

Les brèves...

**. CHARGES SOCIALES**

**Les aides à l'embauche des jeunes sont prolongées**

Des aides exceptionnelles à l'emploi ont été octroyées aux entreprises embauchant des jeunes en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation **avant le 30 juin 2010**. Le Gouvernement, dans le cadre du sommet du 10 mai 2010, a reconduit le dispositif pour 6 mois.

De quelles aides s'agit-il ?

- De l'aide dégressive destinée aux employeurs de 11 salariés et plus recrutant des apprentis ;
- De l'aide forfaitaire de 1800€ aux employeurs de moins de 50 salariés recrutant des apprentis supplémentaires ;
- De l'aide forfaitaire de 1000€ ou 2000€, selon les publics, aux employeurs recrutant des jeunes de moins de 26 ans en contrat de professionnalisation.

Ces aides ne concernaient initialement que les embauches réalisées au plus tard le 30 juin 2010. Elles sont finalement prorogées jusqu'au 31 décembre 2010.

*Source : Décret du 30 juillet 2010, JO du 31*

**Les contributions chômage bientôt recouvrées par les URSSAF**

Le transfert du recouvrement des contributions d'assurance chômage de Pôle Emploi aux URSSAF sera généralisé à l'ensemble du territoire national au 1<sup>er</sup> janvier 2011. La réforme, prévue par la loi du 13 février 2008, simplifie ainsi les formalités dévolues aux employeurs : une seule déclaration et un seul paiement auprès des URSSAF pour les cotisations sociales, chômage et AGS.

C'est l'URSSAF du Rhône qui a été choisie pour expérimenter ce transfert dès le 1<sup>er</sup> septembre 2010.

Ainsi, l'URSSAF du Rhône recouvre les contributions d'assurance chômage et d'AGS dues par les employeurs du Rhône au titre des rémunérations versées :

- à compter du 1er juillet 2010, lorsque l'employeur est soumis au paiement trimestriel des cotisations de sécurité sociale ;
- à compter du 1er septembre 2010, lorsque l'employeur est soumis au paiement mensuel des cotisations de sécurité sociale.

**NB :** La procédure de recouvrement simplifiée des cotisations chômage au profit des entreprises de moins de 10 salariés reste applicable après transfert. De même, l'employeur a toujours la possibilité de n'accomplir qu'une déclaration et un versement par an pour les contributions de chômage et d'AGS, lorsque le montant de ce versement est inférieur à un minimum fixé par décret (L. n° 2009-1646, 24 déc. 2009, art. 24 II : JO, 27 déc. 2009). Ce minimum vient d'être fixé à 80 € par année civile.

*Source : Décret du 02 août 2010, JO du 04*

### **La déductibilité de la CSG due sur une indemnité de rupture conventionnelle**

La CSG due sur les revenus d'activité se ventile entre 2.40% de CSG non déductible et 5.10% de CSG déductible du revenu imposable.

L'Administration fiscale a eu l'occasion de se prononcer sur la nature (déductible ou non déductible) de la CSG à appliquer aux indemnités de rupture conventionnelle : la CSG acquittée sur l'indemnité de rupture conventionnelle exonérée en totalité d'impôt sur le revenu et de cotisations de sécurité sociale demeure intégralement **non déductible**.

Cette solution ne fait que confirmer le principe selon lequel la CSG est intégralement non déductible lorsqu'elle porte sur des sommes à la fois exonérées d'impôt sur le revenu et de cotisations de sécurité sociale, comme la participation aux résultats, l'intéressement lorsqu'il est affecté à un plan d'épargne salariale...

*Source : Rescrit 2010-42-FP du 06 juillet 2010*

### **Les modalités de calcul de la cotisation APEC changent au 1<sup>er</sup> janvier 2011**

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, la cotisation APEC sera assise sur la totalité de la rémunération du cadre dans la limite de la tranche B.

. Aujourd'hui, cette cotisation comporte deux éléments :

- une cotisation proportionnelle au taux de 0,06 % (PP : 0,036 % + PS : 0,024 %), assise sur la tranche B des rémunérations servant au calcul des cotisations AGIRC ;
- et une cotisation forfaitaire, versée à l'institution AGIRC une fois par an (au 31 mars) pour tous les cadres présents dans l'entreprise à cette date, même si leur rémunération ne comporte pas de tranche B.

. Au 1<sup>er</sup> janvier 2011, la cotisation APEC sera entièrement proportionnelle - *la cotisation forfaitaire versée chaque année au 31 mars sera supprimée*. Elle se composera donc d'une seule et unique cotisation assise sur les tranches A et B des rémunérations servant de base au calcul des cotisations AGIRC.

Son taux (soit 0,06 %) et sa répartition (PP : 0,036 % + PS : 0,024 %) demeurent inchangés. Elle restera recouvrée par les institutions AGIRC, en même temps et selon les mêmes modalités que les cotisations AGIRC.

*Source : Circ. AGIRC n° 2010-5-DF du 29 juillet 2010*

## . EMPLOI

Les stages étudiants en entreprise doivent être intégrés à un cursus pédagogique. Les critères auxquels ces stages doivent répondre sont enfin précisés par décret. La réforme s'applique aux stages débutant à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2010.

Seuls sont autorisés les stages en entreprise effectués, à titre obligatoire ou optionnel, par des étudiants d'établissement d'enseignement dispensant une formation supérieure diplômante ou non diplômante.

Les stages sont considérés comme intégrés à un cursus pédagogique, sous réserve du respect de deux conditions :

- Leur finalité et leurs modalités doivent être définies dans l'organisation de la formation ;
- Les stages doivent être évalués par l'établissement d'enseignement, sur la base d'une restitution de la part des étudiants.

Dès lors que ces conditions sont réunies, sont également intégrés à un cursus pédagogique, les stages organisés dans le cadre :

- De formations de réorientation proposées aux étudiants ;
- De formations complémentaires proposées aux étudiants en vue de favoriser leur insertion ;
- Ou de périodes pendant lesquelles l'étudiant suspend sa présence dans l'établissement d'enseignement pour exercer d'autres activités en vue d'acquérir une expérience en cohérence avec sa formation (l'établissement d'enseignement et l'entreprise d'accueil doivent ici conclure un contrat pédagogique).

*Source : Décret du 25 août 2010, JO du 26*

## . PROTECTION SOCIALE

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2010, la victime d'un AT (ou d'une maladie professionnelle) reconnue inapte au travail a droit à une **indemnité temporaire d'inaptitude**. Le médecin du travail doit désormais remettre un formulaire spécifique permettant à ce salarié de percevoir cette indemnité. Il s'agit du formulaire CERFA 14103\*01 comprenant trois volets destinés à la CPAM, au salarié et à l'employeur (notice disponible sous le n° CERFA 51430 #01).

*Source : Arrêté du 25 juin 2010, JO du 07 juillet*

## . CONTRAT DE TRAVAIL

### **Violences au travail et harcèlement**

L'ANI sur le harcèlement et la violence au travail, élaboré le 26 mars 2010 et signé le 28 avril 2010 par le patronat et les syndicats a été étendu par arrêté du 23 juillet 2010.

Ainsi, ses dispositions sont rendues obligatoires à tous employeurs et tous salariés compris dans son champ d'application ; soit, l'industrie, les commerces et services, y compris les artisans (les signataires de l'ANI étant le MEDEF, la CGPME et l'UPA).

Les employeurs/salariés s'engagent sur le principe selon lequel aucun salarié ne doit subir d'agissements de harcèlement ou de violences dans le cadre de son travail.

L'objectif de l'accord est double :

- Sensibiliser les employeurs/salariés sur ces thèmes ;
- Leur proposer les grandes lignes d'une politique de prévention.

Contenu ? Après avoir rappelé les définitions du harcèlement et de la violence, l'accord invite notamment les employeurs à prendre toutes les mesures nécessaires en vue de prévenir de tels agissements, les incite à établir une charte de référence, à mettre en place, le cas échéant, une procédure de médiation. Il mentionne également certains modes de management et mode de fonctionnement qui provoquent ces phénomènes.

*Source : Arrêté du 23 juillet 2010, JO du 31*

### **Les aides attachées au CIE : un choix s'impose**

L'ACOSS rappelle qu'aucune exonération de charges spécifique au CIE n'est prévue.

Toutefois, l'employeur peut bénéficier des exonérations de cotisations patronales de droit commun (ex : réduction Fillon) lorsque les conditions d'application de celle-ci sont remplies.

L'ACOSS précise que les exonérations ZFU, ZRR ou ZRU ne sont cumulables avec aucune autre aide à l'emploi. L'employeur doit donc opter soit pour l'une de ces exonérations particulières, soit pour l'aide liée au CIE.

*Source : Lettre-circ. ACOSS n° 2010-80 du 22 juillet 2010*