

Employeurs relevant du régime général

Nous vous invitons à conserver ce document « Chiffres et Repères ». Il indique notamment le nouveau montant du Smic et la formule de calcul de la réduction des cotisations patronales dite « Fillon », en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2006. Les « taux en vigueur », les montants des « frais professionnels » et des « avantages en nature » (sauf pour les hôtels, cafés et restaurants : voir « bon à savoir ») restent inchangés depuis le 1^{er} janvier 2006. Pour plus d'infos www.urssaf.fr

BON À SAVOIR

Montant du Smic depuis le 1^{er} juillet 2006

Smic horaire : **8,27 €**

Smic, base mensuelle (35 heures par semaine) : **1 254,28 €**.

Avantage en nature repas pour les entreprises relevant du secteur des hôtels, cafés et restaurants

Cet avantage en nature est évalué au 1^{er} juillet 2006 à **3,17 €** et ce, quel que soit le montant de la rémunération versée au salarié.

Réduction de cotisations dite « Fillon »

Une nouvelle formule de calcul de la réduction des cotisations patronales dite « Fillon » s'applique depuis le 1^{er} juillet 2006. Cette réduction dégressive cesse d'être applicable lorsque la rémunération horaire* atteint 13,23 euros.

$$* \text{rémunération horaire} = \frac{\text{rémunération brute mensuelle}}{\text{nb d'heures rémunérées au cours du mois}}$$

Comment calculer la réduction de cotisations dite « Fillon » ?

La réduction se calcule par salarié et par mois selon la formule suivante :

$$\text{Réduction} = \text{rémunération brute mensuelle} \times \text{coefficient}$$

Nouveau coefficient* au 1^{er} juillet 2006

$$\text{Coefficient} = \frac{0,26}{0,6} \times \left(1,6 \times \frac{8,27 \times \text{nb d'heures rémunérées}}{\text{rémunération brute mensuelle}} - 1 \right)$$

* Le coefficient ne doit pas être supérieur à 0,26.

Comment déterminer le nombre d'heures rémunérées ?

En cas de suspension du contrat de travail avec maintien partiel ou total de la rémunération (maladie, ...), le nombre d'heures rémunérées est obtenu par la formule :

$$\text{Nb d'heures que le salarié aurait dû effectuer} \times \frac{\text{rémunération du mois soumise à cotisations}}{\text{rémunération qui aurait été versée si le contrat n'avait pas été suspendu}}$$

En cas de rémunération non déterminée selon un nombre d'heures mensuel, le nombre d'heures rémunérées est obtenu par l'une des formules suivantes :

Salariés en forfait jours sur l'année	$151,67 \times \frac{\text{Nb de jours travaillés prévu au forfait}}{218 \text{ jours}}$
Salariés en forfait heures sur l'année	$\frac{\text{Nb d'heures travaillées prévu au forfait}}{45,7} \times \frac{52}{12}$

Lorsque la période d'emploi est incomplète au cours du mois (embauche/départ), le nombre d'heures rémunérées est obtenu par l'une des formules suivantes :

Salariés en forfait jours sur l'année	$\left(151,67 \times \frac{\text{Nb de jours travaillés prévu au forfait}}{218 \text{ jours}} \right) \times \frac{\text{Nb de jours calendaires dans la période d'emploi}}{30}$
Salariés en forfait heures sur l'année	$\left(\frac{\text{Nb d'heures travaillées prévu au forfait}}{45,7} \times \frac{52}{12} \right) \times \frac{\text{Nb de jours calendaires dans la période d'emploi}}{30}$

Pour les autres cas, la détermination des heures rémunérées s'effectue selon des modalités particulières pour :

- le salarié dont la rémunération ne se réfère pas à un nombre d'heures (VRP, pigiste, travailleur à domicile, ...);
- le salarié dont l'horaire de travail comprend des heures d'équivalence.

Comment remplir votre bordereau récapitulatif des cotisations (BRC) ?

Complétez votre bordereau récapitulatif des cotisations en précisant le montant des cotisations patronales déduites à l'aide du code type de personnel **671** « réduction Fillon ».

www.urssaf.fr



Espace Employeurs

Pour suivre l'actualité réglementaire, connaître nos offres de service adaptées à vos besoins, s'informer sur vos droits et obligations et vous abonner à la lettre d'information des Urssaf...

Réforme du statut des stagiaires et nouvelles dispositions

La loi pour l'égalité des chances a donné un nouveau cadre juridique aux stages en entreprise, hors ceux relevant de la formation professionnelle continue. Les stages effectués en milieu professionnel doivent désormais faire l'objet d'une convention de stage écrite obligatoire et tripartite entre le stagiaire, l'entreprise d'accueil et l'établissement d'enseignement.

Les stages d'une durée supérieure à 3 mois consécutifs font désormais l'objet d'une gratification obligatoire, dont le montant minimal sera déterminé par négociation entre les partenaires sociaux, ou à défaut par décret (à paraître).

La gratification n'est pas considérée comme une rémunération et n'est pas soumise à cotisations et contributions sociales, dans la limite de **12,5 % du plafond horaire de la Sécurité sociale* multiplié par le nombre d'heures de stage effectuées dans le mois civil.**

Un exemple

Une convention de stage prévoit de verser chaque mois une gratification de 300 € et fixe à 100 heures par mois, le nombre d'heures de stage que le stagiaire doit effectuer.

La fraction de gratification non soumise à cotisations est définie par la formule suivante :

12,5 % X Plafond horaire de la Sécurité sociale* X nombre d'heures effectuées dans le mois

soit : $12,5 \% \times 19 \text{ €}^* \times 100 \text{ heures} = 237,50 \text{ €}$

Est soumis à cotisations le différentiel entre la gratification versée et la fraction obtenue soit : $300 \text{ €} - 237,50 \text{ €} = 62,50 \text{ €}$

* Le montant du plafond horaire de Sécurité sociale au 1^{er} janvier 2006 est de 19 €

Que les stages soient obligatoires ou non, les stagiaires sont couverts contre les accidents du travail, de trajet ou les maladies professionnelles.

Ces nouvelles dispositions sont applicables depuis le 1^{er} juillet 2006.

Pour les stages ayant débuté avant le 1^{er} juillet 2006, ces nouvelles dispositions s'appliquent aux gratifications allouées pour la période du 1^{er} juillet 2006 jusqu'à la fin du stage et ce, quelle que soit la date de signature de la convention de stage. ■

Prise en charge des cotisations salariales destinées au financement des régimes de retraite légalement obligatoires (Agirc - Arrco) par l'employeur

Depuis le 1^{er} janvier 2006, la prise en charge totale ou partielle, par l'employeur, de la part salariale des cotisations destinées au financement des régimes de retraite Agirc-Arrco doit être soumise aux cotisations et contributions de Sécurité sociale. ■

Compensations salariales versées pour réduction du temps de travail

Les sommes versées aux salariés, en compensation de la perte de rémunération consécutive à la mise en place d'une mesure de réduction du temps de travail, sont désormais assimilées à une rémunération. Elles doivent donc être soumises à l'ensemble des cotisations et contributions de Sécurité sociale, quelle que soit la forme de cette compensation (complément différentiel de salaire ou augmentation du taux horaire).

Sont concernées les sommes versées depuis le 1^{er} janvier 2006 dans le cadre de tout accord collectif conclu à compter du 1^{er} octobre 1996 et prévoyant une compensation salariale. ■

Zones Franches Urbaines (ZFU)

Depuis le 1^{er} août 2006, de nouvelles ZFU ont été créées. Ainsi, si vous êtes implanté dans l'une de ces nouvelles ZFU au 1^{er} août 2006, ou si vous créez ou transférez votre entreprise dans l'une de ces ZFU, du 1^{er} août 2006 et jusqu'au 31 décembre 2011, vous pourrez bénéficier, sous certaines conditions, d'une exonération des cotisations et contributions sociales*.

Cette exonération prend effet à compter du 1^{er} août 2006 ou à compter de la date d'implantation en ZFU si elle est postérieure. Elle s'applique sur la fraction de rémunération limitée à 140 % du Smic horaire multiplié par le nombre d'heures de travail rémunérées.

Pour plus d'information contactez votre Urssaf.

* Cotisations patronales de Sécurité sociale, Fonds national d'aide au logement (Fnal) et versement transport. ■

Obligation de vigilance du donneur d'ordre : nouvelles modalités

Depuis le 1^{er} janvier 2006, tout client ou donneur d'ordre doit s'assurer, tous les 6 mois et jusqu'au terme du contrat, que son cocontractant est à jour dans la fourniture de ses déclarations sociales et ce, pour tout contrat d'au moins 3 000 €.

Pour cela, une attestation de fourniture de déclarations sociales doit être demandée à l'Urssaf par le cocontractant et présentée à ses clients ou donneurs d'ordre. Cette attestation est ensuite renouvelée automatiquement par l'Urssaf en janvier et en juillet de chaque année, sous réserve de la fourniture de l'ensemble des déclarations.

Si vous êtes déjà destinataire de l'attestation « candidats attributaires d'un marché public et candidats à une commande d'au moins 3 000 € » :

- la nouvelle attestation de fourniture de déclarations sociales vous est adressée sans nouvelle demande de votre part, sous réserve de la fourniture de l'ensemble de vos déclarations,
- une attestation spécifique « marchés publics* » vous sera délivrée en janvier de chaque année par l'Urssaf.

* A la double condition d'être à jour du paiement de vos cotisations et de vos obligations déclaratives. ■