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, sont comptabilisés au prorata de leur temps de travail.

### Point 5 : modalités de mise en œuvre

Si la durée collective du travail de votre établissement a été réduite par un accord d'entreprise ou d'établissement ou par application d'un document interne établi par l'employeur dans les entreprises de moins de 11 salariés, complétez les cases correspondant à votre situation dans la rubrique **A**.

La mise en œuvre de la RTT sur la base d'un document établi par l'employeur n'est possible qu'à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002 dans les entreprises de moins de 11 salariés en l'absence d'une convention ou d'accord de branche étendu ou agréé et lorsqu'aucun salarié n'a pu être mandaté dans le délai de deux mois à compter de la date à laquelle les organisations syndicales ont été informées, au plan départemental ou local, par l'employeur, de sa décision d'engager des négociations.

Si la durée collective du travail de votre établissement a été réduite par l'application directe d'une convention collective ou d'un accord de branche, complétez la rubrique **B** (concerne les entreprises de moins de 50 salariés).

S'il s'agit de la première embauche, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002, ou des embauches suivantes et que la durée du travail prévue à l'article 19 de la loi du 19 janvier 2000 est mentionnée dans le contrat de travail, complétez la rubrique **C**. A compter de la seconde embauche, le maintien de l'allègement est subordonné à la conclusion, au plus tard à l'expiration d'une période d'un an, d'un accord collectif ou à l'établissement d'un document interne par l'employeur.

### Point 6 : durée collective du travail

La durée collective correspond à l'horaire collectif affiché dans l'établissement. Si plusieurs durées collectives sont appliquées, la durée à mentionner est celle concernant le plus grand nombre de salariés.

Si votre établissement a prévu d'appliquer la réduction du temps de travail par étapes, mentionnez la durée collective correspondant à la première étape.

### Point 7 : date d'entrée en vigueur de la durée collective résultant de l'accord

Si la réduction du temps de travail se réalise par étapes, mentionnez la date d'entrée en vigueur de la durée réduite de la première étape. Ce cas ne peut concerner que les entreprises de vingt salariés ou moins.

### Point 8 : effectif ouvrant droit à l'allègement au titre de la réduction du temps de travail

L'unité est l'équivalent temps plein. Par exemple, pour un mi-temps, indiquez 0,5 (effectif à la date de la déclaration).

### Point 9 : aides incitatives à la réduction du temps de travail dont bénéficie l'établissement

Cochez « OUI » dans les cas suivants :

- Votre établissement bénéficie d'un allègement de cotisations sociales dans le cadre d'une convention État-entreprise de réduction du temps de travail selon la loi n° 96-502 du 11 juin 1996 (dite « Robien »).
- Votre établissement bénéficie d'un allègement de cotisations sociales dans le cadre d'une convention État-entreprise de réduction du temps de travail selon la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 (dite « Aubry »).
- Votre entreprise a un effectif de 20 salariés ou moins et votre établissement bénéficie d'un allègement de cotisations sociales dans le cadre de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 (dite « Aubry »).
- Votre entreprise a été créée après le 31 janvier 2000 et verse à ses salariés à temps complet une rémunération mensuelle au moins égale à 169 fois le SMIC.

Cochez « NON » si vous ne correspondez à aucun des cas et passez directement au point 11.

### Points 10 et 11 : engagement en terme d'emploi

L'accord d'entreprise ou d'établissement ou, en cas d'application d'un accord de branche, la déclaration à l'organisme de recouvrement, détermine le nombre d'emplois créés ou préservés du fait de la réduction du temps de travail.

Il est possible de s'engager à la fois sur des emplois créés et des emplois préservés.

En ce qui concerne la préservation d'emploi, vous avez deux possibilités :

1° Si une réduction de l'effectif était envisagée et que la mise en œuvre de la RTT a permis de préserver des emplois, vous devez indiquer le nombre d'emplois préservés (licenciements ou départs évités).

2° Si votre engagement consiste en un maintien de l'effectif, indiquez l'effectif total maintenu.

Si votre entreprise n'est pas concernée par l'une des situations visées, mentionnez 0,0 dans la zone correspondante.