

CONTRÔLE ET SANCTIONS

CONTRÔLE

L'employeur doit présenter à toute réquisition des agents de contrôle mentionnés à l'article L. 8271-7 du Code du travail (officiers et agents de police judiciaire, inspecteurs du travail, agents assermentés des organismes de Sécurité sociale, ...) soit :

- l'accusé de réception que lui a adressé l'URSSAF ;
- les éléments permettant de vérifier qu'il a bien procédé à la déclaration.

Exemple

Avis de bonne réception de la télécopie.

Dès lors que le salarié a reçu son premier bulletin de paie, l'employeur n'est plus tenu de présenter ces documents.

SANCTIONS

Amende pénale

Depuis le 1^{er} septembre 1993, des sanctions pénales sont prévues en cas d'infractions aux dispositions concernant la déclaration préalable à l'embauche.

L'employeur est passible de la peine d'amende prévue pour les contraventions de 5^e classe, lorsqu'il omet d'effectuer la déclaration.

La peine d'amende des contraventions de 4^e classe est retenue pour les cas suivants :

- défaut de fourniture au salarié, lors de son embauche, d'un document sur lequel sont reproduites les informations contenues dans la déclaration préalable le concernant ;
- non remise au salarié du volet détachable de l'avis de réception ou, à défaut, du contrat de travail écrit accompagné de la mention de l'organisme destinataire de la déclaration ;
- non-présentation aux agents de contrôle des éléments permettant de vérifier que la déclaration a été effectuée.

En cas de récidive, les infractions à ces dispositions sont punies de la peine d'amende prévue pour les contraventions de la 5^e classe.

Article R. 1227-1 du Code du travail

Le non-respect de cette obligation de transmission par voie dématérialisée entraîne l'application d'une pénalité dont le montant est fixé à **0,5 %** du plafond mensuel de la Sécurité sociale par salarié (soit **19,63 €** au 1^{er} janvier 2025).

Cette pénalité est recouvrée et contrôlée selon les règles, garanties et sanctions relatives au recouvrement des cotisations de Sécurité sociale.

Les pénalités dues au titre d'une année civile sont versées au plus tard à la première date d'exigibilité des cotisations de Sécurité sociale de l'année suivante.

Amende administrative

Le non-respect de l'obligation de déclaration entraîne une pénalité dont le montant est égal à : **300** fois le taux horaire du minimum garanti prévu à l'article L. 3231-12 du Code du travail, soit **(4,22 € au 1^{er} janvier 2025)** :

- **au 1^{er} janvier 2025 : 1 266 €.**

Décret n° 2011-1926 du 22 décembre 2011

Cette pénalité est recouvrée par l'organisme de recouvrement des cotisations de Sécurité sociale (URSSAF) dont relève l'employeur.

DÉCLARATIONS DÉMATÉRIALISÉES

Depuis le 1^{er} octobre 2014, les employeurs relevant du régime général de la Sécurité sociale sont tenus d'adresser les déclarations préalables à l'embauche par voie électronique dès lors qu'ils ont accompli plus de **50** déclarations préalables à l'embauche au cours de l'année civile précédente.

Décret n° 2014-628 du 17 juin 2014 - JO du 19 juin

Le formulaire de déclaration préalable à l'embauche est disponible sur Internet sous la référence suivante : http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/cerfa_14738_01.pdf

GRATIFICATIONS, PRIMES OU INDEMNITÉS LIÉES AU LIEU DE TRAVAIL

Le salarié, au cours de l'exécution de son contrat, peut être amené à travailler sur différents lieux de travail et percevoir, de ce fait, des indemnités ou primes allouées en fonction de lieux de travail spécifiques.

INDEMNITÉS, PRIMES LIÉES À LA LOCALISATION DU LIEU DE TRAVAIL

Il en est ainsi, par exemple, des indemnités d'altitude, de locaux insalubres, de souterrain, de froid. Elles sont, en principe, soumises à cotisations.

INDEMNITÉS LIÉES AU CHANGEMENT DU LIEU DE TRAVAIL EN L'ABSENCE DE PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI

Notion de mobilité

La mobilité professionnelle est caractérisée par un changement de lieu de résidence lié à un changement de poste de travail du salarié dans un autre lieu de travail.

La distance qui sépare l'ancien logement du lieu du nouvel emploi doit être :

- au moins de **50** kilomètres ;
- et entraîner un temps de trajet aller ou retour au moins égal à **1 h 30**.

Le cumul de ces deux conditions constitue une présomption simple, compte tenu en particulier de l'empêchement pour le salarié de regagner son domicile en fin de journée. Lorsque le critère de distance n'est pas rempli, la mobilité professionnelle est néanmoins caractérisée dès lors que le temps d'un trajet (aller simple) est, quel que soit le mode de transport, au moins égal à **1 heure 30 minutes**. Ce critère de temps de transport constitue une condition dont l'absence fait obstacle à la qualification de mobilité professionnelle. La durée de **1 heure 30 minutes** correspond à la durée minimale de trajet en deçà de laquelle le trajet ne peut être réalisé par aucun moyen de transport habituellement utilisé par le salarié (voiture, cyclomoteur, vélomoteur, scooter, motocyclette, transports en commun, vélo).

La prise en charge par l'employeur de tout ou partie des dépenses résultant de ce changement de résidence peut être exclue de l'assiette des cotisations, que la mobilité ait lieu en France ou à l'étranger, à l'initiative de l'employeur ou du salarié et pour une durée déterminée ou indéterminée.

Peuvent être qualifiés de frais professionnels :

- les dépenses résultant d'une mutation définitive imposée par l'employeur au sein de l'entreprise ou du groupe ;
- les dépenses résultant de changement de poste au sein de l'entreprise ou du groupe demandé par le salarié ;
- les dépenses résultant d'un changement temporaire de poste imposé par l'employeur ou sollicité par le salarié ;
- les dépenses résultant de l'affectation à l'étranger du salarié exerçant en France ;
- les dépenses résultant de l'affectation en France du salarié exerçant à l'étranger ;
- les dépenses résultant d'une embauche sous contrat à durée déterminée ou indéterminée, lorsque le changement de résidence à l'occasion de cette embauche ne résulte pas de pure convenance personnelle. Cette contrainte peut résulter de circonstances liées :
 - soit à l'emploi (difficulté de trouver un emploi, précarité ou mobilité de l'emploi, mutation suite à une promotion, déménagement de l'entreprise, multi-emploi, etc.),
 - soit à des contraintes familiales (prise en compte du lieu d'activité du conjoint, du concubin ou de la personne liée au salarié par un PACS, état de santé du salarié ou d'un membre de sa famille, scolarité des enfants, etc.).

La notion de pure convenance personnelle doit par ailleurs être appréciée au cas par cas dans les mêmes conditions qu'en matière fiscale.

Dépenses assimilées à des frais professionnels

Les frais engagés par le travailleur salarié ou assimilé dans le cadre d'une mobilité professionnelle sont considérés comme des charges de caractère spécial inhérentes à l'emploi. L'employeur est autorisé à déduire de l'assiette des cotisations les indemnités suivantes :

Nourriture, hébergement

Sont considérés comme des dépenses d'hébergement provisoire le prix d'une chambre d'hôtel, les frais de restauration ainsi que les frais d'une pension, ou encore les frais d'emplacement d'une caravane ou d'un mobil-home, et les frais de toute location par nuitée ou mensuelle.

Les indemnités destinées à compenser les dépenses d'hébergement provisoire et les frais supplémentaires de nourriture dans l'attente d'un logement définitif dans la limite de **82,50 € (2024)** par jour pour une durée de neuf mois.

La déduction n'est possible que si :

- l'intéressé dispose d'un logement provisoire en raison de la localisation du nouvel emploi ;
- l'ancien logement est éloigné de **50 km** au moins du lieu du nouvel emploi et ;
- le temps de trajet lieu de travail-ancien logement est au moins égal à **1 h 30**.

La possibilité d'exclure les indemnités destinées à compenser les dépenses d'hébergement provisoire est par ailleurs conditionnée par la recherche d'un nouveau logement. La limite de **9 mois** ne s'applique qu'en cas de remboursement au forfait. Lorsque l'employeur opte pour l'indemnisation des dépenses réellement engagées, cette limite n'est pas applicable si les circonstances de fait démontrent qu'il y a lieu de considérer qu'un hébergement provisoire demeure justifié. Par exception, les salariés sous contrat à durée déterminée n'ont pas à produire d'attestation de recherche d'un nouveau logement.

Installation dans le nouveau logement

Les indemnités destinées à compenser les dépenses inhérentes à l'installation dans le nouveau logement.

- allocations forfaitaires :

Ces indemnités sont destinées à compenser les dépenses inhérentes à l'installation dans le nouveau logement dans la limite de **1 683,80 € (2025)** pour une personne seule ou un couple. Elles sont majorées de **140,40 € (2025)** par enfant dans la limite de **2 104,70 € (2025)**.

L'indemnisation des dépenses sous forme de forfait fait l'objet d'une déduction de l'assiette des cotisations, sous réserve que les circonstances de fait soient démontrées.

Le bénéfice de l'indemnisation forfaitaire suppose la démonstration des circonstances de fait établissant la réalité de la situation. L'employeur n'a en revanche pas à fournir les justificatifs des dépenses engagées pour le salarié dès lors que l'indemnisation est au plus égale à la limite d'exonération. Lorsque l'employeur opte pour l'indemnisation des dépenses réellement engagées dans les conditions prévues au 2 du B de la présente section, cette limite d'exonération n'est pas applicable, sous réserve que les dépenses soient justifiées.

- dépenses réelles :

Lorsque l'employeur n'opte pas pour le forfait, il peut déduire de l'assiette des cotisations les remboursements des frais réels engagés par le salarié dans le cadre de la mobilité professionnelle pour s'installer dans un nouveau logement, sous réserve que les dépenses soient justifiées.

Il s'agit de l'ensemble des dépenses ; à savoir celles nécessaires à la remise en service du nouveau logement (raccordements, branchements divers, abonnements, etc.), à sa remise en état (travaux de plomberie, plâtrage, etc....) et à son aménagement.

En revanche, le remboursement de frais non strictement nécessaires et de dépenses somptuaires constitue la prise en charge de dépenses personnelles et entre à ce titre dans l'assiette de cotisations.

RÉSERVE SPÉCIALE DE PARTICIPATION (RSP)

CARACTÈRE ALÉATOIRE

Les versements effectués au titre de la participation sont requalifiés en salaire dès lors que l'accord ne présente pas un caractère aléatoire.

CALCUL DE LA RÉSERVE SPÉCIALE DE PARTICIPATION

Accord de droit commun

$$RSP = \frac{1}{2} \left[\left(B - \frac{5C}{100} \right) \times \frac{S}{VA} \right]$$

- RSP : Réserve Spéciale de Participation ;
- B : Bénéfice Net (réalisé en France métropolitaine et dans les DOM) ;

La participation aux résultats se calcule selon une formule prenant en compte, le bénéfice imposable, diminué de l'impôt sur les sociétés ou de l'impôt sur le revenu correspondant.

Article L. 3324-1 du Code du travail

L'impôt à retrancher du bénéfice ne peut s'entendre que de l'impôt sur les sociétés, au taux de droit commun, les crédits d'impôt éventuellement imputables n'entrant pas en ligne de compte.

CE 20 mars 2013, n° 347633 Cassation sociale 10 janvier 2017, n° 14-23888 FSPB

- C : Capitaux propres de l'entreprise ;
- S : Masse Salariale ;
- VA : Valeur Ajoutée.

La formule de droit commun constitue un minimum légal.

Accords dérogatoires

Les parties à l'accord peuvent s'entendre sur une autre formule de calcul à condition :

- que cette formule soit au moins aussi avantageuse que la formule légale pour l'ensemble des salariés ;
- que le calcul de la RSP soit lié aux résultats de l'entreprise ;
- que la RSP ne dépasse pas :
 - la moitié du bénéfice net comptable,
 - ou
 - au choix des parties, l'un des **3** plafonds suivants :
 - le bénéfice net comptable moins **5** % des capitaux propres,
 - le bénéfice net fiscal moins **5** % des capitaux propres,
 - la moitié du bénéfice net fiscal.

Article L. 3324-2 du Code du travail

CRITÈRES DE RÉPARTITION

L'article L. 3324-5 du Code du travail fixe les règles en matière de répartition de la RSP ; celle-ci peut être répartie de la façon suivante :

- proportionnellement au salaire perçu ;

- de façon uniforme ;
- proportionnellement à la durée de présence ;
- conjointement entre ces différents critères.

CALCUL DE LA PARTICIPATION EN CAS DE CONGÉ DE PATERNITÉ

Art. 4 décret n°2024-690 du 5/07/2024

Depuis la loi 2023-171 du 9 mars 2023, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est assimilé à une période de présence pour le calcul de la prime de participation, quel que soit le mode de répartition retenu par l'accord de participation (C. trav. art. L 3324-6).

Le décret 2024-644, applicable depuis le 1^{er} juillet 2024, adapte l'article D 3324-11 du Code du travail en indiquant que le salaire à prendre en compte pour la période de congé de paternité est celui qu'aurait perçu le bénéficiaire s'il n'avait pas été absent (Décret 2024-644 art. 4, II-3° ; C. trav. art. D 3324-11 modifié).

PLAFONDS

Plafond de répartition

Le salaire pris en compte pour la répartition de la RSP ne peut dépasser **3** plafonds annuels de Sécurité sociale, soit :

- **pour 2024 : 139 104 € ;**
- **pour 2025 : 141 300 € .**

Les parties peuvent retenir un plafond inférieur dès lors que ce dernier est précisément défini par l'accord et identique pour tous les salariés. Jusqu'en 2019, le plafond de répartition était fixé à **4** PASS.

L'accord peut également fixer un plancher au salaire servant de base au calcul de la part individuelle du salarié. La clause retenue ne doit pas cependant conduire à une répartition égalitaire de la participation entre les salariés.

Plafond de perception

Le salarié ne pourra percevoir une somme excédant **3/4** d'un plafond annuel de Sécurité sociale :

- **pour 2024 : 34 776 € ;**
- **pour 2025 : 35 325 €.**

Les sommes non distribuées, en application du plafonnement individuel, demeurent, en principe, dans la RSP pour être réparties au cours de l'exercice ou des exercices ultérieurs. Il est possible de prévoir dans l'accord une répartition immédiate des sommes entre tous les salariés bénéficiaires n'atteignant pas le deuxième plafond.

Le plafond des droits individuels ne peut en tout état de cause être dépassé du fait de cette répartition supplémentaire.

Le plafond est réduit prorata temporis lorsque le salarié n'est pas lié à l'entreprise durant tout l'exercice.

Exemples

Contrat à durée déterminée, départ, arrivée en cours d'année.

Abondement de l'entreprise

Lorsque le salarié choisit d'affecter à un plan d'épargne, ce versement peut ouvrir droit à un abondement de l'employeur.

ASSIETTE MINIMALE

DÉFINITION

PRINCIPE

L'article R. 242-1 du Code de la Sécurité sociale pose le principe d'une assiette minimale de cotisations :

“Le montant des rémunérations à prendre pour base de calcul des cotisations, ne peut être inférieur, en aucun cas, au montant cumulé, d'une part, du salaire minimum de croissance (SMIC) applicable aux travailleurs intéressés fixé par la loi n° 70-7 du 2 janvier 1970 et des textes pris pour son application et, d'autre part, des indemnités, primes ou majorations s'ajoutant audit salaire minimum, en vertu d'une disposition législative ou d'une disposition réglementaire”.

L'assiette minimale doit être atteinte à chaque paye (appréciation mensuelle). La Cour de cassation écarte la vérification de l'assiette minimale sur une base annuelle, celle-ci devant s'effectuer au mois le mois.

Cass. civ., 2^e ch., 9 février 2017, n° 15-20858 FPB

Entrent en compte pour la détermination de l'assiette minimale :

- les heures supplémentaires ;
- les primes d'ancienneté, les primes d'assiduité.

Instruction ACOSS n° 75-3 du 13 février 1975

Sont exclues, notamment, de la base de l'assiette minimale de cotisations :

- les primes dites de servitude (prime de froid, travail de nuit) ;
- les primes collectives liées à l'activité de l'entreprise.

L'assiette minimale de cotisations est appréciée, lors de chaque paie, sans prendre en compte le salaire versé sur une année.

L'employeur doit verser, chaque mois, une rémunération au moins égale au SMIC horaire par le nombre d'heures de travail effectuées, soit au **1^{er} janvier 2025** :

- base **169** heures : **11,88** € par heure $(151,67 \times 11,88) + (17,33 \times 11,88 \times 1,25) = \mathbf{2\ 059,15\ €}$.
- **11,88** € par heure-base $151,67 = \mathbf{1\ 766,92\ €}$.

EXCEPTIONS AU PRINCIPE DE L'ASSIETTE MINIMALE

Toutefois, ces dispositions ne sont pas applicables aux assurés pour lesquels les cotisations sont fixées forfaitairement.

Sont donc exclus de l'assiette minimale :

- les employés de maison ;
- les assistantes maternelles ;
- le personnel navigant de la batellerie ;
- les cadets de golf ;
- les stagiaires aides-familiaux ;
- le personnel des cafés, hôtels, restaurants ;
- les personnes recrutées à titre temporaire pour assurer l'encadrement des enfants pendant leurs séjours dans les camps ou colonies de vacances agréés ;

- les chansonniers ;
- les infirmes admis dans les centres d'aide par le travail ;
- les employés des entreprises de sondage d'opinion publique ;
- les gardiens auxiliaires des monuments historiques ;
- les travailleurs non rémunérés en espèces ;
- les membres des professions médicales employés à temps partiel ;
- les chauffeurs de taxis (de la Seine, de la ville de Marseille, de la ville de Lyon) ;
- les artistes de spectacle ;
- les mannequins ;
- les journalistes et assimilés ;
- les stagiaires de la formation professionnelle ;
- les personnes assistées travaillant dans des centres d'hébergement agréés et les personnes infirmes employées dans et par les centres d'aide par le travail agréés ;
- les personnes exerçant une activité accessoire au sein d'une association sportive, de jeunesse et d'éducation populaire ;
- les agents temporaires recrutés en vue du recensement général de la population ;
- les voyageurs, représentants et placiers à cartes multiples ;
- les enoisseurs ;
- les personnes assurant la vente à temps choisi de produits et de services à domicile ;
- les formateurs occasionnels ;
- certains élèves d'établissements d'enseignement supérieur ;
- certains salariés des associations intermédiaires ;
- les apprentis ;
- les pupilles de l'éducation surveillée ;
- les acteurs de complément ;
- les stagiaires de la formation professionnelle continue, non rémunérés, ou rémunérés par l'État ;
- les personnes exerçant, à titre temporaire et non bénévole, l'encadrement d'adultes handicapés dans un centre de vacances ou de loisirs ;
- les vendeurs-colporteurs de presse et porteurs de presse.

Article R. 242-1 du Code de la Sécurité sociale

- VRP exclusif.

Un salarié ayant le statut de VRP exclusif à temps plein, rémunéré à la commission, ne peut prétendre au SMIC dès lors que l'intéressé est libre d'organiser son activité sans être soumis à un horaire de travail déterminé.

Cass. soc. 10 novembre 1993 - Société Le Livre de Paris c/ Vaisset

FORFAIT SOCIAL

GÉNÉRALITÉS

Textes

- Article 19 de la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la Sécurité sociale ;
- Article 16 de la loi n° 2009-1646 du 24 décembre 2009 - JO 27 décembre ;
- Loi n° 2012-958 du 16 août 2012 - JO du 17 août 2012-08-22.

Objet

La loi de financement de la Sécurité sociale, pour 2009, a créé une nouvelle contribution à la charge de l'employeur et au profit de la branche maladie du régime de la Sécurité sociale. Cette contribution est appelée « forfait social ».

Son taux est de **20 %** (le taux était antérieurement fixé à **8 %**).

Le taux reste toutefois fixé à **8 %** :

- pour les contributions des employeurs destinées au financement des prestations complémentaires de prévoyance. Seules sont concernées les entreprises de **11** salariés et plus ;
- pour les sommes affectées à la réserve spéciale de participation au sein des sociétés coopératives ouvrières de production (SCOP) dès lors que l'accord de participation prévoit l'emploi de la totalité de la réserve spéciale de participation en parts sociales ou en compte courant bloqué.

Forfait social au taux de 16 %

Le forfait social à **16 %** ne concerne que certains versements alimentant un plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco). Ce taux réduit bénéficie aux sommes affectées sur un Perco issues de l'intéressement ou de la participation, ou correspondant à un abondement de l'employeur.

Pour que le taux du forfait social soit fixé à **16 %** au lieu de **20 %**, il faut que le règlement du Perco respecte deux conditions cumulatives. En l'absence de choix explicite du salarié, les sommes épargnées sont investies par défaut selon l'allocation permettant de réduire progressivement les risques financiers : c'est la gestion dite « pilotée » du Perco. Le règlement du Perco prévoit par ailleurs une allocation de l'épargne à l'acquisition de parts de fonds, qui comportent au moins **7 %** de parts ou de titres susceptibles d'être employés dans un plan d'épargne en actions destiné au financement des petites et moyenne entreprises et des entreprises de taille intermédiaire (PEA-PME).

Suppression du forfait social sur l'épargne salariale pour les PME

Les entreprises de moins de **50** salariés sont exonérées du forfait social sur l'ensemble de l'épargne salariale versée à compter du 1^{er} janvier 2019. Les entreprises dont l'effectif est compris entre **50** et moins de **250** salariés sont exonérées du forfait social sur l'intéressement aux résultats. L'effectif est apprécié au niveau de l'entreprise.

Atténuation des effets de seuil

La loi Pacte (LOI n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises) prévoit un mécanisme de lissage des effets de seuil à la suite du franchissement, à la hausse d'un niveau d'effectif.

En effet, un gel de **5 ans** dans l'application des obligations s'imposant à une entreprise qui franchit un seuil, s'appliquera désormais.

En résumé, le franchissement à la hausse d'un seuil d'effectif salarié sera pris en compte lorsque ce seuil a été atteint ou dépassé pendant 5 années civiles consécutives.

Article L. 130-1, II, al. 1 du Code de la Sécurité sociale

Le nouveau mécanisme de limitation des effets de seuil ne s'appliquera pas :

- si, au 1^{er} janvier 2020, l'effectif d'une entreprise est égal ou supérieur à un seuil et si en 2019 cette entreprise était déjà soumise aux obligations attachées à ce seuil ;
- si, au 1^{er} janvier 2020, l'entreprise est bénéficiaire d'un dispositif de lissage en vigueur avant l'adoption de cette loi.

Forfait social au taux de 10 %

Depuis le 1^{er} janvier 2019, dans les entreprises employant au moins **50** salariés, l'abondement de l'employeur sur la contribution des salariés à l'acquisition de titres de l'entreprise ou d'une entreprise liée est soumis au forfait social de **10 %** (contre **20 %** antérieurement).

Pour les années 2021 et 2022, l'abondement de l'employeur est exonéré de forfait social au taux de **10 %** lorsqu'il complète les versements volontaires des salariés sur les plans d'épargne, en vue de l'acquisition de titres de l'entreprise ou d'une entreprise liée. La loi de finances pour 2023 a prolongé jusqu'au 31/12/2023 cette exonération.

Depuis le 1^{er} janvier 2021, le forfait social au taux de **10 %** est également applicable au versement unilatéral de l'employeur destiné à l'acquisition de titres de l'entreprise ou d'une entreprise liée, lorsqu'il respecte les conditions suivantes :

- le versement unilatéral de l'employeur bénéficie à l'ensemble des adhérents au plan ;
- le montant annuel total de ce versement n'excède pas **2 %** du Pass soit **942 €** par bénéficiaire.

Remarque: l'exonération de forfait social n'est pas applicable sur l'abondement unilatéral.

Pour rappel

L'abondement de l'employeur versé sur un PEE au cours d'une année civile ne peut excéder :

- le triple de la contribution du bénéficiaire ;
- ni être supérieur à **8 %** du plafond annuel de la Sécurité sociale par an (soit **3 768 €** environ en 2025).

Ce plafond peut être majoré de **80 %** en cas d'acquisition par le salarié de titres de l'entreprise.

☞ *Le forfait social n'est pas dû sur l'abondement de l'employeur dans les entreprises qui ne sont pas tenues de mettre en place un accord de participation.*

ASSURANCE CHÔMAGE ET AGS

COTISATIONS RECOUVRÉES PAR L'URSSAF

L'URSSAF recouvre depuis le 1^{er} janvier 2011 les cotisations suivantes :

- cotisations destinées à la couverture des dépenses relatives au régime d'assurance chômage ;
- cotisations pour l'Association pour la Gestion des créances des Salaires (AGS).

TAUX DE COTISATIONS ASSURANCE CHÔMAGE

Les contributions des employeurs et des salariés destinées à la couverture des dépenses relatives au régime d'assurance chômage sont fixées à **4,05 %** des rémunérations limitées à **4** fois le plafond du régime général d'assurance vieillesse de la Sécurité sociale visé à l'article L. 241-3 du Code de la Sécurité sociale.

La répartition est de **4,05 %** à la charge de l'employeur.

Le taux sera fixé à **4,00 %** à compter du **1^{er} mai 2025**.

ASSIETTE

Les contributions des employeurs et des salariés sont assises sur les rémunérations brutes plafonnées soit, sauf cas particuliers définis par la commission paritaire nationale, sur l'ensemble des rémunérations entrant dans l'assiette des cotisations de Sécurité sociale prévues aux articles L. 242-1 et suivants du Code de la Sécurité sociale.

Sont, cependant, exclues de l'assiette des contributions :

- les rémunérations dépassant **4** fois le plafond du régime d'assurance vieillesse de la Sécurité sociale.

EXIGIBILITÉ

Les déclarations et le paiement des cotisations afférentes aux rémunérations déclarées doivent être faits aux mêmes dates que le paiement des cotisations dues au régime général de Sécurité sociale.

Article R. 5422-7 du Code du travail

BONUS-MALUS

La modulation de contribution à l'assurance chômage, ou « bonus-malus », est mise en place dans le cadre de la réforme de l'assurance chômage pour limiter le recours excessif aux contrats courts et conformément au décret n° 2021-346 du 30 mars 2021. Les entreprises éligibles ont reçu un courriel de la part de l'Urssaf début juillet 2021.

Principe du dispositif

Le taux de contribution d'assurance chômage est actuellement de **4,05 %**. Le dispositif bonus-malus consiste à moduler ce taux à la hausse (malus) ou à la baisse (bonus), en fonction du « taux de séparation » des entreprises concernées. Ce « taux de séparation » correspond au nombre de fins de contrat de travail ou de missions d'intérim donnant lieu à inscription à Pôle emploi, rapporté à l'effectif annuel moyen (hors démissions et autres exceptions prévues par la réglementation). Le montant du bonus ou du malus sera calculé en fonction de la comparaison entre le taux de séparation des entreprises concernées et le taux de séparation médian de leur secteur d'activité, dans la limite d'un plancher (**3 %**) et d'un plafond (**5,05 %**).

Les entreprises éligibles

Les entreprises concernées par ce dispositif sont celles de **11** salariés et plus, qui relèvent des secteurs d'activités suivants :

- fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac ;
- transports et entreposage ;
- hébergement et restauration ;
- travail du bois, industries du papier et imprimerie ;
- fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques ;
- production et distribution d'eau ;
- assainissement, gestion des déchets et dépollution ;
- autres activités spécialisées, scientifiques et techniques.

Toutefois, les entreprises appartenant aux secteurs les plus touchés par la crise sanitaire, dits S1, sont temporairement exclues du dispositif. Plus d'informations dans l'arrêté du 28 juin 2021 relatif aux secteurs d'activité et aux employeurs entrant dans le champ d'application du bonus-malus. Les entreprises concernées recevront début juillet un courriel pour les en informer.

Période de calcul

La première modulation du taux de contribution chômage interviendra à partir du 1^{er} septembre 2022. Elle sera calculée en fonction des fins de contrat de travail ou de missions d'intérim constatées entre le 1^{er} juillet 2021 et le 30 juin 2022. Le taux de contribution modulé sera notifié aux entreprises en août 2022.

*Décret n° 2021-346 du 30 mars 2021 portant diverses mesures relatives au régime d'assurance chômage
Arrêté du 28 juin 2021 relatif aux secteurs d'activité et aux employeurs entrant dans le champ d'application du bonus-malus*

Pour les entreprises éligibles au dispositif de « bonus-malus », un simulateur est disponible sur le site du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion pour anticiper le taux de contribution d'assurance chômage modulé.

🔗 Ce simulateur est un outil indicatif. Son résultat ne préjuge pas du taux de contribution modulé réel qui sera calculé et notifié aux entreprises concernées en août 2022. Il fonctionne en multipliant le nombre de fins de contrats de travail susceptibles d'intervenir dans votre entreprise (à renseigner) par le taux moyen d'inscription à Pôle emploi dans votre secteur d'activité en 2019. Cela permet de simuler le taux de séparation de votre entreprise. Celui-ci est comparé au taux de séparation médian du secteur d'activité en 2019 (hors entreprises classées en S1) afin de simuler le taux de contribution modulé qui s'appliquerait à votre entreprise.

CONTRIBUTION SPÉCIFIQUE

Une contribution spécifique est due au régime d'assurance chômage par l'employeur qui procède au licenciement pour motif économique d'un salarié sans lui proposer le bénéfice d'une convention de reclassement personnalisé en application des articles L. 1233-65 et L. 1235-16 du Code du travail.

Elle est calculée en fonction du salaire journalier moyen visé à l'article 14 § 4 du règlement général annexé à la Convention du 19 février 2009. Elle correspond à **60** fois le salaire journalier de référence servant au calcul des allocations.

RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

AGIRC-ARRCO

DÉCLARATION ET VERSEMENT DES COTISATIONS

Déclaration des rémunérations nécessaires au calcul des cotisations

Pour le calcul des cotisations, l'entreprise est tenue d'établir chaque mois à destination de son institution d'adhésion, une déclaration sociale nominative (DSN) comportant les rémunérations permettant de définir l'assiette des cotisations.

En l'absence d'établissement de la DSN par l'entreprise, les cotisations sont estimées sur la base de la dernière assiette déclarée ayant fait l'objet d'un calcul de cotisations. L'assiette des cotisations est régularisée après production de la déclaration des rémunérations.

Pour les employeurs dont les salariés relèvent d'un régime mentionné à l'article L. 711-1 du Code de la Sécurité sociale (régimes spéciaux ou employeur de droit public), l'obligation d'établir une DSN s'applique à compter d'une date fixée par décret. Avant cette date, ces employeurs restent tenus d'établir un état nominatif annuel des salaires (ENA).

Dans ce cas, l'état nominatif annuel des salaires doit être adressé à l'institution d'adhésion avant le 1^{er} février de l'année suivante.

Le défaut de fourniture de l'état nominatif annuel des salaires entraîne, après mise en demeure, l'appel de cotisations d'un montant égal, à titre provisionnel, à **110 %** de celles dues pour la même période au cours du précédent exercice. La régularisation intervient après production de la déclaration de salaires.

RESPONSABILITÉ ET PÉRIODICITÉ DU PAIEMENT DES COTISATIONS

Responsabilité du paiement

L'entreprise est, sauf exception (représentants résidant en France désignés par une entreprise étrangère sans établissement en France, interprètes de conférences, ACCRE, salariés occupés à l'étranger, cadets de golf), responsable du paiement de la totalité des cotisations.

L'employeur verse en même temps ses cotisations et les cotisations du salarié précomptées lors de chaque paie par l'entreprise qui agit en qualité de mandataire de l'institution.

Périodicité du paiement

Les cotisations dues par les entreprises de plus de **9** salariés font l'objet de versements mensuels.

Les cotisations dues par les entreprises de moins de **10** salariés font l'objet de versements trimestriels. Ces entreprises ont toutefois la possibilité d'opter pour le paiement mensuel à effet du 1^{er} janvier de l'exercice suivant.

Les versements de cotisations donnent lieu à une régularisation progressive telle que définie à l'article R. 242- 2 du Code de la Sécurité sociale.

outefois, les versements peuvent être annuels pour les seules entreprises n'employant que du personnel saisonnier, des apprentis ou des enseignants contractuels de l'enseignement agricole privé, n'ayant aucun salarié permanent et dont le montant annuel des cotisations n'excède pas **1 500** euros.

Exigibilité et date limite de paiement des cotisations

Les cotisations, calculées sur les salaires payés au cours de chaque mois civil, sont exigibles dès le premier jour du mois civil suivant.

Les cotisations, calculées sur les salaires payés au cours de chaque trimestre civil, sont exigibles dès le premier jour du trimestre civil suivant.

Les cotisations calculées annuellement sont exigibles dès le premier jour de l'année suivante.

A compter de la date d'exigibilité, le versement doit intervenir au plus tard le 25 du mois (ou jour ouvré qui suit).

MAJORATIONS DE RETARD

Principe

Les cotisations qui n'ont pas été acquittées à la date limite de paiement sont affectées de majorations de retard dont le taux est fixé par la Commission paritaire du Régime Agirc-Arrco (**2,86 %** au 1^{er} janvier 2025). Ces majorations sont égales à autant de fois le taux ainsi fixé qu'il s'est écoulé de mois ou de fraction de mois à compter de la date d'exigibilité.

Circ. AGIRC-ARRCO 2023-14 DRJ du 18 décembre 2023

Les majorations de retard sont calculées par application du taux en vigueur lors du règlement des cotisations versées tardivement, quelle que soit la période à laquelle elles se réfèrent.

Les majorations de retard exigées sont au moins égales à un montant minimum fixé par la Commission paritaire (**108 euros** au titre de la périodicité trimestrielle et **36 euros** au titre de la périodicité mensuelle pour 2024). Cependant, si ce minimum est supérieur aux cotisations dues, les majorations de retard sont calculées suivant les dispositions précitées sans pouvoir être inférieures au montant des cotisations dues.

Dans le cas d'entreprises qui, en un seul versement, s'acquittent pour la première fois à l'égard du régime de cotisations dues au titre de plusieurs trimestres, les majorations de retard sont calculées, pour chaque trimestre dû, conformément aux dispositions du 1^{er} paragraphe ci-dessus, et les règles du montant minimum des majorations de retard définies au 3^{ème} paragraphe ne s'appliquent qu'une seule fois au montant total ainsi déterminé.

Remise des majorations de retard

Les Conseils d'administration des institutions peuvent, dans certains cas d'espèce dûment motivés et eu égard aux difficultés financières rencontrées par les entreprises, accorder des remises totales ou partielles de majorations de retard.

L'examen des demandes de remises de majorations de retard est subordonné au règlement préalable par l'entreprise de la totalité des cotisations dont elle est redevable.

PROCÉDURES DE RECouvreMENT

ABANDON DES CRÉANCES D'UN FAIBLE MONTANT

Les organismes de Sécurité sociale sont autorisés à différer ou à abandonner la mise en recouvrement ou en paiement de leurs créances ou de leurs dettes à l'égard des cotisants ou des assurés ou des tiers en deçà des montants et dans des conditions fixées par décret.

Ce montant a été fixé à **1,27 % du plafond mensuel de Sécurité sociale** arrondi à l'euro supérieur, soit **49,85 €** pour **2025**. L'admission en non-valeur des créances est prononcée par le conseil d'administration de l'organisme de Sécurité sociale dans des conditions fixées par décret.

Articles L. 2121-2 et R. 2121-1 du Code du travail

Dans l'attente de la parution du décret d'application de mise en conformité, la lettre interministérielle du 19 juillet 2004 fixe les règles à respecter par les organismes de Sécurité sociale :

- les admissions en non-valeur sont prononcées directement par le conseil d'administration ou la commission compétente ayant reçu délégation du conseil d'administration à cet effet ;
- les délibérations concernant les admissions en non-valeur sont soumises à un contrôle a posteriori visé aux articles L. 151-1 et R. 151-1 du Code de la Sécurité sociale ;
- les différents cas d'admission en non-valeur prévus à l'article D. 243-2 du Code de la Sécurité sociale restent en vigueur et sont soumis aux instructions contenues dans la lettre circulaire ACOSS n° 95-88 du 28 septembre 1995.

Lettre circulaire ACOSS n° 2004-145 du 27 octobre 2004

OBJET DE LA MISE EN DEMEURE

Toute poursuite de l'URSSAF est précédée d'une mise en demeure invitant le cotisant à régulariser sa situation dans le mois. Cette mise en demeure peut être contestée devant la commission de recours amiable de l'organisme qui l'a émise puis, le cas échéant, devant le tribunal des affaires de sécurité sociale. La mise en demeure constitue une invitation impérative adressée au débiteur, d'avoir à régulariser sa situation dans le délai imparti.

MISE EN DEMEURE

Avant toute poursuite, il doit être adressé au débiteur :

- un avertissement (poursuite déclenchée par le ministère public) ;

ou

- une mise en demeure envoyée par le directeur de l'URSSAF.

Article D. 244-2 du Code de la Sécurité sociale

La mise en demeure peut concerner non seulement les cotisations mais aussi les majorations de retard.

Cass. soc. 4 juillet 1966 - Bull. cass. 66 IV 669

La mise en demeure doit être envoyée au siège social de l'entreprise et non à celui du groupe.

Cass. civ., 2^e ch., 12 novembre 2020, n° 19-19167 FPBI

Selon l'article L. 244-3, alinéa 1^{er} du Code de la Sécurité sociale, les cotisations et contributions sociales se prescrivent par trois ans à compter de la fin de l'année civile au titre de laquelle elles sont dues. Le redressement peut, par conséquent, porter sur des périodes antérieures à ces trois années.

Toutefois, en cas de constatation d'une infraction de travail illégal, le délai de prescription est porté à **5 ans** (en lieu et place des **3 ans**).

La mise en demeure est accompagnée, obligatoirement, d'un avis de réception. La date de réception ouvre le délai dans lequel le débiteur doit se libérer de sa dette ou saisir la commission de recours amiable.

Article R. 244-1 du Code de la Sécurité sociale

PRESCRIPTION APPLICABLE AUX PÉNALITÉS

Les pénalités encourues pour production tardive ou non production des éléments déclaratifs (DSN, DADS), doivent être mises en recouvrement par voie de mise en demeure dans un délai de **3 ans** à compter :

- de la fin de l'année au cours de laquelle a eu lieu la production de ces déclarations ;
- à défaut, à compter, selon le cas, de la fin de l'année au cours de laquelle a eu lieu la notification de l'avertissement ou de la mise en demeure.

Article L. 244-3 du Code de la Sécurité sociale

CONTENU DE LA LETTRE DE MISE EN DEMEURE

La mise en demeure constitue une invitation impérative à régulariser la situation dans le délai imparti et doit permettre à l'employeur de connaître la nature, la cause et l'étendue de son obligation et, sous peine de nullité, outre la nature et le montant des cotisations réclamées, la période à laquelle elle se rapporte.

Cass. soc. du 28 novembre 1996 - URSSAF de Paris c/ Sté Eurodoc

Cass. soc. du 22 mai 1997 - DRASS des Pays de Loire et autre c/ Syndicat intercommunal à vocations multiples de Mayenne Ouest

Cass. soc. 5 novembre 1999 - URSSAF des Bouches du Rhône c/ Sté Foncia Vieux Port

La mise en demeure porte généralement mention :

- des sommes dues par l'employeur ;
- de la période à laquelle se rapporte l'arriéré ;
- du délai pendant lequel le débiteur est invité à régulariser sa situation.

Une mise en demeure non chiffrée n'est pas valable et n'interrompt donc pas la prescription.

La mise en demeure est frappée de nullité lorsque le montant des cotisations mentionné dans la lettre d'observations ne correspond pas à celui indiqué dans la lettre de mise en demeure et que rien ne permet d'identifier la raison de cette divergence (TJ Lyon, 19 février 2024, n° 18/01314).

Cass. soc. 20 octobre 1994 - URSSAF de Seine & Marne c/ SA Jeumont Schneider

La mise en demeure doit également préciser la dénomination de l'organisme social qui l'a émise. Toutefois, aucun texte n'exige qu'elle soit signée par son directeur.

Cass. soc. 5 février 1998 - SARL Decolletage SGRO c/ Organic

Cass. soc. 23 mars 2000 - District Urbain de l'agglomération urbaine c/ SA Citroën

RÉGIME FISCAL DES COTISATIONS DE RETRAITE ET DE PRÉVOYANCE

RÉGLEMENTATION APPLICABLE

En application de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003, applicable à compter de l'imposition des revenus de 2004, les salariés peuvent déduire de leurs salaires les cotisations de retraite et de prévoyance complémentaires dans les conditions suivantes :

COTISATIONS DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

Échappent à l'impôt sur le revenu sans limite, les cotisations salariales et patronales versées au régime obligatoire de retraite : régime de base et régime complémentaire ARRCO, AGIRC.

☞ Les cotisations salariales sont déductibles tandis que les cotisations patronales ne constituent pas un revenu imposable, et ce sans limitation de montant. Les cotisations versées aux régimes d'assurance vieillesse et qui se rapportent à des rachats volontaires de cotisations au titre de certaines périodes d'études ou d'années insuffisamment cotisées sont déductibles de la rémunération imposable.

COTISATIONS DE RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE

Peuvent également être déduites, les cotisations versées aux régimes supplémentaires auxquels les salariés sont affiliés à titre obligatoire.

Les cotisations patronales et salariales versées à ces régimes sont exonérées dans la limite de :

- **8 %** de la rémunération brute annuelle du salarié limitée à **8** plafonds annuels de Sécurité sociale, soit **30 144 €** pour **2025**.

Pour l'application de cette limite, est pris en compte, le cas échéant, l'abondement de l'employeur au PERCO (Plan d'Épargne pour la Retraite Collective).

COTISATIONS DE PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE

Avant le 1^{er} janvier 2013

Les cotisations ou primes versées aux régimes de prévoyance complémentaire auxquels le salarié est affilié à titre obligatoire sont déductibles dans la limite d'un montant égal à la somme de :

- **7 %** du plafond annuel de Sécurité sociale ;
- et de **3 %** de la rémunération annuelle brute ;
- sans que le total ne puisse excéder **3 %** de **8** fois le montant annuel du plafond de Sécurité sociale.

Depuis le 1^{er} janvier 2013

Les cotisations patronales correspondant à des garanties portant sur le remboursement ou l'indemnisation de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident sont ajoutées à la rémunération prise en compte pour la détermination des bases d'imposition.

Article 83 du Code général des impôts

Exemple

Un salarié est couvert par une mutuelle d'entreprise. Le montant des charges patronales s'élève à 550 € au titre de l'année. Il perçoit par ailleurs une rémunération imposable de 35 000 €. Depuis les revenus de 2013, le net imposable est augmenté de 550 € correspondant à la part patronale de la mutuelle.

Par ailleurs, les cotisations ou les primes versées dans le cadre d'un régime de prévoyance complémentaire auquel le salarié est affilié à titre obligatoire (à l'exclusion des cotisations patronales frais de santé imposable au premier euro) sont déductibles dans la limite d'un plafond.

Ce plafond est fixé par l'article 83 du Code général des impôts à la somme de :

- 5 % du plafond annuel de Sécurité sociale ;
- et de 2 % de la rémunération annuelle brute,

sans que le total ne puisse excéder 2 % de huit fois le montant annuel du plafond annuel de Sécurité sociale. En cas d'excédent, celui-ci est ajouté à la rémunération.

☞ Notion de « rémunération annuelle brute ».

Selon l'administration fiscale, la rémunération brute s'entend en intégrant les contributions patronales « frais de santé » imposables.

Dans l'exemple précédent, le plafond est de $(5 \% \times 47\,100) + (2 \% \times 35\,550) = 3\,066 \text{ €}$

CONTRAT À ADHÉSION FACULTATIVE

Intégration dans l'assiette de l'impôt sur le revenu

Lorsque l'entreprise met en place, au titre de la retraite et/ou de la prévoyance, un contrat à adhésion facultative, la quote-part de cotisations, éventuellement prise en charge par l'employeur doit être intégrée dans l'assiette fiscale du salarié au titre de l'imposition sur le revenu.

Non déductibilité

La quote-part salariale, quant à elle, n'est pas déductible au titre des charges sociales pour le salarié.

Excédent fiscal à réintégrer

Les excédents de cotisation de retraite supplémentaire et/ou de prévoyance complémentaire constituent un élément de la rémunération imposable du salarié :

- les cotisations excédentaires ne sont pas déductibles si l'excédent provient de cotisations salariales ;
- les cotisations excédentaires sont un complément de salaire à ajouter à la rémunération brute du salarié lorsque l'excédent provient de cotisations patronales.

Pour opérer la ventilation entre les parts patronale et salariale de l'excédent de cotisations, l'excédent doit être multiplié par :

- le prorata des cotisations de retraite supplémentaire respectivement supporté par l'employeur et le salarié pour les cotisations de retraite supplémentaire ;
- le prorata des cotisations de prévoyance complémentaire respectivement supporté par l'employeur et le salarié pour les cotisations de prévoyance complémentaire.