

CHARGES SOCIALES

. Temps de pause, d'habillage et de déshabillage : précisions sur le calcul de la réduction Fillon

Depuis le 1^{er} janvier 2008, la rémunération des temps de pause, d'habillage ou de déshabillage est exclue de la rémunération à prendre en compte pour calculer le coefficient de la réduction Fillon dans la mesure où elle est versée en application d'une convention ou d'un accord collectif étendu en vigueur au 11 octobre 2007. Cette neutralisation de ces temps de pause, d'habillage ou de déshabillage a pour effet d'accroître le montant de la réduction Fillon. Cette exclusion s'étend également aux rémunérations afférentes aux temps de coupure ou d'amplitude, dans les mêmes conditions.

Une circulaire ACOSS du 5 avril 2011, diffusant une lettre ministérielle du 24 décembre 2010, apporte des précisions sur cette neutralisation des temps de pause, d'habillage et de déshabillage, tout en accordant également le bénéfice de cette neutralisation à la rémunération des temps de douche, dans les mêmes conditions et sous les mêmes réserves.

La circulaire précise que si ces temps sont considérés comme du travail effectif ou assimilés à du travail effectif par un accord collectif, ils ne peuvent pas être exclus de la rémunération pour le calcul du coefficient, conformément aux intentions du législateur.

Par ailleurs, la rémunération des temps de pause, d'habillage...ne peut pas être exclue de la rémunération pour le calcul de la réduction Fillon lorsqu'elle est versée en application d'une convention ou d'un accord collectif étendu après le 11 octobre 2007 et lorsqu'elle est versée en application d'un avenant postérieur au 11 octobre 2007, à une convention ou un accord collectif en vigueur à cette date mais qui ne prévoyait pas la rémunération des temps concernés.

Une amélioration de la rémunération de ces temps ne bénéficie pas de la neutralisation lorsqu'elle intervient après le 11 octobre 2007.

Exemples : hypothèse d'une entreprise de plus de 19 salariés ne pratiquant pas la régularisation progressive

Hypothèse 1

Un salarié à temps plein travaillant 151.67h et recevant un salaire horaire de 9.60€. Il bénéficie en outre de 7 heures de pause au cours du mois, non assimilées à du travail effectif, rémunérées 100% du taux horaire en application d'un accord collectif étendu en vigueur au 11-10-2007. Ces heures de pause sont donc exclues de la rémunération pour le calcul du coefficient

. RMB : 1523.23€ soit 151.67×9.60 (1456.03) + 7×9.60 (67.20)

. RMB servant au calcul du coefficient : $1523.23 - 67.20 = 1456.03$

.SMIC mensuel : 1365.03

. Coefficient : $(0.26/06) \times [(1.6 \times 1365.03 / 1456.03) - 1] = 0.2167$

.Réduction : $1523.23 \times 0.2167 = 330.08€$

Hypothèse 2

Salarié à temps plein rémunéré pour 151.67h à 9.60€ de l'heure. Parmi ces 151.67h, 7 heures de pause sont assimilés à du travail effectif. Ces heures de pause ne doivent donc pas être exclues de la rémunération pour le calcul du coefficient

. RMB : $151.67 \times 9.60 = 1456.03€$

. RMB servant au calcul du coefficient : 1456.03

.SMIC mensuel : 1365.03

.Coefficient : $(0.26/06) \times [(1.6 \times 1365.03 / 1456.03) - 1] = 0.2167$

.Réduction : $1456.03 \times 0.2167 = 315.52€$

Hypothèse 3

Salarié à temps plein travaillant à 151.67h à 9.60€ de l'heure. Il bénéficie en outre de 7 heures de pause au cours du mois, non assimilées à du travail effectif, rémunérées 80% du taux horaire en application d'un accord collectif étendu en vigueur au 11-10-2007. Un avenant ultérieur a porté le taux de cette rémunération à 100%. Ces heures de pause sont exclues de la rémunération pour le calcul du coefficient, dans la limite du taux de 80%.

. RMB : 1523.23€ soit $151.67h \times 9.60$ (1456.03) + $7h \times 9.60$ (67.20)

. RMB servant au calcul du coefficient : $1523.23 - (9.60 \times 80\% \times 7) = 1523.23 - 53.76 = 1469.47€$

.SMIC mensuel : 1365.03

.Coefficient : $(0.26/06) \times [(1.6 \times 1365.03 / 1469.47) - 1] = 0.2107$

. Réduction : $1523.23 \times 0.2107 = 320.94€$

Source : lettre-circ. ACOSS 2011-40 du 5 avril 2011

. La conditionnalité des allègements de charges sociales

Ce dispositif permet de remettre en cause certains allègements de charges lorsque l'employeur ne respecte pas son obligation de négociation annuelle des salaires.

Une circulaire du 7 mars 2011 rappelle que sont concernées par cette obligation les entreprises de 50 salariés et plus au sein desquelles sont désignés un ou plusieurs délégués syndicaux ainsi que celles de moins de 50 salariés au sein desquelles un délégué du personnel fait fonction de délégué syndical. En cas de désignation d'un délégué syndical en cours d'année, l'obligation de l'employeur d'ouvrir la négociation relative aux salaires n'existe qu'au titre de l'année civile suivante.

A noter que le dispositif impose seulement l'engagement de négociations et non la conclusion d'un accord.

En cas d'inobservation de cette obligation par l'employeur, une réduction de 10% du montant des allègements de charge au début de l'année suivante sera opérée. L'employeur devra régulariser sa situation lors de l'envoi du tableau récapitulatif des cotisations au 31 janvier de chaque année.

Si l'employeur se soustrait à cette obligation d'engager les négociations sur la question des salaires pendant 3 années civiles, il perd le bénéfice total des allègements au titre de la dernière année.

Source : circulaire DSS/5C/DGT 2011-92 du 7 mars 2011

. Le régime social des indemnités de rupture

Une circulaire interministérielle du 14 avril 2011 est venue apporter quelques précisions au sujet du nouveau régime social des indemnités de rupture, en commentant notamment les conséquences du plafonnement de l'exonération de cotisations, de CSG et de CRDS, introduit par la loi de financement de la sécurité sociale.

Pour déterminer la fraction du montant des indemnités de rupture assujettie aux cotisations de sécurité sociale et à la CSG/CRDS, les entreprises doivent procéder par étapes :

- 1) Déterminer la part des indemnités qui ne sera pas assujettie à l'impôt sur le revenu en application des dispositions de l'article 80 duodecies du code général des impôts, c'est-à-dire la somme la plus élevée entre *soit* 2 fois la rémunération annuelle du salarié *soit* 50% de l'indemnité versée dans la limite de 6 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

- 2) Déterminer l'assiette des cotisations sociales en retenant comme limite d'exclusions, le montant le plus bas entre *soit* l'assiette fiscale ainsi déterminée (cf.1) *soit* 3 fois la valeur annuelle du plafond de la sécurité sociale.
- 3) Déterminer l'assiette d'assujettissement à la CSG CRDS en retenant le montant le plus faible entre la part exclue de l'assiette des cotisations (cf.2) et la part correspondant au montant (conventionnel ou légal) de l'indemnité de rupture ou, à défaut, à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement.

Régime applicable en 2011 :

- Le régime fiscal reste inchangé.
- Les sommes versées dans la limite de 3 PASS sont totalement exonérées de cotisations sociales. Elles sont assujetties à CSG CRDS au-delà du montant de l'indemnité légale ou conventionnelle.
- Les sommes comprises entre 3 et 6 PASS sont exonérées de cotisations et de CSG CRDS dans la limite du montant de l'indemnité conventionnelle.

Hypothèse n° 1 : le montant versé correspond à l'indemnité conventionnelle (ou légale) de licenciement.

- Le montant des indemnités dépasse 6 PASS : dans ce cas de figure, les indemnités de rupture sont assujetties aux charges sociales et à la CSG CRDS au-delà de 212 112€ (6 PASS)
- Le montant est compris entre 3 et 6 PASS. Par exemple, un salarié perçoit une indemnité de 125 000€, totalement exonérée d'impôt sur le revenu. La somme sera totalement exonérée de cotisations sociales et de CSG CRDS.
- Le montant est inférieur à 3 PASS. Par exemple, le salarié perçoit une indemnité de 65 000€, totalement exonérée d'impôt sur le revenu. La somme sera totalement exonérée de cotisations et de CSG CRDS.

Hypothèse n° 2 : le montant versé est supérieur à l'indemnité conventionnelle (ou légale) de licenciement.

- L'indemnité conventionnelle dépasse 3 PASS. Par exemple, son montant s'élève à 120 000€. Le salarié perçoit une indemnité de 150 000€. Par conséquent, le montant qui sera soumis à cotisations est de 30 000€ (= 150 000 - 120 000). Ce sera ce même montant qu'il conviendra de soumettre à CSG CRDS.
- L'indemnité conventionnelle est inférieure à 3 PASS.
- Ex n°1 : l'indemnité conventionnelle s'élève à 90 000€. Le salarié perçoit 120 000€ d'indemnités. Le montant soumis à cotisations sera de 13 944€ (=120 000 - 106 056)

c'est-à-dire 3 PASS) tandis que le montant soumis à CSG CRDS sera lui de 30 000€ (= 120 000 – 90 000)

- Ex n°2 : l'indemnité conventionnelle s'élève à 50 000€. Le salarié perçoit 65 000€. Dans ce cas de figure, aucune somme ne sera soumise à cotisation. En revanche, le montant soumis à CSG CRDS s'élèvera à 15 000€ (65 000 – 50 000).

Régime applicable en 2012 :

- Le régime fiscal est inchangé.
- Les sommes versées dans la limite de 3 PASS sont totalement exonérées de cotisations sociales. Elles sont assujetties à la CSG CRDS au-delà du montant de l'indemnité légale ou conventionnelle.
- Les sommes versées au-delà de 3 PASS sont soumises à cotisations et à CSG CRDS.

Hypothèse n°1 : le montant versé correspond à l'indemnité conventionnelle (ou légale) de licenciement.

- L'indemnité conventionnelle dépasse 3 PASS. Par exemple, le montant de celle-ci s'élève à 120 000€. Le montant soumis à cotisations sera de 13 944€ soit 120 000 - 106 056. Idem pour le montant soumis à CSG CRDS.
- L'indemnité conventionnelle est inférieure à 3 PASS. Par exemple, l'indemnité s'élève à 65 000€, totalement exonérée d'impôt sur le revenu. Dans cette situation, la somme sera totalement exonérée de cotisations et de CSG CRDS.

Hypothèse n°2 : le montant versé est supérieur à l'indemnité conventionnelle (ou légale) de licenciement

- L'indemnité conventionnelle dépasse 3 PASS. Par exemple, l'indemnité conventionnelle s'élève à 120 000€. Le salarié perçoit une indemnité de 150 000€. Le montant soumis à cotisation sera égal à 43 944€ c'est-à-dire 120 000 - 106 056. Idem pour le montant soumis à CSG CRDS = 43 944€.
- L'indemnité conventionnelle est inférieure à 3 PASS.
 - Ex 1 : Le montant de l'indemnité conventionnelle s'élève à 90 000€. Le salarié perçoit une indemnité de 120 000€. Le montant qui sera soumis à cotisations sera égal à 13 944€, c'est à dire 120 000 – 106 056. Le montant soumis à CSG CRDS, quant à lui, sera de 30 000€ (120 000 -90 000).
 - Ex2 : Le montant de l'indemnité conventionnelle s'élève à 50 000€. Le salarié perçoit une indemnité de 65 000€. Dans cette hypothèse, aucune somme ne sera soumise à cotisation. En revanche, reste soumise à CSG CRDS la somme de 15 000€, c'est à dire 65 000 – 50 000. *Source : circulaire DSS/SD5B/2011/145 du 14 avril 2011*