

Infos pratiques

Salarié d'une entreprise, vous vous interrogez sur les obligations sociales qui incombent à votre employeur et plus généralement sur le fonctionnement du système de sécurité sociale français.

Nous vous invitons à consulter ce document qui retrace dans une première partie les différentes démarches que doit entreprendre auprès de l'Urssaf une entreprise qui souhaite embaucher un salarié et dans une deuxième partie, une présentation succincte du système de sécurité sociale français.

Ce document ne se prétend pas exhaustif. Pour des informations plus précises vous pouvez consulter les autres pages de ce site afin d'appréhender de manière plus complète certaines informations contenues dans ce document, ainsi que d'autres sites internet dont les liens figurent en fin de document.

Les principales obligations sociales de l'employeur

Concernant les obligations relatives au droit du travail, notamment la rédaction du contrat de travail, l'établissement du bulletin de salaire ainsi que l'application éventuelle d'une convention collective, nous vous invitons à prendre connaissance des informations en ligne sur le site du ministère du travail et de l'emploi, habilité dans ce domaine.

<http://www.travail.gouv.fr>

La déclaration unique d'embauche : DUE

Qui est concerné par cette obligation ?

Il s'agit de tous les employeurs de salariés relevant du régime général de Sécurité Sociale ou du régime des salariés agricoles.

La DUE est obligatoire pour toute embauche quelle que soit la durée de l'engagement.

Sont en revanche exclus de cette obligation les particuliers employeurs ainsi que les employeurs qui, en application de dispositions particulières, peuvent recourir à une formule déclarative spécifique.

Quand doit elle être effectuée ?

La Déclaration Unique d'Embauche doit obligatoirement être remplie par l'entreprise 8 jours au plus tôt avant l'embauche du salarié.

Quel est l'objectif de cette mesure ?

La déclaration unique d'embauche a pour finalité de simplifier les démarches de l'employeur en lui permettant en une seule déclaration de satisfaire 7 formalités :

- La Déclaration Préalable à l'Embauche (DPAE) pour tout employeur qui souhaite recruter un salarié,
- La déclaration de première embauche dans un établissement,
- La demande d'immatriculation du salarié au régime général de la Sécurité sociale,
- La demande d'affiliation au régime d'assurance chômage,
- La demande d'adhésion à un service de santé au travail,
- La demande d'adhésion à un service de santé au travail,
- La déclaration d'embauche du salarié auprès du service de santé au travail au vue de la visite médicale obligatoire,
- La liste des salariés embauchés pour le pré établissement de la Déclaration Annuelle des Données Sociales (DADS) sur support papier.

L'obligation d'effectuer la déclaration unique d'embauche permet également de lutter contre le travail dissimulé.

En effet, l'article L 8221- 3 du code du travail dispose : " Est réputé travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié le fait pour tout employeur : 1° Soit de se soustraire intentionnellement à l'accomplissement de la formalité prévue à l'Article L1221-10, relatif à la déclaration préalable à l'embauche ; 2° Soit de se soustraire intentionnellement à l'accomplissement de la formalité prévue à l'Article L3243-2, relatif à la délivrance d'un bulletin de paie, ou de mentionner sur ce dernier un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement accompli, si cette mention ne résulte pas d'une convention ou d'un accord collectif d'aménagement du temps de travail conclu en application du titre II du livre premier de la troisième partie."

L'employeur a l'obligation de déclarer et d'acquitter les cotisations de Sécurité sociale à l'Urssaf pour les salariés qu'il emploie

Quelles cotisations ?

L'entreprise est tenue de déclarer ses salariés et de verser les cotisations et contributions sociales (salariales et patronales) à l'URSSAF.

Les cotisations et contributions salariales sont précomptées par l'employeur sur les bulletins de salaires et reversées par lui à l'Urssaf.

Pour votre information vous trouverez ci dessous un tableau récapitulatif des principales cotisations et contributions qui doivent être versées à l'urssaf.

| Sur la totalité du salaire | | | | |
|-----------------------------------|---|---------------|------------------------|---------------------------------|
| Total | Maladie, maternité, invalidité, décès, solidarité | | Allocations familiales | Vieillesse |
| | Part patronale | Par salariale | Part patronale | Part patronale + Part salariale |
| 20,95 | 13,10 | 0,75 | 5,40 | 1,60 + 0,10 |

1) Au 1er janvier 2012 dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, le taux de la cotisation salariale maladie supplémentaire passe de 1,60% à 1,50%.

| Sur le salaire limite au plafond (cf. rubrique plafond de la Sécurité sociale) | | | |
|---|------------|------|------|
| Total | Vieillesse | | FNAL |
| | PP | PS | PP |
| 15,05 | 8,30 | 6,65 | 0,10 |

| Sur l'ensemble des salaires et des allocations chômage (après abattement de 1,75% pour frais professionnels dans la limite de 4 plafonds de la Sécurité sociale) | |
|---|--|
| Contribution sociale généralisée (CSG) Part salariale | Contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) Part salariale |
| 7,50 | 0,50 |

Le taux de l'abattement de la base de CSG/CRDS pour frais professionnels fixé auparavant à 3% est ramené à 1,75% au 1er janvier 2012. Désormais, la CSG et la CRDS sont calculées sur 98,25 % des revenus entrant dans le champ de l'abattement. Pour mémoire : depuis le 1er janvier 2011, cet abattement est applicable à la fraction de la rémunération qui ne dépasse pas 4 fois le plafond de la sécurité sociale (soit 145 488 euros pour l'année 2012). Au-delà, la CSG et la CRDS sont calculées sur 100 % de la rémunération. Au 1er janvier 2012, certains revenus ne bénéficient plus de l'abattement de CSG-CRDS. Sont concernés :

- les revenus visés à l'article L.136-2 II, notamment: l'intéressement, la participation, l'abondement patronal à un plan d'épargne entreprise, les contributions patronales de retraite supplémentaire et de prévoyance complémentaire, les indemnités de rupture de contrat de travail, les indemnités des élus locaux, les indemnités de cessation de fonction des mandataires sociaux ou des dirigeants et personnes visés à l'article 80 ter du CGI (ex : gérant minoritaire, président de conseil d'administration, membres du directoire) ...

- l'avantage résultant de l'attribution d'actions gratuites ou d'options de souscription ou d'achat d'actions ;
- la contribution de l'employeur à l'acquisition des chèques vacances ;
- le bonus exceptionnel de 1500 euros versé aux salariés par les entreprises situées dans les départements et régions d'outre-mer et dans les collectivités de Saint-Pierre-et-Miquelon, Saint-Martin et Saint-Barthélemy (article 3 de la LODEOM).

S'ajoute aussi à ces taux, le taux accidents du travail (AT) « accidents du travail - maladies professionnelles » qui est notifié à l'entreprise chaque début d'année par la Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail : Carsat (ex Cram).

Il varie en fonction de l'activité de l'entreprise. La cotisation Accident du travail est à la charge de l'employeur, sur la totalité du salaire.

Aux taux de cotisations précités s'ajoutent d'autres cotisations patronales dues si l'entreprise qui vous emploie a un effectif supérieur à 9 salariés (la taxe versement transport).

Si l'effectif de l'entreprise est supérieur ou égal à vingt salariés elle doit s'acquitter d'une contribution supplémentaire au FNAL de 0,40% sur la fraction de la rémunération limitée au plafond de la sécurité sociale.

Pour la part de rémunération excédant le plafond, le taux de la contribution FNAL supplémentaire est de 0,50%.

Comment l'entreprise déclare-t elle ?

Durant l'année, en fonction de son effectif l'entreprise remplit soit mensuellement soit trimestriellement un document appelé Bordereau récapitulatif des cotisations qu'elle adresse à l'Urssaf en même temps que le paiement des cotisations.

L'effectif de l'entreprise au 31 Décembre détermine la périodicité de versement des cotisations qui sera applicable le 1er avril suivant.

- Si l'entreprise occupe neuf salariés au plus, elle effectue un versement trimestriel des cotisations.
- Si l'entreprise occupe plus de neuf salariés, elle est tenue au versement mensuel de ces cotisations.

Sur le bordereau récapitulatif des cotisations sont portées les rémunérations brutes soumises à cotisations de l'ensemble des salariés de l'entreprise ainsi que les taux de cotisations patronales et salariales applicables et le montant des cotisations dues.

Une fois par an, en fin d'année, l'entreprise établit avant le 31 décembre de l'année :

- D'une part, un tableau récapitulatif qui sauf omission de la part de l'employeur au cours de l'année, est le reflet du cumul de l'ensemble des déclarations faites sur les bordereaux mensuels ou trimestriels de cotisations durant toute l'année.

Sur ce document sont mentionnées les rémunérations brutes de l'ensemble des salariés de l'entreprise, le montant des cotisations dues, le montant des cotisations versées.

Ce document est renvoyé par l'employeur directement à l'Urssaf.

- D'autre part, la Déclaration Annuelle des Données Sociales (DADS) :

Les informations mentionnées sur ce document sont essentielles à la garantie des droits des salariés.

En effet, c'est sur ce document établi en fin d'année que l'employeur va mentionner nominativement les rémunérations brutes de chaque salarié sur lesquelles ont été acquitté les cotisations patronales et salariales.

La DADS doit être adressée à la Carsat (ex Cram) ou à la CNAVTS pour les cotisants de Paris- Région parisienne au plus tard le 31 janvier de chaque année.

Les données portées sur la DADS chaque année permettent de renseigner différents organismes (Carsat ex Cram, Direction Générale des Impôts, Pôle emploi ...) afin qu'ils aient toutes les informations nécessaires à l'accomplissement de leurs missions :

- la gestion par la Carsat des comptes retraite des salariés pour l'étude des droits à pension de retraite ou d'invalidité du Régime général,
- l'ouverture automatique des droits aux prestations en nature des salariés par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM),
- le calcul par la Carsat du taux de cotisations d'accidents du travail et l'établissement de statistiques nécessaires à la prévention des accidents du travail,
- la gestion des comptes cotisants des employeurs et le contrôle des déclarations par les URSSAF,
- l'établissement par la Direction Générale des Impôts (DGI) des impôts dus tant par les employeurs que par les salariés et la gestion de la taxe sur les salaires,
- l'élaboration par l'Institut National de la Statistique et des Études Économiques (INSEE) d'informations statistiques sur l'emploi et les salaires,
- le contrôle des comptes des employeurs et des établissements affiliés auprès de Pôle emploi ainsi que la vérification des déclarations des contributions et cotisations,
- la gestion des risques vieillesse et invalidité des personnels fonctionnaires des collectivités territoriales et des hôpitaux par la CNRACL et des contractuels de ces mêmes collectivités par l'IRCANTEC (pour les utilisateurs de la DADS informatique),
- la collecte par le Ministère de l'Emploi des informations relatives à la déclaration sur l'emploi des travailleurs handicapés.

A quoi servent les cotisations versées à l'Urssaf ?

La Sécurité sociale est constituée par un ensemble de différents régimes obligatoires, couvrant chacun une population spécifique (régime général, régime des travailleurs non salariés, régime agricole, régimes spéciaux).

Le régime général qui concerne l'ensemble des salariés ne relevant pas d'un régime particulier représente 80% de la Sécurité sociale et est financée à près de 70% par le paiement des cotisations de sécurité sociale versées à l'Urssaf.

Depuis 1967, le régime général est découpé en différentes branches.

Une branche chargée du financement

L'ACOSS (Agence Centrale des organismes de Sécurité Sociale) a pour mission de coordonner le recouvrement des cotisations et contributions sociales au niveau national.

Elle s'appuie au niveau local sur 103 Urssaf (Unions de Recouvrement des cotisations de Sécurité sociale et d'Allocations familiales) ainsi que sur 4 CGSS (Caisses générales de Sécurité Sociale) dans les DOM. Les missions dévolues à la branche du recouvrement sont :

- D'immatriculer certains employeurs, de mettre en oeuvre la politique de recouvrement des cotisations, c'est à dire à la fois le recouvrement, mais aussi le contrôle et le contentieux, de gérer la trésorerie,
- De répartir les moyens financiers entre les différentes branches prestataires.

Visitez le site de l'Agence Centrale des organismes de Sécurité sociale (ACOSS) :

<http://www.acoss.fr>

Des branches prestataires

Pour la branche famille

La Caisse Nationale Allocations Familiales (CNAF) chargée de servir les prestations familiales et le Revenu Minimum d'Insertion est représentée au niveau local par les Caisses d'Allocations familiales (CAF).

Visitez le site de la Caisse Nationale d'Allocations familiales :

<http://www.cnaf.fr>

Pour la branche maladie

La Caisse Nationale d'assurance maladie représentée au niveau local par les Carsat (ex Cram) et les CPAM, a pour mission de verser les prestations maladies, maternité, invalidité, décès mais aussi de développer la maîtrise médicalisée des dépenses de santé.

Visitez le site de la Caisse Nationale d'assurance maladie (Ameli.fr) :

<http://www.ameli.fr>

Pour la branche retraite

La Caisse Nationale de l'assurance vieillesse, représentée au niveau local par les Carsat (ex Cram), a pour mission de payer les pensions vieillesse et allocations veuvage et de gérer les comptes individuels des salariés pour leurs droits à pension retraite.

Visitez le site de la Caisse Nationale de l'assurance vieillesse :

<http://www.cnav.fr>

Ce site contient notamment un outil de simulation en ligne du calcul de vos droits à retraite (CEDRE).

Pour la branche accidents du travail

La Caisse Nationale d'assurance maladie (CNAM) représentée au niveau local par les Carsat (ex Cram), les CPAM ainsi que par les CGSS dans les Départements d'Outre Mer a pour mission de verser les prestations accidents du travail et maladies professionnelles, de déterminer et notifier les taux de cotisations accident du travail à l'entreprise, enfin de définir et mettre en oeuvre la politique de prévention.

Visitez le site de la Caisse Nationale d'assurance maladie (CNAM) :

<http://www.risquesprofessionnels.ameli.fr/>