
Janvier 2015

BONNE ANNEE 2015

TABLE DES MATIERES

1. Actualités sociales	3
1. 1. SMIC et minimum garanti revalorisés au 1er janvier 2015	3
1. 2. Plafond de la sécurité sociale pour 2015	3
1. 3. Nouvelle hausse des cotisations vieillesse sur les salaires au 1 ^{er} Janvier 2015.....	4
1.3.1. Assurance vieillesse sécurité sociale	4
1.3.1. Hausse des taux de cotisation de retraite complémentaire Agirc Arrco.....	4
1.3.2. GMP Provisoire.....	5
1. 4. Financement des Syndicats : contribution due à partir de 2015	5
1. 5. La modulation du taux de la cotisation d'allocations familiales au 1 ^{er} janvier 2015.....	6
1. 6. Réduction de cotisations Fillon : les nouvelles formules de calcul.....	7
1. 7. Saisies sur rémunérations : nouveaux barèmes à partir du 1er janvier 2015.....	10
1. 8. Revenu de solidarité active (RSA) : + 0,9 % au 1er janvier 2015.....	10
1. 9. Indemnités journalières de SS au 1 ^{er} Janvier 2015	11
1. 10. Avantages nature logement et repas réévalués au 1 ^{er} Janvier 2015.....	13
1. 11. Titres-restaurant : seuil d'exonération	13
1. 12. Limites d'exonérations des frais professionnels pour 2015	14
1. 13. CICE : taux majorés en Outre-mer	15
1. 14. Présentation simplifiée du FNAL en 2015.....	15
1. 15. Taxe sur salaires : nouveaux barèmes au 1 ^{er} Janvier 2015.....	16
1. 16. Pass Navigo en Ile-de-France au 1er janvier 2015.....	16
1. 17. Cotisations patronales au titre de la pénibilité.....	17
1. 18. Particularités sur la rémunération des stagiaires.....	17
1.18.1. Décompte du temps de présence effective	18

1.18.2. Obligation de rémunération.....	18
1.18.3. Montant minimum.....	18
1. 19. Modification du financement de la formation professionnelle à partir de 2015.....	19
1. 20. Régime 2015 des cotisations maladie pour les départements d'Alsace-Moselle	20
2. Déclaration sociale nominative	20
3. A noter.....	21
3. 1. Déclaration préalable à l'embauche « papier » : les accusés de réception, c'est fini !.....	21
3. 2. Retraites chapeaux : contribution patronale additionnelle à 45 % au 1 ^{er} janvier 2015	21
3. 3. Abrogation de la prime « dividendes » au 1 ^{er} janvier 2015.....	22
3. 4. ZRR et ZRD : ce qui change au 1 ^{er} janvier 2015	23
3. 5. VRP multiscartes : cotisations plafonnées en hausse.....	24
4. Projets à venir.....	24
4. 1. L'agenda parlementaire du Gouvernement pour 2015 en matière sociale.....	24
5. NOUS CONTACTER.....	25

1. ACTUALITES SOCIALES

1. 1. SMIC et minimum garanti revalorisés au 1er janvier 2015

A compter du 1^{er} janvier 2015, le taux horaire du SMIC est porté de **9,53 € à 9,61 €** (+ 0,8 %).

Le SMIC mensuel brut d'un salarié mensualisé est donc, au 1^{er} janvier 2015 de :

- 1 457,52 € s'il est soumis à une durée collective de travail de 35 h hebdomadaires ;

Le nouveau taux du SMIC concerne la rémunération des périodes d'emploi effectuées à partir du 1^{er} janvier 2015. En conséquence, c'est encore l'ancien taux de 9,53 € qui s'applique aux salaires de décembre 2014, même s'ils sont versés en janvier 2015 (décalage de paye).

Parallèlement, la valeur du minimum garanti est augmentée de 0,2 %, soit une valeur portée de **3,51 € à 3,52 €**. En matière de cotisations, ce paramètre sert encore de référence pour l'évaluation de l'avantage en nature repas dans les hôtels-cafés-restaurants.

	Décret 2014-1569 du 22 décembre 2014, JO du 24
	La mise à jour nécessite la modification des tables suivantes : Table V_T511K (constantes SMICM et MINGA) et V_T511P (constantes SMICH et SMICM)

1. 2. Plafond de la sécurité sociale pour 2015

Le 1^{er} janvier 2015, le plafond de la sécurité sociale est porté à :

- 38 040 € pour le plafond annuel (contre 37 548 € en 2014),
- 3 170 € pour le plafond mensuel (contre 3 129€ en 2014),
- 174 € pour le plafond journalier (contre 172 € en 2014)
- Plafond horaire : 24 €.

	Table T511K (constante TRANA) et T511P (constantes TRRCA à TRRCC) + T5F1G
---	---

1. 3. Nouvelle hausse des cotisations vieillesse sur les salaires au 1^{er} Janvier 2015

1.3.1. Assurance vieillesse sécurité sociale

Les nouveaux taux de la cotisation vieillesse sont portés à :

	Sur la part des rémunérations dans la limite du plafond		Sur la totalité de la rémunération	
	Employeur	Salarié	Employeur	Salarié
Du 1er janvier au 31 décembre 2015	8,50 %	6,85 %	1,80 %	0,30 %

	Loi de Financement de la Sécurité Sociale pour 2015 n° 2014-1554 du 22 décembre 2014 Loi de Finances pour 2015 n° 2014-1654 du 29 décembre 2014
	Mises à jour en V_T51F1C (pour les taux)

1.3.1. Hausse des taux de cotisation de retraite complémentaire Agirc Arrco

Dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 13 mars 2013 et afin d'améliorer la situation financière des régimes, les partenaires sociaux ont décidé l'augmentation de 0,1% des taux contractuels obligatoires de cotisation de retraite complémentaire à compter du 1er janvier 2014 puis au 1er janvier 2015.

Taux obligatoires de cotisation au 01/01/2015					
Régime	Assiette	Taux contractuel *	Taux appelé	Répartition taux appelé **	
				Part patronale	Part salariale
Arrco	Tranche 1 ou A	6,20% *	7,75%	4,65%	3,10%
	Tranche 2	16,20%	20,25%	12,15%	8,10%
Agirc	Tranche B	16,44%	20,55%	12,75%	7,80%
	Tranche C	16,44%	20,55%	La répartition est décidée au sein de l'entreprise jusqu'à 20% La répartition du 0,55% restant est réglementé : 0,19% pour l'employeur et 0,36% pour le salarié	

* sauf taux conventionnel ou supérieur appliqué par l'entreprise

** sauf répartition particulière applicable dans l'entreprise ou dans certains secteurs professionnels

1.3.2. GMP Provisoire

Le niveau définitif de la GMP pour 2015 sera connu à la fin du 1er trimestre. Dans cette attente, l'employeur doit appeler les cotisations sur une assiette fictive de 322,82 €, soit un salaire charnière provisoire 3 492,82 € par mois (valeurs pour un salarié à temps plein).

	Source : décret 2014-1531 du 17 décembre 2014, JO du 19 ; circ. AGIRC-ARRCO 2014-16 DRJ du 18 décembre 2014
	Mises à jour en V_T5F1G (pour les assiettes) et V_T51F1C (pour les taux)

1. 4. Financement des Syndicats : contribution due à partir de 2015

Dans nos Advysocial de Mars et Octobre 2014, nous évoquions cette nouvelle cotisation issue de la Loi n°2014-288 du 5 mars 2014, JO du 6 mars 2014.

Son taux vient d'être fixé par décret à 0,016 % (c. trav. art. D. 2135-34 nouveau).

La contribution est due à compter des paies effectuées à partir du 1er janvier 2015 (décret 2014-1718 du 30 décembre 2014, art. 3).

Elle se calcule sur une assiette alignée sur celle des cotisations de sécurité sociale. Elle est recouvrée et contrôlée par les organismes chargés du recouvrement des cotisations de sécurité sociale (URSSAF, CGSS, CMSA) (c. trav. art. L. 2135-10, II).

Tous les employeurs privés sont redevables de cette contribution, y inclus ceux qui ne sont pas adhérents d'une organisation patronale ou qui n'ont pas de présence syndicale dans leur établissement. Les entreprises publiques doivent également s'en acquitter pour les salariés qu'elles emploient dans des conditions de droit privé.

Un nouveau code type de personnel est créé afin de déclarer cette contribution :

CTP 027 : Contribution organisations syndicales au taux de 0,016%.

Important : Pour la première déclaration 2015, le nouveau code type personnel 027 ne sera pas pré-rempli sur le bordereau Urssaf : lors de l'établissement de la déclaration, il faut le mentionner sur une nouvelle ligne et compléter la déclaration selon les modalités suivantes :

CTP 027 : Contribution organisations syndicales

Base : rémunérations déplafonnées

Taux : 0,016%

Les prochaines déclarations Urssaf seront mises à jour avec mention de cette nouvelle contribution
Rappelons que les ressources de ce fonds serviront à divers usages (gestion des structures paritaires, participation des syndicats à la conception de politiques publiques, etc.), pour lesquels elles seront réparties entre les syndicats d'employeurs et de salariés (c. trav. art. L. 2135-11, 1°).

Par ailleurs, les ressources du fonds seront également affectées à la formation économique, sociale et syndicale des salariés appelés à exercer des fonctions syndicales ou des adhérents à une organisation syndicale amenés à intervenir au bénéfice des salariés. En particulier, le fonds servira à financer l'indemnisation des salariés bénéficiant d'un congé de formation économique, sociale et syndicale (c. trav. art. L. 2135-13, 3°).

	Décret 2014-1718 du 30 décembre 2014, JO du 31
	Création en V_T5F1G (pour une nouvelle assiette) et V_T5F1C (pour la cotisation)

1. 5. La modulation du taux de la cotisation d'allocations familiales au 1^{er} janvier 2015

Au 1^{er} janvier 2015, le taux de la cotisation patronale allocations familiales est fixé à 3,45% au lieu de 5,25 %. Cette baisse concerne les employeurs entrant dans le champ d'application de la réduction générale des cotisations dite Fillon au titre de leurs salariés dont la rémunération n'excède pas 1,6 fois le montant du Smic calculé sur un an (Le seuil de 1,6 SMIC sera apprécié sur l'année, en appliquant les mêmes règles de proratisation du SMIC que celles utilisées pour la formule de calcul du coefficient de la réduction de cotisations Fillon).

Les employeurs éligibles à la réduction Fillon peuvent donc être assujettis à deux taux de cotisations allocations familiales en fonction du niveau de rémunération de leurs salariés :

- Un taux de 3,45% pour les rémunérations inférieures ou égales à 1,6 SMIC
- Un taux de 5,25 % pour les rémunérations supérieures à 1,6 SMIC

Concernant les déclarations Urssaf, cette baisse de taux est prise en compte selon les modalités suivantes :

- les codes types de personnel qui intègrent la cotisation « Allocations familiales » sont modifiés au 1^{er} janvier 2015 avec application du taux de 3,45% pour les employeurs éligibles à la réduction Fillon (au lieu de 5,25%),

- un code type de personnel 430 « Complément allocations familiales » au taux de 1,80% est créé pour les rémunérations supérieures à 1,6 Smic,
- un code type de personnel de régularisation négative 437 est créé pour déduire un trop versé de cotisations « Allocations familiales » en fonction de la rémunération.

Allocations familiales (champ de la réduction Fillon)	Rémunération inférieure ou égale à 1,6 Smic	Rémunération supérieure à 1,6 Smic
En cours d'année	Taux de 3,45% et utilisation des CTP habituels	Taux de 3,45% et utilisation des CTP habituels
		Taux de 1,80% et utilisation du CTP « Complément allocations familiales » 430*
En cas de régularisation négative	Non applicable	CTP de régularisation négative 437 à 100% : l'employeur indique uniquement le montant de la régularisation
Allocations familiales (hors champ de la réduction Fillon)	Taux Allocations familiales de 5,25% et utilisation des CTP habituels	

* ou CTP 432 « Complément AF avec abattement de 30% » (taux réduit temps partiel) au taux de 1,26% et CTP 434

« Complément AF avec abattement de 20% (taux réduit journalistes) au taux de 1,44%.

Pour la régularisation en cas de trop payé, utilisation également du CTP 437

	Décret n° 2014-1531 du 17 décembre 2014
	Note 2087382 - PLFRSS 2014: Income rel. Family Allowance Contribution - Part 2

1. 6. Réduction de cotisations Fillon : les nouvelles formules de calcul

Entrée en vigueur : Les nouvelles règles de calcul s'appliquent aux rémunérations versées depuis le 1er janvier 2015.

Cadre général inchangé - Comme antérieurement, la réduction Fillon se calcule par année civile et pour chaque contrat de travail. La réduction est maximale au niveau du SMIC. Elle devient ensuite dégressive pour s'annuler au niveau de 1,6 SMIC (c. séc. soc. art. L. 241-13).

Le montant de la réduction est égal à la rémunération annuelle brute soumise à cotisations multipliée par un coefficient (C).

En pratique, les employeurs appliquent le dispositif au mois le mois, en procédant à un calcul mensuel par anticipation. Pour la régularisation, il est possible de procéder par régularisation progressive ou régularisation annuelle.

Nouvelles formules de calcul du coefficient - *Le décret publié au Journal officiel du 31 décembre 2014 traduit dans les faits la réforme dont les principes avaient été posés par la loi de financement rectificative de la sécurité sociale (LFRSS) pour 2014 (loi 2014-892 du 8 août 2014, art. 2-I, 5°, JO du 9).*

Désormais, la réduction Fillon porte sur les cotisations patronales d'assurances sociales (maladie, vieillesse), d'allocations familiales, et – ce qui est nouveau – le FNAL, la contribution de solidarité pour l'autonomie et 1 point de cotisation accidents du travail (c. séc. soc. art. L. 241-13 et D. 241-11 modifiés).

En pratique, les nouvelles modalités de calcul visent à assurer que pour une rémunération égale au SMIC annuel, l'employeur bénéficie d'une réduction égale au montant de ces cotisations et contributions. La formule de calcul ne dépend plus directement de l'effectif de l'entreprise, mais du taux du FNAL applicable à l'entreprise.

Les autres cotisations et contributions patronales (chômage, versement de transport, etc.) restent hors champ de la réduction, comme antérieurement.

Rémunération des temps d'habillage et de déshabillage - *Depuis le 1^{er} janvier 2015, les rémunérations versées au titre de temps de pause, de temps d'habillage et de déshabillage, de temps de coupure ou d'amplitude ou encore de temps de douche doivent être intégrées à la rémunération brute utilisée pour calculer le coefficient de la réduction Fillon, comme n'importe quel élément de salaire.*

Règles de cumul inchangées - *La réduction ne peut être cumulée, au titre d'un même salarié, avec aucune autre exonération totale ou partielle de cotisations patronales ou avec l'application de taux spécifiques, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations. Seule la déduction forfaitaire de cotisations patronales dont peuvent bénéficier les employeurs de moins de 20 salariés est cumulable (c. séc. soc. art. L. 241-13, VI).*

Sauf remise en cause par l'administration, il est admis, à titre de tolérance, que la réduction Fillon peut être cumulée avec les taux réduits de cotisations de sécurité sociale applicables aux journalistes professionnels, pigistes et assimilés, aux VRP multiscartes ainsi qu'aux professions médicales mentionnées par l'arrêté du 3 février 1975 (médecins à temps partiel) (lettre-circ. ACOSS 2003-134 du 26 août 2003).

Tableau 1 - Formules de calcul du coefficient de la réduction Fillon

- **Montant de la réduction de cotisations patronales :**
 - calcul annuel : Rémunération annuelle brute soumise à cotisations × coefficient C ;
 - calcul mensuel par anticipation : Rémunération mensuelle brute soumise à cotisations × coefficient C.
 - **Paramètre T :** dans les formules de calcul ci-dessous, T varie selon les années et la situation de l'employeur au regard du FNAL (voir tableau 2 ci-après).
 - **Valeur maximale du coefficient C :** la valeur maximale du coefficient C est fixée comme suit :
 - règle générale : valeur plafond C = T ;
 - travailleurs temporaires (sauf CDI intérimaire) : valeur plafond C = T × 1,1 ;
 - salariés relevant de caisses de congés payés : valeur plafond C = T × 100/90.
- Si la formule de calcul conduit à un coefficient C supérieur à ces valeurs maximales, C est retenu pour le montant plafond applicable.

I - Cas général	$C = (T / 0,6) \times [(1,6 \times \text{SMIC annuel}^* / \text{rémunération annuelle brute}^{**}) - 1]$
-----------------	--

* SMIC annuel = 1 820 × SMIC horaire. Pour le calcul mensuel par anticipation, SMIC mensuel = 1/12 × 1 820 × SMIC horaire (ou 151,67 × SMIC horaire). Des prorata sont applicables dans certains cas particuliers (temps partiel, etc.). Le nombre d'heures retenu pour le SMIC est augmenté du nombre d'heures supplémentaires ou complémentaires rémunérées, sans prise en compte des majorations de salaire.

** Pour le calcul annuel, on se réfère à la rémunération annuelle brute soumise à cotisations. Pour le calcul mensuel par anticipation, il convient de retenir la rémunération mensuelle brute soumise à cotisations.

Tableau 2 - Paramètre T à utiliser pour calculer la réduction Fillon selon le taux du FNAL

Taux du FNAL applicable à l'employeur	2015	2016	À partir de 2017	
Taux de droit commun	FNAL de 0,10 % dans la limite du plafond	0,2795	0,2805	0,2810
	FNAL de 0,50 % sur brut total	0,2835	0,2845	0,2850

	Décret 2014-1688 du 29 décembre 2014, JO du 31
	Note 2105204 - LFSSR 2014 Fillon Reduction

1. 7. Saisies sur rémunérations : nouveaux barèmes à partir du 1er janvier 2015

Dans tous les cas (procédure de paiement direct de pension alimentaire ou non), une somme égale au montant forfaitaire du RSA pour une personne seule doit être laissée au salarié (c. trav. art. R. 3252-5), soit **513,88 € par mois** en 2015 (décret 2014-1589 du 23 décembre 2014, JO du 26).

Saisie sur rémunération : barème à partir du 1er janvier 2015		
Tranche annuelle de rémunération (sans personne à charge) (1)	Tranche mensuelle de rémunération (sans personne à charge) (1)	Quotité saisissable
Jusqu'à 3 720 €	Jusqu'à 310 €	1/20
Au-delà de 3 720 € et jusqu'à 7 270 €	Au-delà de 310 € et jusqu'à 605,83 €	1/10
Au-delà de 7 270 € et jusqu'à 10 840 €	Au-delà de 605,83 € et jusqu'à 903,33 €	1/5
Au-delà de 10 840 € et jusqu'à 14 390 €	Au-delà de 903,33 € et jusqu'à 1 199,17 €	1/4
Au-delà de 14 390 € et jusqu'à 17 950 €	Au-delà de 1 199,17 € et jusqu'à 1 495,83 €	1/3
Au-delà de 17 950 € et jusqu'à 21 570 €	Au-delà de 1 495,83 € et jusqu'à 1 797,50 €	2/3
Au-delà de 21 570 €	Au-delà de 1 797,50 €	en totalité

(1) Les seuils ci-dessus doivent être augmentés d'un montant de 1 410 € (barème annuel) ou 117,50 € (barème mensuel) par personne à charge du débiteur sur justification (c. trav. art. R. 3252-3).

Décret 2014-1609 du 24 décembre 2014, JO du 27



La mise à jour du barème des saisies-arrêts nécessite la modification des tables :
V_T5F3G pour les tranches de rémunération mensuelle.
V_T511K pour la part additionnelle par personne à charge (constante **KSAPC**)

1. 8. Revenu de solidarité active (RSA) : + 0,9 % au 1er janvier 2015

Le montant forfaitaire mensuel du RSA pour une personne seule sans enfant passe à **513,88 euros à compter du 1er janvier 2015** (contre 509,30 euros depuis le 1er septembre 2014)



La mise à jour en **V_T511K**, constante **KRMI**

1. 9. Indemnités journalières de SS au 1^{er} Janvier 2015

Indemnités journalières de sécurité sociale : montants maxima pour 2015			
IJSS Maladie			
	Cas général	Au moins 3 enfants à charge	
		30 premiers jours	À partir du 31 ^e jour
Maximum (brut)	43,13 €	43,13 €	57,50 €
IJSS Maternité			
Maximum (brut)	84,33 €		
IJSS Accidents du travail			
Maximum (brut)	28 premiers jours : 190,35 €		A partir du 29 ^e jour : 253,80 €



La mise à jour en **V_T511K**, constante **IJMAX, IJMAT, IJMTM**

Pour rappel, le calcul des IJSS d'assurance maladie, de maternité et d'accidents du travail est modifié pour les arrêts de travail débutant à partir de 2015.

Ce qui change pour les IJSS maladie

Pour les arrêts de travail débutant à partir du 1^{er} janvier 2015, la limite de 1,8 SMIC s'apprécie en retenant le taux du SMIC en vigueur le dernier jour du mois civil précédant celui de l'interruption de travail (c. séc. soc. art. R. 323-4, al. 7 modifié). Concrètement, si un calcul d'IJSS doit se faire sur une période de référence à cheval sur 2 années (ex. : 2014-2015), une seule valeur du SMIC sera retenue.

1^{er} exemple : Pour un salarié mensualisé, un arrêt de travail débute en janvier 2015. Il faudra se reporter aux salaires d'octobre à décembre 2014, en prenant en compte, pour le plafonnement, le taux du SMIC en vigueur au 31 décembre 2014.

Les salaires seront ainsi plafonnés ;

- octobre 2014 : 1,8 X SMIC mensuel 35 h valeur 2014 ;
- novembre 2014 : 1,8 X SMIC mensuel 35 h valeur 2014 ;
- décembre 2014 : 1,8 X SMIC mensuel 35 h valeur 2014.

Autre exemple : Un salarié est en arrêt de travail à partir du 1^{er} février 2015. Les salaires pris en compte seront ceux de novembre 2014, décembre 2014 et janvier 2015. Ces salaires seront plafonnés en fonction du taux du SMIC en vigueur au 31 janvier 2015 :

- novembre 2014 : 1,8 X SMIC mensuel 35 h valeur 2015 (au lieu de 2014) ;
- décembre 2014 : 1,8 X SMIC mensuel 35 h valeur 2015 (au lieu de 2014) ;
- janvier 2015 : 1,8 X SMIC mensuel 35 h valeur 2015.

Ce qui change pour les IJSS de maternité – paternité - adoption

L'IJSS de maternité est égale au montant du gain journalier de base défini comme pour le calcul de l'IJSS de maladie. Le salaire pris en compte de chaque paye s'entend du brut retenu dans la limite du plafond de la sécurité sociale, abattu d'un taux unique représentatif des cotisations, fixé à 21 % (c. séc. soc. art. R. 331-5).

Pour les arrêts de travail débutant à compter de 2015, **le plafond de la sécurité sociale à retenir sera celui en vigueur le dernier jour du mois civil précédant celui de l'interruption de travail** (c. séc. soc. art. R. 331-5 modifié) comme pour la maladie.

Du côté des IJSS d'accidents du travail

L'indemnité journalière de sécurité sociale d'accidents du travail se calcule à partir du salaire brut du salarié, et de son gain journalier. Les règles de calcul du salaire brut du salarié sont réécrites puisque le salaire brut sera calculé sur la rémunération retenue pour le calcul des cotisations d'accidents du travail correspondant à la période à considérer pour le gain journalier de base (également modifié à cette date) y compris en cas de cotisations forfaitaires d'accidents du travail (c. séc. soc. art. R. 436-1 modifié). De fait, les avantages en nature et les pourboires n'auront plus à être isolés en 2015.

Pour un arrêt de travail d'un salarié mensualisé débutant en janvier 2015, l'IJSS sera calculée sur la base de 1/30,42 du salaire de décembre 2014.

Rappelons que le montant du salaire journalier de référence ne peut pas dépasser 0,834 % du montant annuel du plafond de la sécurité sociale (c. séc. soc. art. R. 433-2). Cette règle n'est pas modifiée.

Le montant de l'IJSS AT continuera à être égal à 60 % du gain journalier de base pendant les 28 premiers jours d'arrêts de travail puis à 80 % au-delà (c. séc. soc. art. R. 433-1 et R. 433-3).

Le montant maximal de l'IJSSAT ne peut pas être supérieur au montant du gain journalier net perçu par le salarié. Pour les arrêts de travail débutant à partir du 1er janvier 2015, ce gain journalier net sera déterminé par application au salaire de référence du taux forfaitaire représentatif des cotisations et contributions salariales applicable aux IJSS maternité, c'est-à-dire 21 % (c. séc. soc. art. R. 433-4 modifié).

La réforme vise donc à plafonner l'IJSS brute à 79 % du salaire journalier de référence.



Décret 2014-953 du 20 août 2014, JO du 23

NOTE 2069754 - IJSS: Simplification of Calculation

1. 10. Avantages nature logement et repas réévalués au 1^{er} Janvier 2015

Le montant forfaitaire de l'**avantage en nature** repas est établi à **4,65€** pour un repas.

Lorsque l'employeur attribue un avantage en nature logement, il existe deux méthodes d'évaluation :

-Il peut choisir de prendre en compte la valeur réelle du bien. Le montant de l'avantage est alors déterminé par rapport à la valeur locative du bien utilisée dans le cadre de la détermination de la taxe d'habitation.

- Il peut choisir d'appliquer le barème défini par les URSSAF. Dans ce cas, le barème applicable (sur la base d'une évaluation forfaitaire mensuelle selon un barème intégrant les avantages accessoires (eau, gaz, électricité, chauffage, garage) à compter du 1^{er} janvier 2015 est le suivant :

Rémunération brute mensuelle	Inférieure à 1585	De 1585 à 1901,99	De 1902 à 2218,99	De 2219 à 2852,99	De 2853 à 3486,99	De 3487 à 4120,99	De 4121 à 4754,99	A partir de 4755
Avantage en nature pour une pièce	67,30 €	78,60 €	89,70 €	100,80 €	123,40 €	145,70 €	168,10 €	190,60 €
Si plusieurs pièces,	35,90 €	50,50 €	67,30 €	84 €	106,40 €	128,80 €	156,80 €	179,40 €



http://www.urssaf.fr/profil/employeurs/actualites/a_la_une/avantages_en_nature_baremes_2015_01.html

1. 11. Titres-restaurant : seuil d'exonération

La participation patronale au financement des titres-restaurant est exonérée de cotisations et d'impôt sur le revenu (c. séc. soc. art. L. 131-4 ; c. trav. art. L. 3262-6) lorsque son montant est compris entre 50 % et 60 % de la valeur libératoire du titre et ne dépasse pas une valeur forfaitaire par titre-restaurant (CGI art. 81, 19°).

Cette valeur forfaitaire est portée de 5,33 € en 2014 à **5,36 € en 2015** (+ 0,5 %).



Loi 2014-1654 du 29 décembre 2014 (art. 2-II), JO du 30

1. 12. Limites d'exonérations des frais professionnels pour 2015

Les limites d'exonération applicables à compter du 1^{er} janvier 2015 sont les suivantes :

Nature de l'indemnité	Limites d'exonération en Euros
<i>Indemnité de restauration sur le lieu de travail</i>	
- Salarié contraint de prendre une restauration sur son lieu de travail effectif de travail en raison de conditions particulières d'organisation ou d'horaires de travail (ex : travail en équipe, travail posté, travail continu, travail de nuit, travail en horaire décalé)	6,20 €
<i>Frais de repas engagés par les salariés en situation de déplacement</i>	
- Salarié contraint de prendre son repas au restaurant	18,10 €
- Salarié non contraint de prendre son repas au restaurant (indemnité de collation hors des locaux de l'entreprise ou sur chantier)	8,80 €
<i>Indemnités de grand déplacement (métropole)</i>	
<i>Par repas :</i>	
- pour les trois premiers mois	18,10 €
- au-delà du 3 ^{ème} mois et jusqu'au 24 ^{ème} mois	15,30 €
- au-delà du 24 ^{ème} mois et jusqu'au 72 ^{ème} mois	12,70 €
<i>Pour les dépenses supplémentaires de logement et de petit déjeuner Paris et les départements des Hauts-de-Seine, de la Seine-St-Denis et du Val-de-Marne :</i>	
- pour les trois premiers mois	64,70 €
- au-delà du 3 ^{ème} mois et jusqu'au 24 ^{ème} mois	55,00 €
- au-delà du 24 ^{ème} mois et jusqu'au 72 ^{ème} mois	45,30 €
<i>Autres départements de la métropole :</i>	
- pour les trois premiers mois	48,00 €
- au-delà du 3 ^{ème} mois et jusqu'au 24 ^{ème} mois	40,90 €
- au-delà du 24 ^{ème} mois et jusqu'au 72 ^{ème} mois	33,60 €

http://www.urssaf.fr/general/actualites/actualites_generales/baremes_frais_professionnels_janvier_2015_01.html

1. 13. CICE : taux majorés en Outre-mer

Pour les entreprises situées dans les départements d'Outre-mer, le taux du CICE est porté de 6 à 7,5% pour les rémunérations versées à compter du 1er janvier 2015. A partir de 2016, ce taux sera fixé à 9%.

Ces taux sont applicables aux entreprises qui satisfont aux conditions fixées par le règlement de la Commission du 17 juin 2014 déclarant certaines catégories d'aides compatibles avec le marché intérieur. Ce crédit d'impôt est géré par l'administration fiscale.

Pour mémoire, les rémunérations concernées par le CICE doivent être déclarées sur chaque bordereau des cotisations Urssaf, lors de chaque exigibilité des cotisations (trimestrielle ou mensuelle, en fonction de l'effectif de l'entreprise).

À cette fin, une ligne spécifique « Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi » (CTP 400) a été créée, au taux de «0%».



http://www.urssaf.fr/profil/employeurs/dossiers_reglementaires/dossiers_reglementaires/nouveautes_au_1er_janvier_2015_03.html

1. 14. Présentation simplifiée du FNAL en 2015

Rappel : Le FNAL est actuellement dû par tous les employeurs au taux de 0,10 % sur les salaires dans la limite du plafond de la sécurité sociale (FNAL de base) (c. séc. soc. art. L. 834-1 et R. 834-7).

Les employeurs de 20 salariés et plus sont par ailleurs assujettis à une contribution supplémentaire de 0,40 % dans la limite du plafond et de 0,50 % au-delà. Compte tenu du 0,10 % « de base », le FNAL est alors une charge globale de 0,50 % sur le brut total.

Paramétrage à changer : La loi de financement rectificative de la sécurité sociale (LFRSS) pour 2014 simplifie les choses sans changer le fond. Pour les rémunérations versées à partir du 1er janvier 2015, la distinction entre FNAL de base et FNAL supplémentaire disparaît (c. séc. soc. art. L. 834-1 modifié) :

- les employeurs de moins de 20 salariés seront assujettis au FNAL au taux de 0,10 % sur les salaires plafonnés ;
- les employeurs de 20 salariés et plus seront redevables du FNAL au taux de 0,50 % sur l'ensemble de la rémunération.



Source : loi 2014-892 du 8 août 2014 (art. 2-I, 7°), JO du 9

1. 15. Taxe sur salaires : nouveaux barèmes au 1^{er} Janvier 2015

Taxe sur les salaires : barème par fraction de rémunération

Taux (1)	Sur l'année (*)	Par trimestre	Par mois
4,25 %	jusqu'à 7 705 euros	jusqu'à 1 926 euros	jusqu'à 642 euros
8,50 %	au-delà de 7 705 euros et jusqu'à 15 385 euros	au-delà de 1 926 euros et jusqu'à 3 845 euros	au-delà de 642 euros et jusqu'à 1 282 euros
13,60 %	au-delà de 15 385 euros et jusqu'à 151 965 euros	au-delà de 3 845 euros et jusqu'à 37 991 euros	au-delà de 1 282 euros et jusqu'à 12 664 euros
20 %	au-delà de 151 965 euros	au-delà de 37 991 euros	au-delà de 12 664 euros

* : Barème de référence pour la régularisation annuelle.

1 : Par dérogation, le taux applicable à l'ensemble de la rémunération est de 2,95 % en Guadeloupe, à la Martinique et à La Réunion et de 2,55 % en Guyane et à Mayotte.



<http://formulepaie.fr/bareme-taxe-sur-salaires-2015-une-revalorisation-de-05/>

1. 16. Pass Navigo en Ile-de-France au 1er janvier 2015

Zones	Abonnements hebdomadaires		Abonnements mensuels		Abonnements annuels (1)	
	Montant (Euros)	Remboursement 50% (Euros)	Montant (Euros)	Remboursement 50% (Euros)	Montant (Euros)	Remboursement 50%
1 - 2	21,25	10,63	70,00	35,00	731,50	365,75
2 - 3	19,80	9,90	65,10	32,55	676,50	338,25
3 - 4	19,00	9,50	62,80	31,40	654,50	327,25
4 - 5	18,45	9,23	60,70	30,35	634,70	317,35
1 - 2 - 3	27,15	13,58	89,20	44,60	927,30	463,65
2 - 3 - 4	25,10	12,55	82,50	41,25	856,90	428,45
3 - 4 - 5	23,15	11,58	76,40	38,20	795,30	397,65
1 - 2 - 3 - 4	32,95	16,48	107,80	53,90	1 125,30	562,65
2 - 3 - 4 - 5	29,00	14,50	95,50	47,75	993,30	496,65
1 - 2 - 3 - 4 - 5	35,40	17,70	116,50	58,25	1 204,50	602,25



http://rfpaye.grouperf.com/chiffres/carte_orange.html

1. 17. Cotisations patronales au titre de la pénibilité

Le compte personnel de prévention de la pénibilité, créé à compter du 1er janvier 2015, doit permettre aux salariés exposés à des conditions de travail pénibles d'acquérir des points. Ces points cumulés sur le compte serviront à réduire, voire supprimer, les conditions de travail pénibles par le biais de formations, d'un passage à temps partiel indemnisé ou d'un départ à la retraite anticipé.

Ce compte est financé par des cotisations patronales :

- une cotisation de base égale à 0,01 % des rémunérations et qui s'appliquera à partir de 2017 ;
- une cotisation additionnelle, due par les employeurs ayant exposé au moins un de leurs salariés à la pénibilité, égale à 0,10 % des rémunérations des salariés exposés pour les années 2015 et 2016, puis portée à 0,20 % à compter de 2017. Cette cotisation est doublée pour les salariés en situation de polyexposition.

Le paiement de la cotisation additionnelle due par les employeurs au titre de la pénibilité est effectué au plus tard le 31 janvier de l'année suivante.

Taux de cotisation pénibilité		2015	2016	2017
Cotisation générale (tous les salariés)		0,00 %	0,00 %	0,01 %
Cotisation spécifique (salariés exposés)	Exposition à un facteur de pénibilité	0,10 %	0,10 %	0,20 %
	Exposition à plusieurs facteurs de pénibilité	0,20 %	0,20 %	0,40 %

	Décret N°2014-1156 du 9 octobre 2014
	Note 2093703 - New infotype for hardship at work so called 'Pénibilité'

1. 18. Particularités sur la rémunération des stagiaires

Un employeur qui accueille un stagiaire doit lui verser une gratification minimale, exonérée de cotisations sociales dans certaines conditions. Le stagiaire n'étant pas considéré comme un salarié, il ne s'agit pas d'un salaire.

1.18.1. Décompte du temps de présence effective

Jusqu'au 30 novembre 2014, la rémunération du stagiaire se référait au nombre d'heures annualisé correspondant à un temps plein, avec un calcul du temps de travail non pas sur la semaine, mais sur l'année : 35 h x 52 semaines = 1 820 heures pour l'année, ce qui fait 1 820 h/12 mois = 151,67 heures par mois. Donc, 151,67 heures par mois correspondaient à 35 heures hebdomadaires.

À partir du 1er décembre 2014, le calcul de la présence du stagiaire est fait sur la base de 154 heures : 1 mois correspond à une présence effective de 22 jours, consécutifs ou non, et 7 heures de présence, consécutives ou non, comptent pour 1 jour.

À noter : ne sont pas décomptées de la présence effective du stagiaire les absences dues à un jour férié ou à un congé pour maladie.

1.18.2. Obligation de rémunération

Un employeur qui accueille un stagiaire **plus de 2 mois**, consécutifs ou non, au cours de la même année scolaire ou universitaire, doit obligatoirement lui verser une gratification minimale.

Cette obligation s'applique aux entreprises, aux administrations publiques, aux associations ou tout autre organisme d'accueil.

Cela signifie que la gratification est obligatoire dès lors que le stagiaire est présent dans l'organisme d'accueil **plus de 44 jours ou plus de 308 heures**, même de façon non continue.

En dessous de ce seuil de durée, la gratification reste facultative pour l'employeur.

La gratification est mensuelle : elle doit être versée chaque mois, et non pas en fin de stage, et est due dès le premier jour du stage.

1.18.3. Montant minimum

L'indemnité obligatoire versée au stagiaire ne peut pas être inférieure à un pourcentage du plafond horaire de la Sécurité sociale, qui varie chaque année.

Si par exemple le stage débute le 1er décembre et s'achève le 15 février, la gratification minimale est revalorisée en même temps que la revalorisation du plafond horaire de la Sécurité sociale au 1er janvier.

Montant minimal de la gratification obligatoire des stagiaires au-delà de 2 mois de stage			
Date de signature de la convention de stage	Gratification minimale par heure de stage	Gratification mensuelle minimale	L'indemnité ne peut pas être inférieure à
Jusqu'au 30 novembre 2014	2,875 € jusqu'au 31.12.2014	436,05 € jusqu'au 31.12.2014	12,5 % du plafond de la Sécurité sociale, soit 23 € x 0,125 = 2,875 €
	3,00 € à partir du 01.01.2015	455,01 € à partir du 01.01.2015	12,5 % du plafond de la Sécurité sociale, soit 24 € x 0,125 = 3,00 €

Montant minimal de la gratification obligatoire des stagiaires au-delà de 2 mois de stage			
Date de signature de la convention de stage	Gratification minimale par heure de stage	Gratification mensuelle minimale	L'indemnité ne peut pas être inférieure à
Entre le 1 ^{er} et le 31 décembre 2014	3,1625 € jusqu'au 31.12.2014	487,03 € jusqu'au 31.12.2014	13,75 % du plafond de la Sécurité sociale, soit 23 € x 0,1375 = 3,1625 €
	3,30 € à partir du 01.01.2015	508,20 € à partir du 01.01.2015	13,75 % du plafond de la Sécurité sociale, soit 24 € x 0,1375 = 3,30 €
Entre le 1 ^{er} janvier 2015 et le 31 août 2015	3,30 €	508,20 €	13,75 % du plafond de la Sécurité sociale, soit 24 € x 0,1375 = 3,30 €
À partir du 1 ^{er} septembre 2015	3,60 €	554,40 €	15 % du plafond de la Sécurité sociale, soit 24 € x 0,15 = 3,60 €

Dans certaines branches professionnelles, le montant de l'indemnité de stage est fixé par convention de branche ou accord professionnel étendu. L'employeur doit le vérifier dans la convention collective.



DÉCRET n°2014-1420 du 27 novembre 2014 - art. 1

1. 19. Modification du financement de la formation professionnelle à partir de 2015

À partir du 1^{er} janvier 2015, le calcul de la participation de l'employeur à la formation professionnelle continue de ses salariés va être simplifié (art. 10 et 11 de la loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale).

Pas de changement pour l'employeur de moins de 10 salariés, qui continuera à verser une contribution de 0,55 % du montant des rémunérations.

À partir de 10 salariés, la contribution sera perçue au taux unique de 1 %, alors qu'actuellement différents taux sont applicables.

La modification intervient sur les rémunérations versées en 2015 et s'applique donc aux contributions recouvrées en 2016.

Le nouveau taux de 1 % sera porté à 0,8 % dans le cas où l'employeur finance à hauteur de 0,2 % chaque année le compte personnel de formation (à condition de conclure un accord collectif d'une durée de 3 ans).



Décret 2014-968 du 22 août 2014, JO du 27
Loi n°2014-288 du 5 mars 2014, JO du 6 mars 2014

1. 20. Régime 2015 des cotisations maladie pour les départements d'Alsace-Moselle

La décision du conseil d'administration de l'instance de gestion du régime local d'assurance maladie complémentaire d'Alsace-Moselle confirme le taux applicable en 2015.

Pour la 3^{ème} année consécutive, l'instance de gestion du régime local d'Alsace-Moselle a décidé le 24 novembre 2014 de maintenir la cotisation salariale supplémentaire d'assurance maladie au taux de 1,50 %.

Rappelons qu'à ce titre les cotisations maladie sont appelées selon les conditions et la répartition suivante :

COTISATIONS	BASES	TOTAL	Taux	
			SALARIE	EMPLOYEUR
Maladie (Alsace-Moselle)	Total	15,05%	2,25%	12,80 %

Dans une publication du 4 décembre 2014, les services de l'URSSAF annoncent une modification du régime actuel des CTP.

Actuellement, les codes CTP sont des « dédoublements » des CTP assiette déplafonnée du régime général et du secteur public.

A compter du 1^{er} janvier 2015, 2 CTP appelés « pivots » vont être instaurés afin de déclarer la cotisation maladie supplémentaire en vigueur en Alsace-Moselle en remplacement des CTP spécifiques actuels.

Il est également précisé qu'il conviendra d'utiliser les « codes types génériques ».



<http://www.legisocial.fr/actualites-sociales/1287-regime-2015-des-cotisations-maladie-pour-les-departements-dalsace-moselle.html?print>

2. DECLARATION SOCIALE NOMINATIVE

Trois arrêtés relatifs à la déclaration sociale nominative (DSN) sont parus au JO récemment.

Le premier fixe dans un tableau les données de la DSN que chaque organisme et administration destinataire est habilité à recevoir.

Le deuxième arrêté rappelle que l'accès et l'inscription à la DSN doit être effectué sur les sites www.net-entreprises.fr et www.msa.fr. L'employeur, au moment de l'inscription, se voit communiquer une charte qui rappelle les conditions et modalités techniques selon lesquelles la DSN doit être effectuée, indique les précautions à prendre dans le cadre de l'utilisation de ce dispositif et

comporte les engagements d'accompagnement des organismes de protection sociale dont les employeurs relèvent.

Enfin, le troisième arrêté approuve le cahier technique de la norme DSN phase 2 servant de support à la déclaration au titre des payes effectuées à compter du 20 décembre 2014.



Arrêtés du 11 décembre 2014, JO du 19

3. A NOTER

3.1. Déclaration préalable à l'embauche « papier » : les accusés de réception, c'est fini !

Certains employeurs ne sont pas soumis à l'obligation de procéder, par voie électronique, à la déclaration préalable à l'embauche (DPAE) mais conservent la possibilité de remplir une déclaration papier (c. trav. art. D. 1221-18, I).

Ces employeurs envoient le formulaire Cerfa par télécopie ou par LRAR et conservent l'accusé de réception émis par le télécopieur ou transmis par La Poste. Puis, une fois que le formulaire lui est parvenu, l'URSSAF en accuse réception dans un délai de 5 jours ouvrables (c. trav. art. R. 1221-5 et R. 1221-7).

Cependant, le réseau des URSSAF a annoncé qu'à compter du 5 janvier 2015, il ne sera plus adressé d'accusé de réception de DPAE « papier » aux employeurs qui transmettent leurs déclarations préalables à l'embauche par voie postale ou par télécopie.

Pour continuer à obtenir des accusés de réception de DPAE et bénéficier de nombreux services, le réseau des URSSAF conseille aux employeurs d'effectuer leur DPAE en ligne et de s'abonner aux services en ligne, notamment à la « DPAE Service plus » depuis le site Internet « www.net-entreprises.fr ».



www.urssaf.fr (information du 18 décembre 2014) ;
[http://www.urssaf.fr/general/actualites/actualites_generales/declaration_prealable_a_lembauche_\(dpae\)_01.html](http://www.urssaf.fr/general/actualites/actualites_generales/declaration_prealable_a_lembauche_(dpae)_01.html)

3.2. Retraites chapeaux : contribution patronale additionnelle à 45 % au 1^{er} janvier 2015

Les rentes versées au cours d'une année civile dans le cadre d'un régime de retraite chapeau sont soumises à une contribution patronale additionnelle lorsque leur montant excède 8 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale soit 304 320 euros en 2015. Pour les rentes versées à compter du 1^{er}

janvier 2015, le taux de cette contribution est porté à 45% (contre 30 % antérieurement).

Il appartient à l'organisme payeur de la rente de déclarer et verser, pour le compte de l'employeur, la contribution additionnelle de 45%.

Cette contribution est versée une fois par an en même temps et dans les mêmes conditions que la cotisation d'assurance maladie, la CSG et la CRDS dues sur le dernier versement de rente de l'année concernée. Elle est déclarée sur le bordereau de cotisations Urssaf à l'aide du code type de personnel 532



Loi de financement de la sécurité sociale pour 2015 définitivement adoptée le 1er décembre 2015, art. 17

3. 3. Abrogation de la prime « dividendes » au 1^{er} janvier 2015

Le dispositif de la prime de partage des profits, communément appelée prime « dividendes », imposait aux sociétés commerciales de 50 salariés et plus de verser à leurs salariés une prime, assortie d'un régime social de faveur, lorsqu'elles attribuaient des dividendes à leurs associés ou actionnaires dont le montant par part sociale ou par action était en augmentation par rapport à la moyenne des dividendes par part sociale ou par action versés au titre des deux exercices précédents (loi 2011-894 du 28 juillet 2011, art. 1 abrogé).

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2015 a abrogé la prime de partage des profits à compter du 1er janvier 2015 (loi 2014-1554 du 22 décembre 2014, art. 19, JO du 24).

Interrogée par la rédaction sociale du Groupe Revue Fiduciaire, la direction générale du travail (DGT) nous a précisé la lecture qu'elle retenait de cette disposition.

Le fait générateur de la prime est l'assemblée générale (AG) statuant sur le niveau de dividendes. Si celle-ci vote des dividendes en augmentation par rapport aux deux années précédentes, l'entreprise dispose alors de 3 mois pour mener à bien des négociations. Si celles-ci aboutissent à un accord, ou a contrario à une décision unilatérale, l'entreprise verse alors la prime, sans que la loi lui impose une date précise de versement.

Dans ces conditions, les sociétés qui ont tenu ces assemblées générales avant le 1er janvier 2015, date d'abrogation de la prime de partage des profits, y restent assujetties.

Pour un certain nombre de sociétés, notamment les entreprises en exercice décalé qui ont tenu leur AG au cours du dernier trimestre 2014, la phase de négociation rend inévitable un versement en 2015. Bien que versées au-delà de la date d'abrogation, ces primes seront exonérées de cotisations sociales dans les conditions de la loi du 28 juillet 2011. Elles sont donc exonérées de cotisations de sécurité sociale et de charges ayant la même assiette, dans la limite de 1 200 € par an et par salarié, mais

restent assujetties à la CSG et à la CRDS sur les revenus d'activité après abattement d'assiette. En outre, l'employeur est redevable du forfait social sur la fraction exonérée de cotisations mais soumise à CSG.

En revanche, selon la DGT, les sociétés qui tiennent des assemblées générales à partir du 1er janvier 2015 ne sont plus assujetties à la prime de partage des profits. Si elles souhaitent en verser volontairement, cette prime doit être traitée comme du salaire et ne bénéficie d'aucune exonération sociale.



<http://rfpaye.grouperf.com/depeches/32954.html>

3. 4. ZRR et ZRD : ce qui change au 1^{er} janvier 2015

Le décret réformant les modalités de calcul de la réduction de cotisations Fillon au 1er janvier 2015 modifie également les dispositifs d'exonération de cotisations patronales attachés aux zones de revitalisation rurale (ZRR) et aux zones de restructuration de la défense (ZRD).

Sous condition, les entreprises établies en ZRR bénéficient d'une exonération de cotisations patronales d'assurances sociales (maladie, vieillesse) et d'allocations familiales sur 50 embauches maximum. L'exonération est dégressive à partir d'une rémunération horaire supérieure à 1,5 fois le SMIC, pour devenir nulle au niveau de 2,4 fois le SMIC (c. séc. soc. art. L. 131-4-2).

Pour leur part, les ZRD ouvrent droit à une exonération de cotisations patronales d'assurances sociales (maladie, vieillesse) et d'allocations familiales pour les entreprises qui s'y implantent ou s'y créent afin d'exercer une nouvelle activité. Là aussi, le dispositif s'apparente à une réduction de cotisations, dégressive à partir de 1,4 SMIC jusqu'à s'annuler à hauteur d'une rémunération de 240 % du SMIC (loi 2008-1443 du 30 décembre 2008, art. 34-I et VI).

En pratique, ces réductions de cotisations sont égales au montant de la rémunération brute soumise à cotisations du mois multiplié par un coefficient.

La formule de calcul du coefficient propre à chaque dispositif est modifiée pour les rémunérations versées à compter du 1er janvier 2015 : le paramètre 0,281 est remplacé par le paramètre « T », égal à la somme des taux des cotisations patronales d'assurances sociales (maladie, vieillesse) et d'allocations familiales au niveau du SMIC (pour les ZRR : décret 97-127 du 12 février 1997, art. 6 modifié ; pour les ZRD : décret 2011-1113 du 16 septembre 2011, art. 58 modifié) (voir tableau ci-après).

Compte tenu de l'évolution des cotisations d'assurance vieillesse pour les années à venir, le paramètre *T* est égal à :

- 0,2655 en 2015 ;

- 0,2665 en 2016 ;

- 0,2670 à partir de 2017.

Exonérations ZRR et ZRD : formules de calcul du coefficient à partir de 2015	
Exonération sur 50 embauches maximum en ZRR (c. séc. soc. art. L. 131-4-2)	$(T/0,9) \times [(2,4 \times \text{SMIC horaire} \times 1,5 \times \text{nbre d'heures rémunérées} / \text{rémunération mensuelle brute}) - 1,5]$.
Exonération en ZRD (loi 2008-1443 du 30 décembre 2008, art. 34-I et VI)	$T \times [(2,4 \times \text{SMIC} \times 1,4 \times \text{nbre d'heures rémunérées} / \text{rémunération mensuelle brute}) - 1,4]$.
<i>T = 0,2655 en 2015, puis 0,2665 en 2016 et 0,2670 à partir de 2017, sauf nouvelle évolution des cotisations patronales d'assurances sociales ou d'allocations familiales.</i>	



Décret 2014-1688 du 29 décembre 2014 (art. 12 et 13), JO du 31

3. 5. VRP multicartes : cotisations plafonnées en hausse

Les employeurs de VRP multicartes calculaient jusqu'à présent les cotisations dues à la CCVRP au titre de l'assurance vieillesse et du FNAL dans la limite du plafond, selon un taux particulier fixé par arrêté. Pour les rémunérations versées à compter du 1er janvier 2015, le FNAL plafonné est dû au taux normal de 0,10 %. En outre, à cette même date, la cotisation patronale d'assurance vieillesse plafonnée passe de 6,68 % à 6,75 % (arrêté du 16 février 1959, modifié par arrêté du 19 décembre 2014, JO du 27).

Arrêté du 19 décembre 2014, JO du 27

4. PROJETS A VENIR....

4. 1. L'agenda parlementaire du Gouvernement pour 2015 en matière sociale

Le projet de loi relatif à la croissance et à l'activité, dit « *Macron* », sera examiné par l'Assemblée nationale à partir du 26 janvier 2015. Pour mémoire, le projet de loi prévoit notamment une refonte des dérogations au repos dominical, un assouplissement du travail de nuit, divers ajustements sur le licenciement collectif pour motif économique, une réforme des sanctions en matière de délit

d'entrave, des mesures relatives à l'épargne salariale, d'autres pour lutter contre la concurrence sociale déloyale et une réforme de la procédure prud'homale.

Lorsque les partenaires sociaux seront parvenus à un accord sur la modernisation du dialogue social, un projet de loi sera soumis au Parlement. Cette négociation qui tarde à aboutir porte sur la refonte du dialogue social et en particulier sur les seuils sociaux, les institutions représentatives du personnel et les moyens des représentants du personnel. Le Gouvernement entend rendre plus effectifs les droits des salariés et de les adapter à la situation réelle des entreprises.

Le projet de loi relatif au droit des étrangers en France concerne en particulier les règles applicables aux travailleurs étrangers : généralisation du titre de séjour pluriannuel, mesures visant à attirer des talents étrangers en France, etc. Ce projet avait été présenté en Conseil des ministres le 23 juillet 2014 mais son examen par l'Assemblée nationale a été repoussé au printemps 2015.

Par ailleurs, le Gouvernement présentera un projet de loi visant à inciter à la reprise d'activité et à redistribuer du pouvoir d'achat aux salariés précaires. Ce projet consiste à substituer à compter du 1er janvier 2016 une « prime d'activité » à la prime pour l'emploi et au RSA activité.

Compte rendu du conseil des ministres du 22 décembre 2014 ; <http://www.gouvernement.fr/conseil-des-ministres/2014-12-22/l-agenda-parlementaire-et-le-bilan-de-l-application-des-lois>

5. NOUS CONTACTER



advyso l'efficacité au quotidien de votre solution SAP HCM®

51 rue Saint-Georges - 75009 PARIS – France

Tél. : +33 1 53 90 17 50

Fax : +33 1 45 42 31 28

<http://www.advvyso.com>

advyso membre du groupe HLVS

<http://www.hlvs.fr>