

CIRCULAIRE 2019-19-DRJ

Sujet : Dispositifs d'exonérations des cotisations de retraite complémentaire

Madame, Monsieur le Directeur,

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2018 a procédé à la suppression du dispositif de Crédit d'Impôt pour la Compétitivité et l'Emploi (CICE) à compter du 1^{er} janvier 2019 au profit d'un élargissement du champ de la réduction des cotisations sociales acquittées par les entreprises.

La loi a donc étendu aux cotisations de retraite complémentaire (et aux cotisations d'assurance chômage) le bénéfice de la réduction générale des cotisations patronales (également connue sous le terme « allègements généraux ») depuis le 1^{er} janvier 2019.

Par ailleurs, la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 a réformé les dispositifs d'exonération de cotisations sociales :

- pour supprimer certains dispositifs, devenus moins favorables pour les entreprises que la réduction générale des cotisations patronales modifiée : il s'agit des dispositifs spécifiques aux contrats de professionnalisation (dont les contrats d'apprentissage), aux contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE), aux associations intermédiaires et aux ateliers et chantiers d'insertion ;
- pour aménager certains dispositifs pour qu'ils continuent à être plus favorables que la réduction générale des cotisations patronales (« aides à domicile » et exonérations spécifiques aux départements d'Outre-Mer (LODEOM)) ;
- pour modifier l'exonération applicable aux cotisations salariales dues par les apprentis.

Ainsi, depuis le 1^{er} janvier 2019 :

- les dispositifs d'exonération d'ores et déjà applicables aux cotisations de retraite complémentaire sont réformés : c'est le cas des cotisations salariales des apprentis ;

- de nouveaux dispositifs d'exonération s'appliquent aux cotisations de retraite complémentaire : c'est le cas de la réduction générale et des exonérations dites LODEOM et « aide à domicile ».

Il convient de préciser que l'exonération portant sur les heures supplémentaires et complémentaires instaurée par la loi du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales ne s'appliquent que sur les cotisations d'assurance vieillesse de base : les cotisations de retraite complémentaire relatives à ces heures restent donc calculées, déclarées et payées dans les conditions habituelles.

Par ailleurs, la loi du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises (dite loi PACTE) contient une disposition permettant aux salariés impatriés de bénéficier d'une exemption d'affiliation aux régimes vieillesse de base et complémentaire.

La présente circulaire précise les modalités d'application de ces dispositifs aux cotisations de retraite complémentaire du régime Agirc-Arrco et est présentée sous la forme de 5 fiches :

- fiche 1 : exonération réduction générale des cotisations patronales
- fiche 2 : exonération apprentis
- fiche 3 : exonération LODEOM
- fiche 4 : exonération « aide à domicile »
- fiche 5 : exonération impatriés

La circulaire n'a pas vocation à reprendre l'intégralité de ces dispositifs mais à préciser les points spécifiques à la retraite complémentaire.

Vous trouverez en complément ci-joint les circulaires et instructions réalisées par la Direction de la Sécurité Sociale sur les dispositifs d'exonération :

- annexe 1 : circulaire interministérielle n°2015-99 du 1^{er} janvier 2015 relative à la mise en œuvre de la réduction générale des cotisations et contributions sociales à la charge des employeurs et de la baisse du taux de cotisations d'allocations familiales ;
- annexe 2 : instruction interministérielle n°2019-141 du 19 juin 2019 portant diffusion d'un « questions-réponses » relatif à la mise en œuvre de la baisse du taux de cotisations d'assurance maladie et du renforcement de la réduction générale des cotisations et contributions sociales à la charge des employeurs ;
- annexe 3 : instruction interministérielle n°2019-123 du 22 mai 2019 relative à l'exonération de cotisations et contributions patronales dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin ;

- annexe 4 : instruction interministérielle n°2019-150 du 28 juin 2019 relative à la dispense temporaire d'affiliation à l'assurance vieillesse obligatoire pour les salariés impatriés.

Toute question relative aux difficultés de mise en œuvre de la présente circulaire doit être adressée à la Direction des Affaires Juridiques et Réglementaires de la Fédération Agirc-Arrco.

Veillez agréer, Madame, Monsieur le Directeur, l'expression de ma considération distinguée.

Le Directeur Général

SOMMAIRE

Sujet : Dispositifs d'exonérations des cotisations de retraite complémentaire	1
FICHE 1. La réduction générale	6
I.1. Champ d'application	6
I.1.1. Entreprises et salariés concernés	6
I.1.2. Règles de cumul	7
I.1.3. Cotisations concernées	7
I.2. Modalités de calcul de l'exonération	8
I.3. Coordination entre les réseaux Urssaf et Agirc-Arrco	11
FICHE 2. L'exonération de la part salariale des cotisations des apprentis	12
II.1. Champ d'application	12
II.1.1. Entreprises et salariés concernés	12
II.1.2. Règles de cumul	12
II.1.3. Cotisations concernées	12
II.2. Modalités de calcul de l'exonération	13
FICHE 3. LODEOM	14
III.1. Champ d'application	14
III.1.1. Entreprises et salariés concernés	14
III.1.2. Règles de cumul	14
III.1.3. Cotisations concernées	14
III.1.4. Conditions au bénéfice de l'exonération	15
III.2. Modalités de calcul de l'exonération	15
III.2.1. Calcul de l'exonération pour les entreprises relevant du dispositif dit « de compétitivité »	17
III.2.2. Calcul de l'exonération pour les entreprises relevant du dispositif dit « de compétitivité renforcé »	17
III.2.3. Calcul de l'exonération pour les entreprises relevant du dispositif dit « d'innovation et de croissance »	17
III.3. Coordination entre les réseaux Urssaf et Agirc-Arrco	17
FICHE 4. Aide à domicile	19
IV.1. Champ d'application	19
IV.1.1. Entreprises et salariés concernés	19
IV.1.2. Règles de cumul	19
IV.1.3. Cotisations concernées	20
IV.2. Modalités de calcul de l'exonération	20
IV.3. Coordination entre les réseaux Urssaf et Agirc-Arrco	21

FICHE 5. Dispense d'affiliation des salariés impatriés	22
V.1. Champ d'application	22
V.2. Conditions du bénéfice de l'exemption d'affiliation	22
V.3. Procédure de mise en œuvre de la demande d'exemption	23

FICHE 1. LA REDUCTION GENERALE

I.1. CHAMP D'APPLICATION

Le champ d'application de la réduction générale est celui défini par l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale.

I.1.1. ENTREPRISES ET SALARIES CONCERNES

L'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale prévoit que « *cette réduction est appliquée aux gains et rémunérations versés aux salariés au titre desquels l'employeur est soumis à l'obligation édictée par l'article L. 5422-13 du code du travail et aux salariés mentionnés au 3° de l'article L. 5424-1 du même code, à l'exception des gains et rémunérations versés par les particuliers employeurs* ».

Il ajoute que « *cette réduction n'est pas applicable aux gains et rémunérations versés par les employeurs relevant des dispositions du titre Ier du livre VII du présent code, à l'exception des employeurs relevant des régimes spéciaux de sécurité sociale des marins, des mines et des clercs et employés de notaires* ».

Dès lors, peuvent bénéficier de ce dispositif :

- les entreprises employant des salariés pour lesquels l'employeur est soumis à l'obligation d'adhésion au régime d'assurance chômage ;
- les entreprises inscrites au répertoire national des entreprises contrôlées majoritairement par l'Etat, les salariés relevant soit des établissements publics à caractère industriel et commercial des collectivités territoriales, soit des sociétés d'économie mixte dans lesquelles ces collectivités ont une participation majoritaire ;
- les entreprises employant des salariés relevant des régimes spéciaux de sécurité sociale des marins, des mines et des clercs et employés de notaires.

En revanche, en sont exclus :

- l'Etat, les collectivités territoriales et leurs établissements publics administratifs, scientifiques ou culturels, les chambres de commerce et de l'industrie, les chambres des métiers et d'agriculture ;
- les particuliers employeurs ;
- les employeurs dont les salariés ne relèvent pas de l'assurance chômage ou en relèvent à titre facultatif ;
- les employeurs dont les salariés relèvent d'un régime spécial autre que ceux des marins, des mines ou des clercs et employés de notaires.

Par ailleurs, l'exonération n'est applicable qu'aux employeurs au titre de leurs salariés pour lesquels l'affiliation au régime Agirc-Arrco est obligatoire. A titre d'exemple, ne sont donc pas concernés : les salariés expatriés, les salariés relevant de l'Ircantec et cotisant à l'Agirc-Arrco

au titre d'un ancien contrat supplémentaire... De même, les salariés des entreprises Monégasques ou de Nouvelle Calédonie, bien qu'affiliés à titre obligatoire au régime Agirc-Arrco, ne bénéficient pas cette exonération.

I.1.2. REGLES DE CUMUL

Cette exonération n'est pas cumulable avec d'autres dispositifs de réduction de cotisations au titre des mêmes heures de travail qu'il s'agisse d'un autre dispositif d'exonération, de taux de cotisations réduits ou d'assiettes forfaitaires de cotisations.

Il convient également de noter que la réduction générale, pour un même salarié doit s'appliquer aussi bien pour ses cotisations de sécurité sociale que ses cotisations de retraite complémentaire. A ce titre, lorsque les cotisations Agirc-Arrco sont calculées sur une assiette réelle alors que les cotisations de sécurité sociale le sont sur une assiette forfaitaire, les cotisations de retraite complémentaire ne pourront pas bénéficier de cette exonération.

Sont notamment concernés :

- les artistes de spectacle et les mannequins travaillant pour des employeurs occasionnels ;
- le personnel des centres de vacances ou de loisirs ;
- les formateurs occasionnels ;
- les vendeurs par réunions à domicile à temps choisi ;
- les vendeurs colporteurs et porteurs de presse ;
- les personnels exerçant une activité pour le compte d'une personne morale à objet sportif, d'une association de jeunesse ou d'éducation populaire.

L'exonération est en revanche cumulable avec :

- la déduction patronale forfaitaire applicable au titre des heures supplémentaires ;
- l'exonération prévue au titre de l'aide à domicile pour les employés des structures concernées ;
- le taux réduit de cotisations d'allocations familiales ;
- les taux réduits de cotisations aux assurances vieillesse appliqués aux journalistes professionnels, pigistes et assimilés, aux VRP à cartes multiples et aux membres des professions médicales.

I.1.3. COTISATIONS CONCERNEES

Depuis le 1^{er} janvier 2019, la réduction générale s'applique aux « *cotisations à la charge de l'employeur dues au titre des assurances sociales et des allocations familiales, les cotisations dues au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles, les contributions mentionnées à l'article L. 834-1, les cotisations à la charge de l'employeur dues au titre des régimes de retraite complémentaire légalement obligatoires mentionnés à l'article L. 921-4, la contribution mentionnée au 1^o de l'article L. 14-10-4 du code de l'action sociale et des familles et les contributions à la charge de l'employeur dues au titre de l'assurance chômage prévues à l'article L. 5422-9 du code du travail* » (article L. 241-13 du CSS).

S'agissant du régime Agirc-Arrco, sont concernées les cotisations de calcul des points (assorties du taux d'appel) et la contribution d'équilibre général (CEG).

En effet, la réduction étant réservée aux salariés dont la rémunération annuelle est inférieure à 1,6 salaire minimum interprofessionnel de croissance - SMIC (cf. I.2. Modalités de calcul de l'exonération), les salariés éligibles ne sont pas soumis à la contribution d'équilibre technique (CET) laquelle n'est appelée qu'au titre des rémunérations dépassant le plafond de la sécurité sociale (soit environ 2,25 SMIC).

I.2. MODALITES DE CALCUL DE L'EXONERATION

En application de l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale, les cotisations patronales des salariés dont la rémunération est inférieure au salaire minimum de croissance majoré de 60% font l'objet d'une réduction dégressive.

La réduction est totale pour les salariés dont la rémunération est inférieure ou égale au salaire minimum de croissance et décroît pour devenir nulle lorsque le salaire atteint 1,6 fois ce montant.

Le montant de la réduction est calculé par année civile et est égal au produit de la rémunération annuelle brute et d'un coefficient calculé conformément à l'article D. 241-7 du code de la sécurité sociale.

Le coefficient est calculé comme suit :

$$\frac{T}{0,6} \times (1,6 \times \frac{\text{smic annuel} + (\text{smic horaire} \times \text{nombre d'heures supplémentaires ou complémentaires})}{\text{Rémunération annuelle brute}}) - 1$$

T correspondant à la somme des taux des cotisations exonérées¹ : il est, à compter du 1^{er} octobre 2019, de 0,3214 pour les entreprises d'au moins de 20 salariés (ou certains employeurs agricoles) et de 0,3254 pour les autres entreprises².

Ce taux résulte de la somme des cotisations patronales susceptibles d'être exonérées. S'agissant des cotisations de retraite complémentaire, conformément à l'article D. 241-7 du code de la sécurité sociale, elles sont prises en charge à hauteur de 6,01 % pour le calcul de la réduction.

¹ A compter du 1^{er} janvier 2021, en cas d'application d'un bonus ou d'un malus pour la détermination du taux de cotisations chômage de l'entreprise, c'est le taux de droit commun qui devra être retenu pour la détermination de la variable T (loi de financement de la sécurité sociale pour 2020).

² Du 1^{er} janvier au 30 septembre 2019, la valeur de T est de 0,2809 pour les entreprises de moins de 20 salariés (ou certains employeurs agricoles) et de 0,2849 pour les autres entreprises (car n'intégrant pas la cotisation chômage laquelle n'est exonérée qu'à compter du 1^{er} octobre).

Pour certaines entreprises, qui bénéficient de la réduction sur les cotisations chômage dès le 1^{er} janvier 2019 (cf. annexe 2 : FAQ exonérations), le coefficient est respectivement de 0,3214 et 0,3254 dès le 1^{er} janvier 2019.

Ce taux est calculé de la façon suivante :

$6,20\%$ (taux obligatoire de cotisation) x 127% (taux d'appel) x 60% (part patronale de droit commun) + $2,15\%$ (taux CEG sur T1) x 60% (part patronale de droit commun) = $6,01\%$

Le taux de $6,01\%$ est le taux maximum de cotisations pouvant donner lieu à réduction. Toutefois, conformément à l'article D. 241-7 du code de la sécurité sociale, ce taux est adapté pour tenir compte des cotisations réellement supportées par l'employeur. Ainsi, en présence d'une part patronale inférieure à 60% , l'employeur devra ramener le taux de $6,01\%$ au taux qu'il supporte réellement.

Exemple 1 : un employeur dont la part patronale est de 50% .

Le taux de cotisations de retraite complémentaire qu'il supporte réellement est de :

$$(6,20\% \times 127\% \times 50\%) + (2,15\% \times 60\%) = 5,23\%.$$

Par ailleurs, pour les employeurs dont la part patronale est supérieure à 60% , seule la fraction des cotisations correspondant au taux de 60% pourra donner lieu à réduction. Dans le cas d'un employeur supportant 70% des cotisations Agirc-Arrco, la fraction correspondant aux 10% supplémentaires au taux de droit commun reste à sa charge.

Exemple 2 : dans une entreprise appliquant une part patronale de 70% , bien que la cotisation supportée par l'employeur soit de $(6,20\% \times 127\% \times 70\%) + (2,15\% \times 60\%) = 6,80\%$, il ne pourra bénéficier d'une réduction qu'à hauteur de $6,01\%$.

De même, un employeur appliquant un taux de cotisation supérieur à $6,20\%$ ne pourra bénéficier de la réduction qu'à hauteur de $6,01\%$.

Exemple 3 : dans une entreprise appliquant un taux de cotisation de 8% , bien que la cotisation supportée par l'employeur soit de $(8\% \times 127\% \times 60\%) + (2,15\% \times 60\%) = 7,39\%$, il ne pourra bénéficier d'une réduction qu'à hauteur de $6,01\%$.

En présence d'un employeur appliquant à la fois un taux de cotisation supplémentaire et une part patronale inférieure à 60% , la règle reste un plafonnement de la réduction au taux réellement supporté par l'employeur dans la limite de $6,01\%$.

Exemple 4 : dans une entreprise appliquant un taux de cotisation de 8% et une part patronale de 50% , la cotisation réellement supportée par l'employeur est de :

$$(8\% \times 127\% \times 50\%) + (2,15\% \times 60\%) = 6,37\%, \text{ pour le calcul de la réduction, ce taux sera donc ramené à } 6,01\%.$$

Exemple 5 : dans une entreprise appliquant un taux de cotisation de 7% et une part patronale de 50% , la cotisation réellement supportée par l'employeur est de :

$(7\% \times 127\% \times 50\%) + (2,15\% \times 60\%) = 5,75\%$, ce taux sera celui retenu pour le calcul de la réduction.

La répartition de la réduction calculée par l'employeur entre l'Urssaf et l'Agirc-Arrco est réalisée, conformément à l'article D. 241-7 du code de la sécurité sociale :

- déduction sur les cotisations dues à l'Urssaf à hauteur du coefficient égal au rapport entre la somme des taux des cotisations et contributions déclarés à l'Urssaf et la valeur T utilisée pour le calcul de la réduction des cotisations soit 0,2653 ou $0,2613^3$ / 0,3254 ou 0,3214;
- déduction sur les cotisations Agirc-Arrco pour la part complémentaire.

Exemple 6 : dans l'hypothèse d'une valeur T égale à 0,3254 (entreprise d'au moins 20 salariés),

- la part à déduire des cotisations et contributions déclarées à l'Urssaf sera de : $0,2653/0,3254$ x le montant total de la réduction calculée par l'employeur ;
- la part à déduire des cotisations et contributions déclarées à l'Agirc-Arrco sera de : montant total de la réduction – montant déduit des cotisations et contributions déclarées à l'Urssaf.

Les droits de retraite complémentaire du salarié sont calculés sur la totalité des cotisations dues avant réduction : l'application de la réduction générale est donc sans effet sur ces droits.

La circulaire n° DSS/SD5B/2015/99 du 1^{er} janvier 2015 relative à la mise en œuvre de la réduction générale des cotisations et contributions sociales à la charge des employeurs et de la baisse du taux de cotisations d'allocations familiales précise les modalités de fonctionnement de ce dispositif (cf. annexe 1).

Elle est complétée par l'instruction ministérielle n°2019-141 du 19 juin 2019 portant diffusion d'un « questions-réponses » relatif à la mise en œuvre de la baisse du taux de cotisations d'assurance maladie et du renforcement de la réduction générale des cotisations et contributions sociales à la charge des employeurs qui précise notamment les conséquences de l'extension du dispositif aux cotisations Agirc-Arrco (cf. annexe 2).

A noter : un arrêté à paraître réduira l'avantage conféré aux employeurs par l'utilisation de la déduction forfaitaire spécifique (DFS) dont bénéficient certaines professions. Cet arrêté, qui prendra effet le 1^{er} janvier 2020, plafonnera le montant de la réduction générale calculée en appliquant une DFS à 130 % du montant de cette réduction qui aurait été calculé sans appliquer de DFS.

³ Représente la somme des taux des cotisations et contributions déclarés à l'Urssaf respectivement dans les entreprises d'au moins 20 salariés ou de moins de 20 salariés.

Exemple 7 :

Un salarié rémunéré 1 600 € brut par mois en 2019, dans une entreprise de plus de 50 salariés, pour lesquels l'employeur applique une déduction forfaitaire spécifique de 10 %

Assiette de la réduction : $1\ 600 \times (1-10\%) = 1\ 440\ €$

Coefficient de réduction : $(0,3254/0,6) \times (1,6 \times (10,03 \times 151,67 / 1440) -1) = 0,5423 \times 0,6903 = 37,43\ %$

Montant de la réduction : $1\ 440 \times 37,43\ % = 538,99\ €$

Calcul du montant de réduction si la DFS n'était pas appliqué

Assiette de la réduction : 1 600 €

Coefficient de réduction : $(0,3254/0,6) \times (1,6 \times (10,03 \times 151,67 / 1600) -1) = 0,5423 \times 0,5213 = 28,27\ %$

Montant de la réduction : $1\ 600 \times 28,27\ % = 452,32\ €$.

Dans l'exemple, le montant de réduction calculé avec application de la DFS est donc plafonné à $452,32 \times 130\ % = 588,02\ €$ → Le plafonnement ne s'applique pas.

I.3. COORDINATION ENTRE LES RESEAUX URSSAF ET AGIRC-ARRCO

Conformément à l'article L. 243-6-7 du code de la sécurité sociale, une coordination est mise en œuvre entre le réseau de la branche du recouvrement⁴ et les institutions de retraite complémentaire pour la délivrance d'informations aux employeurs concernant l'application de la législation relative à la réduction générale des cotisations, aux exonérations LODEOM (cf. Fiche 3) et « aides à domicile » (cf. Fiche 4).

La coordination porte également sur les informations délivrées aux employeurs concernant tout point de droit dont l'application est susceptible d'avoir une incidence sur ces dispositifs portant sur les cotisations de retraite complémentaire.

Par ailleurs, conformément à l'article L. 243-6-1 du code de la sécurité sociale, toute entreprise qui se trouverait confrontée à des interprétations contradictoires entre un organisme de la branche recouvrement d'une part et une institution de retraite complémentaire d'autre part concernant sa situation au regard de l'application des dispositions relatives à la réduction générale, aux exonérations « aide à domicile » ou LODEOM, a la possibilité de solliciter l'intervention de l'ACOSS en vue d'obtenir son arbitrage.

Cette sollicitation peut également intervenir concerner tout point de droit dont l'application est susceptible d'avoir une incidence sur les dispositifs de réduction des cotisations mentionnés ci-dessus.

⁴ Comprenant l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (Acosse), les Unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (Urssaf), les Caisses générales de sécurité sociale (CGSS) ainsi que toute autre entité relevant de la branche

FICHE 2. L'EXONERATION DE LA PART SALARIALE DES COTISATIONS DES APPRENTIS

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 a modifié l'article L. 6243-2 du code du travail qui prévoit désormais que l'apprenti est exonéré de la totalité des cotisations salariales d'origine légale ou conventionnelle pour la part de sa rémunération inférieure ou égale à un plafond fixé par décret.

Ce plafond a été fixé, par le décret n°2018-1357 du 28 décembre 2018, à 79 % du salaire minimum de croissance (SMIC).

II.1. CHAMP D'APPLICATION

II.1.1. ENTREPRISES ET SALARIES CONCERNES

Ce dispositif concerne les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage auprès d'un employeur de droit privé ou d'un établissement public à caractère industriel ou commercial dont le personnel relève du droit privé.

II.1.2. REGLES DE CUMUL

L'exonération porte sur la part salariale des cotisations.

Pour mémoire, la part patronale des cotisations, si les conditions sont réunies, peut faire l'objet d'une exonération au titre de la réduction générale des cotisations patronales (cf. fiche 1).

II.1.3. COTISATIONS CONCERNEES

L'article L. 6243-2 du code du travail précise que l'apprenti est exonéré de la totalité des cotisations salariales d'origine légale ou conventionnelle : sont donc concernées l'ensemble des cotisations de retraite complémentaire (y compris la CEG et la CET).

En revanche, les cotisations APEC des apprentis déclarés cadres ne bénéficient pas de l'exonération.

Cette exonération s'applique aux cotisations de retraite complémentaire supportées par l'apprenti y compris en présence d'une prise en charge salariale supérieure à 40 %.

Cependant, la prise en charge des cotisations salariales Agirc-Arrco par l'Etat (part patronale et part salariale) ne s'applique qu'aux seules cotisations correspondant au taux obligatoire fixé à l'article 35 de l'ANI du 17 novembre 2017, les employeurs restant tenus de s'acquitter des

cotisations salariales dues sur la base d'un taux supérieur au taux obligatoire (cf. article 3 de l'annexe A de l'ANI du 17 novembre 2017).

Il convient également de préciser que, depuis le 1^{er} janvier 2019, les cotisations de retraite complémentaire des apprentis sont calculées sur le salaire réel (et non plus sur un salaire forfaitaire).

II.2. MODALITES DE CALCUL DE L'EXONERATION

L'exonération porte sur l'ensemble des cotisations (hors APEC le cas échéant), calculées sur la part de la rémunération de l'apprenti inférieure ou égale à 79 % du SMIC (seuil fixé par l'article D. 6243-5 du code de la sécurité sociale).

Lorsque la rémunération de l'apprenti excède 79 % du SMIC, les cotisations salariales sont dues uniquement sur la part de la rémunération qui excède ce seuil.

Les droits de l'apprenti sont en revanche calculés sur l'ensemble de sa rémunération, y compris pour sa part inférieure à 79 %.

Ce seuil de 79 % est apprécié mensuellement et ne fait pas l'objet d'une proratisation en cas d'absence (contrairement à la rémunération). Seule l'entrée ou la sortie de l'entreprise en cours de mois entraîne la proratisation du seuil de 79 %. De même, du fait de l'appréciation mensuelle du seuil d'exonération, aucune régularisation annuelle n'est réalisée.

FICHE 3. LODEOM

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 a modifié l'article L. 752-3-2 du code de la sécurité sociale relatif au dispositif d'exonération spécifique aux établissements situés en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique et à la Réunion (LODEOM), indépendamment du lieu du siège de l'entreprise, notamment pour l'étendre aux cotisations de retraite complémentaire. De même, les barèmes d'exonération ont été revus.

En revanche, le dispositif d'exonération spécifique aux départements de Saint-Martin et Saint-Barthélemy visé à l'article L. 752-3-3 du code de la sécurité sociale ne s'applique pas aux cotisations de retraite complémentaire.

III.1. CHAMP D'APPLICATION

III.1.1. ENTREPRISES ET SALARIES CONCERNES

L'exonération « LODEOM » est applicable à l'ensemble des employeurs situés sur les territoires précités, à l'exception des entreprises publiques et établissements publics suivants :

- les entreprises publiques inscrites au répertoire national des entreprises contrôlées majoritairement par l'Etat ;
- les établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC) ;
- les établissements publics déterminés par décret assurant à la fois une mission de service public à caractère administratif et à caractère industriel et commercial.

Sont également exclus du bénéfice de cette exonération les particuliers employeurs.

L'exonération est applicable aux salariés inscrits sur le registre unique du personnel (RUP) et pris en compte pour la détermination de l'effectif.

III.1.2. REGLES DE CUMUL

Le dispositif d'exonération « LODEOM » ne peut être cumulé avec aucune autre exonération totale ou partielle de cotisations patronales de sécurité sociale (sauf la déduction forfaitaire sur les heures supplémentaires).

III.1.3. COTISATIONS CONCERNEES

Les cotisations concernées par l'exonération sont celles visées au 1er alinéa de l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale relatif à la réduction générale des cotisations patronales.

Ainsi, pour le régime Agirc-Arrco, sont concernées les cotisations de retraite complémentaire sur tranche 1, la CEG de la tranche 1, dans la limite de 6,01%.

Les cotisations dues au titre des régimes de retraite complémentaire légalement obligatoires s'imputent dans la limite du taux applicable pour la réduction générale dégressive (soit 6,01%), y compris lorsque la rémunération est supérieure au plafond de la sécurité sociale : ainsi, les cotisations et la CEG tranche 2 ne sont pas prises en compte pour le calcul de l'exonération.

III.1.4. CONDITIONS AU BENEFICE DE L'EXONERATION

Le bénéfice de l'exonération est subordonné au fait, pour l'employeur, d'être à jour de ses obligations déclaratives et du paiement à l'égard des organismes de recouvrement : cette condition doit être remplie tant auprès des Urssaf que de l'Agirc-Arrco.

L'employeur est considéré comme étant à jour de ses obligations lorsqu'il respecte un plan d'apurement.

Le bénéfice de cette exonération est également subordonné au fait, pour l'entreprise ou le chef d'entreprise, de ne pas avoir fait l'objet d'une condamnation pénale passée en force de chose jugée soit pour fraude fiscale, soit pour travail dissimulé, marchandage ou prêt illicite de main d'œuvre.

III.2. MODALITES DE CALCUL DE L'EXONERATION

Le montant de la réduction est calculé chaque année civile, pour chaque salarié et pour chaque contrat de travail, en fonction des revenus d'activité tels qu'ils sont pris en compte pour la détermination de l'assiette des cotisations.

Il existe trois dispositifs d'exonération :

- le dispositif dit « de compétitivité » au profit :
 - des entreprises de moins de 11 salariés,
 - des entreprises du transport aérien, maritime et fluvial (assurant les liaisons internes entre DOM ou COM ou avec la métropole),
 - des entreprises du BTP,
 - des entreprises de la presse⁵ et de la production audiovisuelle,
 - des entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 250 salariés ou ayant réalisé un chiffre d'affaire supérieur ou égal à 50 millions d'euros dans les secteurs de l'industrie, de la restauration, de l'environnement, de l'agro nutrition, des énergies renouvelles, des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) et centres d'appel, de la pêche, de la culture marine, de l'aquaculture, de l'agriculture, du tourisme de la recherche et développement ou les entreprises éligibles au régime du perfectionnement actif ;

⁵ La loi de financement de la sécurité sociale pour 2020 contient une disposition faisant relever les entreprises de la presse du dispositif dit « de compétitivité renforcée ».

- le dispositif dit « de compétitivité renforcé » au profit des entreprises employant moins de 250 salariés et réalisant un chiffre d'affaire inférieur à 50 millions d'euros exerçant leur activité dans les domaines suivants :
 - agriculture, y compris les coopératives agricoles et sociétés d'intérêt collectif agricoles et leurs unions ainsi que les coopératives maritimes et leurs unions ; pêche, cultures marines et aquaculture ; industrie ; environnement ; agronutrition ; énergies renouvelables ; restauration ; tourisme, y compris les activités de loisirs s'y rapportant ; nautisme ; hôtellerie ; recherche et développement ; nouvelles technologies de l'information et de la communication et centres d'appel ;
 - régime dit de « perfectionnement actif ».

- le dispositif dit « d'innovation et de croissance » au profit des employeurs employant moins de 250 salariés et réalisant un chiffre d'affaire inférieur à 50 millions d'euros, pour leurs salariés principalement occupés à la réalisation de projets innovants dans les domaines d'activité suivants :
 - télécommunication ;
 - informatique ;
 - édition de portails internet et de logiciels ;
 - infographie ;
 - conception d'objets connectés.

Pour chacun de ces dispositifs, l'exonération est totale jusqu'à un seuil de rémunération puis dégressif à compter d'un seuil (qui peut être différent du seuil d'exonération totale).

A partir du seuil de dégressivité, différent pour chacun des trois dispositifs (cf. III 2.1 à III 2.3), le montant de la réduction est égal au produit de la rémunération annuelle brute par un coefficient ainsi déterminé :

Coefficient = $\text{Seuil d'inflexion} \times T / (\text{Point de sortie} - \text{Point d'inflexion}) \times (\text{Point de sortie} \times \text{SMIC calculé pour un an} / \text{rémunération annuelle brute} - 1)$

La valeur de T est définie dans les mêmes conditions que pour la réduction générale (cf. I.2. de la Fiche 1).

La répartition de l'exonération entre l'Urssaf et l'Agirc-Arrco est définie dans les mêmes conditions que pour la réduction générale (cf. Fiche 1).

Les modalités de calcul de l'exonération présentées ici brièvement sont précisées dans l'instruction interministérielle n°2019-123 du 22 mai 2019 relative à l'exonération de cotisations et contributions patronales dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin (annexe 3).

III.2.1. CALCUL DE L'EXONERATION POUR LES ENTREPRISES RELEVANT DU DISPOSITIF DIT « DE COMPETITIVITE »

Lorsque la rémunération du salarié est inférieure à 1,3 SMIC, l'exonération est égale à la somme des cotisations supportées par l'employeur.

Lorsque la rémunération est comprise entre 1,3 SMIC et 2,2 SMIC, l'exonération est dégressive et égale au produit de la rémunération par un coefficient ainsi déterminé :

$$\text{coefficient} = 1,3 \times T / 0,9 \times (2,2 \times \text{smic annuel} / \text{rémunération annuelle brute} - 1)$$

III.2.2. CALCUL DE L'EXONERATION POUR LES ENTREPRISES RELEVANT DU DISPOSITIF DIT « DE COMPETITIVITE RENFORCE »

Lorsque la rémunération du salarié est inférieure à 1,7 SMIC⁶, l'exonération est égale à la somme des cotisations supportées par l'employeur.

Lorsque la rémunération est comprise entre 1,7 SMIC⁶ et 2,7 SMIC, l'exonération est dégressive et égale au produit de la rémunération par un coefficient ainsi déterminé :

$$\text{coefficient} = 1,7^6 \times T \times (2,7 \times \text{smic annuel} / \text{rémunération annuelle brute} - 1)$$

III.2.3. CALCUL DE L'EXONERATION POUR LES ENTREPRISES RELEVANT DU DISPOSITIF DIT « D'INNOVATION ET DE CROISSANCE »

Lorsque la rémunération est inférieure à 1,7 SMIC, l'exonération est égale à la somme des cotisations supportées par l'employeur.

Lorsque la rémunération est comprise entre 1,7 et 2,5 SMIC, le montant de l'exonération est identique à celui correspondant à une rémunération de 1,7 SMIC.

Lorsque la rémunération est comprise entre 2,5 et 3,5 SMIC, l'exonération est dégressive et égale au produit de la rémunération par un coefficient ainsi déterminé :

$$\text{coefficient} = 1,7 \times T \times (3,5 \times \text{smic annuel} / \text{rémunération annuelle brute} - 1)$$

III.3. COORDINATION ENTRE LES RESEAUX URSSAF ET AGIRC-ARRCO

Conformément à l'article L. 243-6-7 du code de la sécurité sociale, une coordination est mise en œuvre entre le réseau de la branche du recouvrement et les institutions de retraite complémentaire pour la délivrance d'informations aux employeurs concernant l'application de

⁶ La loi de financement de la sécurité sociale pour 2020 contient une disposition fixant ce seuil à 2 SMIC.

la législation relative à la réduction générale des cotisations (cf. Fiche 1), aux exonérations « aide à domicile » (cf. Fiche 4) et LODEOM.

La coordination porte également sur les informations délivrées aux employeurs concernant tout point de droit dont l'application est susceptible d'avoir une incidence sur ces dispositifs portant sur les cotisations de retraite complémentaire.

Par ailleurs, conformément à l'article L. 243-6-1 du code de la sécurité sociale, toute entreprise qui se trouverait confrontée à des interprétations contradictoires entre un organisme de la branche recouvrement d'une part et une institution de retraite complémentaire d'autre part, concernant sa situation au regard de l'application des dispositions relatives à la réduction générale, aux l'exonération « aide à domicile » ou LODEOM, a la possibilité de solliciter l'intervention de l'ACOSS en vue d'obtenir son arbitrage.

Cette sollicitation peut également concerner tout point de droit dont l'application est susceptible d'avoir une incidence sur les dispositifs de réduction des cotisations mentionnés ci-dessus.

FICHE 4. AIDE A DOMICILE

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 a modifié l'exonération à destination des associations et entreprises déclarées et des organismes habilités ou conventionnés prévue à l'article L. 241-10 du code de la sécurité sociale et l'a, notamment, étendu aux cotisations exonérées au titre du dispositif de réduction générale des cotisations patronales à compter du 1^{er} janvier 2019.

IV.1. CHAMP D'APPLICATION

IV.1.1. ENTREPRISES ET SALARIES CONCERNES

Les entreprises éligibles à ce dispositif d'exonération sont :

- les associations et entreprises déclarées pour l'exercice des activités concernant la garde d'enfant ou l'assistance aux personnes âgées ou handicapées ;
- les organismes habilités au titre de l'aide sociale ou ayant passé convention avec un organisme de sécurité sociale.

Les salariés concernés par cette exonération sont les salariés intervenant auprès :

- de personnes âgées d'au moins 70 ans dans la limite de 65 SMIC horaire par mois ;
- de personnes ayant à charge un enfant ouvrant droit au complément de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé ou à la prestation compensatoire visée au 1^o du III de l'article L. 245-1 du code de l'action sociale et des familles ;
- des personnes titulaires soit de la prestation de compensation visée au 1^o de l'article L. 245-3 du code de l'action sociale et des familles, soit d'une majoration pour tierce personne servie au titre de l'assurance invalidité ;
- des bénéficiaires de prestations d'aide-ménagère aux personnes âgées ou handicapées au titre de l'aide sociale légale ou dans le cadre d'une convention conclue avec un organisme de sécurité sociale, ou des prestations mentionnées au 2^{ème} alinéa de l'article L. 222-3 du code de l'action sociale et des familles ou de ces mêmes prestations dans le cadre d'une convention conclue avec un organisme de sécurité sociale dans la limite de 65 SMIC horaire par mois.

IV.1.2. REGLES DE CUMUL

Pour un même salarié, l'exonération « aide à domicile » peut se cumuler avec le dispositif de réduction générale dès lors qu'ils concernent des heures différentes : l'exonération « aide à

domicile » s'appliquant aux heures réalisées par le salarié et susceptibles de bénéficier de cette exonération et la réduction générale s'appliquant aux autres heures.

Toutefois, pour un même salarié, l'exonération « aide à domicile » au titre des heures concernées doit s'appliquer aussi bien pour ses cotisations de sécurité sociale que ses cotisations de retraite complémentaire. Ainsi, une entreprise ne peut, pour les mêmes heures, appliquer l'exonération « aide à domicile » pour les cotisations Urssaf et la réduction générale des cotisations patronales pour les cotisations Agirc-Arrco.

IV.1.3. COTISATIONS CONCERNEES

Le champ des cotisations est le même que celui de la réduction générale des cotisations patronales (cf. Fiche 1).

Pour la retraite complémentaire, sont susceptibles d'être exonérées les cotisations patronales de calcul des points assorties de leur taux d'appel et la part patronale de la CEG tranche 1.

Les cotisations de retraite complémentaire sont prises en compte pour le calcul de l'exonération dans la limite de 6,01%, conformément au dispositif de réduction générale (cf. Fiche 1).

IV.2. MODALITES DE CALCUL DE L'EXONERATION

Il convient en premier lieu de déterminer la part de la rémunération éligible à ce dispositif : ce montant est déterminé en affectant la rémunération annuelle du salarié du rapport entre le nombre d'heures réalisées éligibles au dispositif « aide à domicile » et le nombre total d'heures effectuées.

Sur la rémunération concernée, l'exonération est totale pour la part de la rémunération inférieure à 1,2 SMIC et est dégressive à partir de ce seuil pour devenir nulle à 1,6 SMIC.

Le montant de l'exonération est égal à la rémunération par un coefficient ainsi déterminé :

$$1,2 \times T / 0,4 \times (1,6 \times (\text{SMIC annuel} / \text{rémunération annuelle}) - 1).$$

Pour l'application de cette formule, la valeur T est déterminée dans les mêmes conditions que celles retenues pour la réduction générale des cotisations patronales (cf. Fiche 1).

Cette exonération est calculée mensuellement et fait l'objet d'une régularisation progressive ou annuelle.

Les cotisations sont réparties entre l'Urssaf et l'Agirc-Arrco dans les mêmes conditions que pour la réduction générale des cotisations patronales (cf. Fiche 1).

IV.3. COORDINATION ENTRE LES RESEAUX URSSAF ET AGIRC-ARRCO

Conformément à l'article L. 243-6-7 du code de la sécurité sociale une coordination est mise en œuvre entre le réseau de la branche du recouvrement et les institutions de retraite complémentaire pour la délivrance d'informations aux employeurs concernant l'application de la législation relative à la réduction dégressive des cotisations (cf. Fiche 1), aux exonérations « aide à domicile » et LODEOM (cf. Fiche 3).

La coordination porte également sur les informations délivrées aux employeurs concernant tout point de droit dont l'application est susceptible d'avoir une incidence sur ces dispositifs, portant sur les cotisations de retraite complémentaire.

Par ailleurs, conformément à l'article L. 243-6-1 du code de la sécurité sociale, toute entreprise qui se trouverait confrontée à des interprétations contradictoires entre un organisme de la branche recouvrement d'une part et une institution de retraite complémentaire d'autre part, concernant sa situation au regard de l'application des dispositions relatives à la réduction générale, aux exonérations « aide à domicile » ou LODEOM, a la possibilité de solliciter l'intervention de l'ACOSS en vue d'obtenir son arbitrage.

Cette sollicitation peut également concerner tout point de droit dont l'application est susceptible d'avoir une incidence sur les dispositifs de réduction des cotisations mentionnés ci-dessus.

FICHE 5. DISPENSE D’AFFILIATION DES SALARIES IMPATRIÉS

L'article 77 de la loi PACTE a créé un article L. 767-2 dans le code de la sécurité sociale instaurant, au profit des salariés impatriés la possibilité de demander « *à ne pas être affiliés auprès des régimes obligatoires de sécurité sociale français en matière d'assurance vieillesse de base et complémentaire* ».

Un décret d'application du 18 juin 2019 est venu préciser les modalités de mise en œuvre de ce dispositif.

V.1. CHAMP D’APPLICATION

Sont concernés par cette dispense d'affiliation les salariés qui viennent travailler en France et qui n'ont pas relevé, au cours des 5 années civiles précédentes, d'un régime français obligatoire d'assurance vieillesse sauf pour des activités accessoires, de caractère saisonnier ou liées à leur présence en France pour y suivre des études.

L'exemption d'affiliation entraîne l'absence d'appel de toutes les cotisations Agirc-Arrco ainsi que des cotisations APEC.

En contrepartie, aucun droit de retraite complémentaire ne sera attribué pour toute la période pendant laquelle le salarié a bénéficié d'une exemption d'affiliation.

V.2. CONDITIONS DU BENEFICE DE L’EXEMPTION D’AFFILIATION

Les conditions pour bénéficier de cette exemption sont les suivantes :

- l'exemption est optionnelle et suppose une demande conjointe du salarié et de son employeur ;
- l'exemption suppose que le salarié soit en mesure de justifier qu'il bénéficie d'une couverture au titre du risque vieillesse supposant le versement d'une contribution minimale versée au titre d'une assurance vieillesse française ou étrangère : le décret fixe ce minimum à 20 000 € par an. Cette assurance vieillesse ne doit pas autoriser le salarié à bénéficier d'une liquidation intégrale ou partielle des droits avant son départ en retraite sauf dans certains cas exceptionnels.

Cette exemption d'affiliation n'est valable que pour une période de 3 ans, renouvelable une fois.

La sanction en cas d'exemption injustifiée est le versement à l'URSSAF et à l'Agirc-Arrco d'1,5 fois le montant des cotisations qui auraient été dues si le salarié avait été normalement affilié.

La demande d'exemption vaut pour le régime vieillesse de base et le régime vieillesse complémentaire.

V.3. PROCEDURE DE MISE EN ŒUVRE DE LA DEMANDE D'EXEMPTION

Le décret confie aux URSSAF la gestion des demandes d'exemption d'affiliation.

La forme de la demande est la suivante :

- l'employeur adresse à l'URSSAF sa demande contresignée par le salarié par tout moyen permettant de dater la réception. La demande devra être faite selon un modèle fixé par arrêté ;
- la demande doit être adressée au moins 60 jours (2 mois) avant la date à laquelle le salarié est affilié en France. Si l'employeur adresse sa demande postérieurement à la date d'affiliation : il devra verser les cotisations vieillesse puis en demander le remboursement.

Le bénéfice de l'exemption peut être demandé pour les salariés dont le contrat de travail a pris effet à compter du 11 juillet 2018 : en cas de demande d'exemption à titre rétroactif pour une date d'effet antérieure à la date de parution du décret, les cotisations sont annulées et remboursées (et les droits supprimés).

L'URSSAF dispose de 30 jours à compter de la réception de la demande pour accorder le bénéfice de l'exemption : elle peut également, dans ce délai, demander des éléments complémentaires à l'employeur et proroger le délai de 30 jours supplémentaires.

La gestion des demandes d'exemption fait l'objet d'une coordination entre les URSSAF et l'Agirc-Arrco.



MINISTÈRE DES AFFAIRES SOCIALES, DE LA SANTÉ ET DES DROITS DES FEMMES
MINISTÈRE DES FINANCES ET DES COMPTES PUBLICS

Direction de la sécurité
sociale
Sous-direction du
financement de la
sécurité sociale
Bureau 5B

Personne chargée du dossier : Laure Coudurier
tél. : 01 40 56 61 51
mél. : laure.coudurier@sante.gouv.fr

La ministre des affaires sociales, de la santé
et des droits des femmes

Le ministre des finances et des comptes publics

à

Monsieur le directeur de l'Agence centrale
des organismes de sécurité sociale,

Monsieur le directeur général de la Caisse
centrale de la mutualité sociale agricole

CIRCULAIRE N° DSS/SD5B/2015/99 du 1er janvier 2015 relative à la mise en œuvre de la réduction générale des cotisations et contributions sociales à la charge des employeurs et de la baisse du taux de cotisations d'allocations familiales

Date d'application : 1^{er} janvier 2015

NOR : AFSS1508233C

Classement thématique : Sécurité sociale : organisation, financement

Publiée au BO : oui

Déposée sur le site circulaire.legifrance.gouv.fr : oui

Catégorie : Interprétation à retenir, sous réserve de l'appréciation souveraine du juge, lorsque l'analyse de la portée juridique des textes législatifs ou réglementaires soulève une difficulté particulière.

Résumé : La circulaire détaille les différentes étapes servant au calcul de la réduction générale et à la détermination de l'éligibilité au taux réduit de cotisations d'allocations familiales et présente en annexe les situations particulières afférentes à ces modalités de calcul.

Mots-clés : Sécurité sociale – Exonération – Baisse de taux

Textes de référence :

Article 2 de la loi n° 2014-892 du 8 août 2014 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2014

Article 29 de la loi n° 2014-1655 du 29 décembre 2014 de finances rectificative pour 2014

Décret n° 2014-1531 du 17 décembre 2014 relatif au taux des cotisations d'allocations

familiales et d'assurance vieillesse de divers régimes de sécurité sociale

Décret n° 2014-1688 du 29 décembre 2014 relatif à la mise en œuvre de la réduction générale des cotisations et contributions patronales

Circulaires abrogées :

- Circulaire N°2003-42 du 7 juillet 2003 relative à l'application de la réduction générale de cotisations patronales de sécurité sociale aux entreprises de transport routier de marchandises ;
- Circulaire N° DSS/5B/2003/282 du 12 juin 2003 portant application du titre III de la loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003 relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi ;
- Circulaire N° DSS/5B/2004/522 du 2 novembre 2004 portant application à certains régimes spéciaux de sécurité sociale du titre III de la loi n°2003-47 du 17 janvier 2003 relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi ;
- « Question – Réponses » du 19 janvier 2004 DSS-SDFSS-Bureau 5B relatif à la mise en œuvre de la réduction générale des cotisations patronales de sécurité sociale ;
- Circulaire N° DSS/5B/2005/139 du 15 mars 2005 relative aux nouvelles modalités de calcul de la réduction générale de cotisations patronales de sécurité sociale prévue aux articles L. 241-13 et L.711-13 du code de la sécurité sociale ;
- Partie 1 et 3 de la circulaire N° DSS/5B/2007/358 du 1er octobre 2007 relative à la mise en œuvre de l'article 1er de la loi n°2007-1223 du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat ;
- Circulaire N° DSS/5B/2008/34 du 5 février 2008 portant diffusion d'un « questions-réponses » relatif aux modalités techniques d'application de l'article 1er de la loi n° 2007-1223 du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat ;
- Circulaire interministérielle N°DSS/SD5B/SG/SAFSL /SDTPS/2011/34 du 27 janvier 2011 relative à la mise en œuvre de l'annualisation de la réduction générale de cotisations sociales patronales.

Annexes :

Annexe 1 – Variation du coefficient maximal de la réduction générale des cotisations et contributions patronales

Annexe 2 – Cas particuliers de contrats de travail

Annexe 3 – Cas des employeurs ayant l'obligation de recourir aux caisses de congés payés

Annexe 4 – Situation des « conducteurs grands routiers ou longue distance » et « conducteurs routiers courte distance » des entreprises de transport routier de marchandises ayant une durée d'équivalence supérieure à la durée légale et rémunérée à un taux majoré

Annexe 5 – Application de la réduction générale pour les salariés relevant des régimes spéciaux des mines, des marins et des clercs et employés de notaire

Annexe 6 – Articulation de la réduction générale avec d'autres dispositifs d'exonération et de taux réduit

Diffusion : Agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS) assurant la diffusion auprès des unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (URSSAF) et Caisse centrale de la mutualité sociale agricole (CCMSA) assurant la diffusion auprès des mutualités sociales agricoles.

Dans le cadre du « pacte de responsabilité et de solidarité » ont été décidés un renforcement de la réduction générale des cotisations patronales sur les bas salaires et la mise en place d'une baisse du taux de cotisation d'allocations familiales pour les employeurs du secteur privé.

En effet, l'article 2 de la loi n° 2014-892 du 8 août 2014 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2014 et ses décrets d'application (décret n° 2014-1531 du 17 décembre 2014 relatif au taux des cotisations d'allocations familiales et d'assurance vieillesse de divers régimes de sécurité sociale et n° 2014-1688 du 29 décembre 2014 relatif à la mise en œuvre de la réduction générale des cotisations et contributions patronales) ont prévu, au niveau du SMIC, une exonération totale des cotisations patronales dues au titre de la maladie, de la famille, de la vieillesse, des accidents du travail et des maladies professionnelles (dans la limite de 1%) et des contributions dues pour le FNAL (dont le taux varie selon la taille de l'entreprise) et pour la caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA). Ainsi, quelle que soit la taille de l'entreprise, les rémunérations au niveau du SMIC seront totalement exonérées de ces prélèvements. A cela s'ajoute la baisse de 1,8 point du taux de la cotisation d'allocations familiales qui s'applique aux rémunérations n'excédant pas 1,6 fois le montant annuel du SMIC, pour les salariés entrant dans le champ d'application des allègements généraux.

Pour des raisons d'intelligibilité et dans un souci de simplification qui constitue également un des axes du pacte de responsabilité et de solidarité, la présente circulaire rassemble dans un cadre complet et cohérent, et sans les modifier sur le fond, l'ensemble des éléments de doctrine déjà maîtrisés sur les allègements généraux qui ont été publiés à l'occasion des diverses modifications législatives intervenues précédemment lorsque ces règles sont toujours en vigueur. Ces éléments colligés dans la présente circulaire permettent donc d'abroger 9 circulaires publiées depuis 2003 et référencées au début de la présente circulaire.

La valeur du SMIC et de la rémunération servant à déterminer l'éligibilité au taux réduit de cotisations d'allocations familiales d'une part et la réduction générale des cotisations et contributions patronales d'autre part étant calculées dans les mêmes conditions, les parties 1, 4, 5, 6, 7 et 8 ainsi que les annexes 2 et 4 de la présente circulaire sont communes aux deux dispositifs. Les parties 2 et 3 ainsi que les annexes 1, 3, 5 et 6 sont quant à elles spécifiques à la réduction générale des cotisations et contributions patronales.

Sommaire

1	Champ d'application de la réduction générale et du taux réduit de cotisations d'allocations familiales.....	1
1.1	Employeurs et salariés concernés	1
1.2	Employeurs et salariés exclus du champ d'application de la réduction générale et du taux réduit	1
2	Principe du calcul de la réduction générale	2
2.1	Cotisations exonérées	3
2.2	Calcul annualisé	3
2.3	Formule de calcul du coefficient de réduction	3
2.4	Majoration du coefficient de réduction.....	3
3	Valeur maximale du coefficient de la réduction générale.....	4
4	Détermination de la rémunération pour le calcul de la réduction générale et pour l'application du taux réduit.....	4
4.1	Rémunération au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.....	5
4.2	Déduction forfaitaire spécifique au titre des frais professionnels	5
5	Détermination de la valeur du SMIC servant au calcul de la réduction générale et du taux réduit d'allocations familiales	6
5.1	Principe général de détermination de la valeur du SMIC à prendre en compte au numérateur de la formule de calcul et éligibilité au taux réduit	6
5.2	Evolution du SMIC en cours d'année	6
5.3	Détermination du SMIC pour les salariés à temps partiel.....	6
5.4	Détermination du SMIC si la durée collective de l'entreprise est inférieure à la durée légale	7
5.5	Prise en compte des heures complémentaires et supplémentaires.....	7
6	Détermination de la valeur du SMIC pour les personnes qui ne sont pas employées sur toute l'année	8
6.1	Salarié entrant ou sortant de l'entreprise en cours d'année	8
6.2	Salarié absent mais dont le salaire est intégralement maintenu par l'employeur.....	9
6.3	Salarié absent sans maintien ou avec maintien partiel de la rémunération par l'employeur	10
7	Modalités d'application de la réduction générale et du taux réduit de cotisations d'allocations familiales	11
7.1	L'application mensuelle et les modalités de régularisation	11
7.1.1	Une régularisation unique en fin d'année.....	11
7.1.2	Une régularisation progressive	12
7.2	Limite de la réduction.....	13
7.3	Rémunération versée le mois suivant l'emploi avec la mention « rappel de salaire »	13
7.4	Entreprises ayant opté pour le rattachement des rémunérations aux périodes d'emploi	14
7.5	Anticipation possible de l'impact du versement ponctuel de certains éléments de rémunération pour la réduction générale des cotisations et contributions patronales	14
7.6	Conditionnalité liée à la négociation annuelle sur les salaires ou à un accord sur le contrat de génération	15
8	Entrée en vigueur.....	15

1 CHAMP D'APPLICATION DE LA REDUCTION GENERALE ET DU TAUX REDUIT DE COTISATIONS D'ALLOCATIONS FAMILIALES

1.1 EMPLOYEURS ET SALARIES CONCERNES

La réduction générale et le taux réduit de cotisations d'allocations familiales s'appliquent, au sein du régime général et du régime des salariés agricoles, en dehors des cas cités au 1.2, aux gains et rémunérations versés aux salariés pour lesquels les employeurs sont soumis à l'obligation d'adhésion au régime d'assurance chômage, que les salariés soient titulaires d'un contrat de travail à temps plein ou à temps partiel, à durée déterminée ou indéterminée.

Ces réductions s'appliquent également aux gains et rémunérations des salariés des entreprises qui sont inscrites au répertoire national des entreprises contrôlées majoritairement par l'Etat à la date de régularisation annuelle des cotisations prévue à l'article R. 243-10 du code de la sécurité sociale, ainsi que des salariés relevant soit des établissements publics à caractère industriel et commercial des collectivités territoriales, soit des sociétés d'économie mixte dans lesquelles ces collectivités ont une participation majoritaire.

Les gains et rémunérations des salariés des régimes spéciaux de sécurité sociale des marins, des mines et des clercs et employés de notaires ouvrent droit à la réduction générale et au taux réduit de cotisations d'allocations familiales si la condition d'affiliation à l'assurance chômage est remplie. L'employeur relevant des autres régimes spéciaux a également la possibilité d'appliquer la réduction générale à ceux de ses salariés qui relèvent du régime général, du régime agricole ou de l'un des trois régimes susmentionnés, au titre desquels il remplit les critères relatifs à l'assurance chômage.

Pour être éligibles à la réduction générale, ces gains et rémunérations doivent être inférieurs au salaire minimum de croissance majoré de 60 %.

Pour être éligibles au taux réduit de cotisations d'allocations familiales, ces gains et rémunérations ne doivent pas excéder le salaire minimum de croissance majoré de 60 %.

Les employeurs bénéficiant pour leurs salariés d'une exonération totale ou partielle de cotisations et contributions patronales et de taux spécifiques d'assiette ou de montants forfaitaires de cotisations, lesquels ne peuvent être cumulés avec les allègements généraux (cf. ci-dessous), peuvent en revanche bénéficier de la réduction du taux de cotisations d'allocations familiales. Dans ce cas, les employeurs appliquent en premier lieu la réduction du taux de cotisations d'allocations familiales.

1.2 EMPLOYEURS ET SALARIES EXCLUS DU CHAMP D'APPLICATION DE LA REDUCTION GENERALE ET DU TAUX REDUIT

Sont exclus du bénéfice de la réduction générale et du taux réduit de cotisations d'allocations familiales :

- l'Etat, les collectivités territoriales et leurs établissements publics administratifs, scientifiques ou culturels, les chambres de commerce et de l'industrie, les chambres des métiers et de l'agriculture, tous leurs salariés statutaires ou non ;
- les particuliers-employeurs.

Cette réduction générale et le taux réduit de cotisations d'allocations familiales ne s'appliquent pas aux gains et rémunérations versés aux salariés pour lesquels les employeurs du régime général et du régime agricole ne sont pas soumis à l'obligation d'adhésion au régime d'assurance chômage même si ces employeurs choisissent d'adhérer à ce régime.

Ainsi, notamment, la gratification des stagiaires et la rémunération des dirigeants affiliés de plein droit au régime général mais non titulaires d'un contrat de travail ne sont pas éligibles à la réduction générale et au taux réduit de cotisations d'allocations familiales.

Les employeurs dont les salariés relèvent de régimes spéciaux autres que ceux des mines, des marins et des clercs et employés de notaires ne bénéficient pas de la réduction générale ni du taux réduit de cotisations d'allocations familiales (notamment SNCF, RATP, EDF, GDF, Banque de France, Théâtre national de l'Opéra de Paris et Comédie-Française).

La réduction générale de cotisations et contributions patronales est, dans le cas général, non cumulable avec d'autres exonérations ou d'autres dispositifs de réduction du coût du travail. Ainsi, si les employeurs bénéficient pour leurs salariés d'une autre exonération totale ou partielle de cotisations et contributions patronales, de taux spécifiques d'assiette ou de montants forfaitaires de cotisations, ils ne peuvent pas appliquer pour ces mêmes salariés la réduction générale de cotisations et contributions patronales. L'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale prévoit toutefois, par exception, que la réduction générale est cumulable avec la déduction patronale forfaitaire sur les heures supplémentaires prévue à l'article L. 241-18 du code de la sécurité sociale pour les entreprises de moins de 20 salariés. La réduction générale se cumule également avec la baisse du taux de cotisations d'allocations familiales et, par tolérance, avec les dispositifs prévus à l'annexe 6 de la présente circulaire.

Exemple : *l'employeur bénéficiant de l'exonération en faveur des zones de revitalisation rurale ne pourra ainsi, à titre d'illustration, cumuler cette exonération avec la réduction générale pour ses mêmes salariés.*

Le taux réduit de cotisations d'allocations familiales est quant à lui, dans le cas général, cumulable avec les dispositifs d'exonération totale ou partielle de cotisations et contributions patronales, de taux spécifiques d'assiette ou de montants forfaitaires de cotisations avec le taux réduit de cotisations d'allocations familiales.

Exemple : *un employeur pourra ainsi cumuler à titre d'exemple pour les mêmes salariés le taux réduit de cotisations d'allocations familiales avec le bénéfice de l'exonération en faveur des zones franches urbaines.*

Lorsque les employeurs choisissent de ne pas appliquer une exonération totale ou partielle de cotisations et contributions de sécurité sociale dont ils peuvent bénéficier, ils peuvent alors appliquer la réduction générale. Cette décision est définitive et s'appliquera donc à toutes les rémunérations versées ultérieurement par l'employeur à ce salarié, quel qu'en soit le montant.

L'annexe 6 à la présente circulaire précise l'articulation de la réduction générale avec certains dispositifs particuliers d'exonérations ou de taux réduits.

2 PRINCIPE DU CALCUL DE LA REDUCTION GENERALE

Cette réduction générale accorde une exonération de cotisations et de contributions patronales sur les bas salaires. Son montant est égal au produit de la rémunération par un coefficient de réduction : *rémunération du salarié x coefficient de réduction*.

Ce coefficient est déterminé au moyen d'une formule de calcul qui rapporte la rémunération annuelle du salarié au SMIC annuel augmenté, le cas échéant, des heures supplémentaires et complémentaires. Les modalités de détermination du SMIC varient en fonction de la situation du salarié.

Dans certains cas, le coefficient de réduction peut être corrigé (Point 2.4).

2.1 COTISATIONS EXONEREES

La réduction générale des cotisations et contributions patronales s'applique sur :

- les cotisations d'allocations familiales réduites en application des articles L. 241-6-1 et D. 241-3-2 du code de la sécurité sociale ;
- les cotisations maladie, maternité, invalidité et décès ;
- la cotisation vieillesse plafonnée ;
- la cotisation vieillesse déplafonnée ;
- la cotisation due au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles (AT-MP) dans la limite de 1% en application de l'article D. 241-2-4 du code de la sécurité sociale ;
- la contribution de solidarité pour l'autonomie (CSA) ;
- la contribution au fonds national d'aide au logement (FNAL).

2.2 CALCUL ANNUALISE

La réduction est calculée pour chaque salarié sur la rémunération versée par année civile, y compris lorsque la rémunération se rapporte à une période d'emploi antérieure à l'année civile concernée. Une exception existe pour les entreprises en décalage de paie (Point 7.4). Elle est appliquée par anticipation chaque mois et peut faire l'objet d'une régularisation progressive, à chaque exigibilité, ou d'une seule régularisation annuelle, le dernier mois ou le dernier trimestre de l'année.

En cas de cessation du contrat de travail en cours d'année, la régularisation s'opère sur les cotisations dues au titre du dernier mois ou du dernier trimestre d'emploi.

L'exonération s'applique par contrat. Si le contrat à durée déterminée est renouvelé ou transformé en contrat à durée indéterminée, la réduction se calcule sur l'ensemble de la période couverte par lesdits contrats. En cas de poursuite du contrat sur l'année suivante, le calcul est effectué pour la part de la rémunération versée chaque année.

2.3 FORMULE DE CALCUL DU COEFFICIENT DE REDUCTION

Le montant de la réduction est obtenu par application d'un coefficient à la rémunération annuelle brute. Ce coefficient, arrondi au dix millième le plus proche, est déterminé selon la formule suivante :

$$\frac{T}{0,6} \times (1,6 \times \frac{\text{smic annualisé} + (\text{smic horaire} \times \text{nombre d'heures supplémentaires et complémentaires})}{\text{Rémunération annuelle brute}} - 1)$$

La valeur T correspond à la somme des taux de cotisations et contributions exonérées dans les conditions fixées au point 2.1.

Ainsi, en 2015, la valeur T sera de 27,95% pour une entreprise assujettie à un FNAL à 0,1 % et de 28,35 % pour une entreprise assujettie à un FNAL à 0,5% (voir annexe 1).

2.4 MAJORATION DU COEFFICIENT DE REDUCTION

Le coefficient de réduction générale peut être majoré pour tenir compte de la situation :

- des salariés intérimaires auxquels l'employeur est tenu de verser des indemnités compensatrices de congés payés en application de l'article L. 1251-19 du code du travail (Annexe 2) ;
- aux salariés des professions dans lesquelles le paiement des congés et des charges sur les indemnités de congés est mutualisé entre les employeurs affiliés aux caisses de congés payés mentionnées à l'article L. 3141-30 du code du travail (Annexe 3).

3 VALEUR MAXIMALE DU COEFFICIENT DE LA REDUCTION GENERALE

La valeur maximale du coefficient de la réduction générale (valeur « T ») correspond à la somme des taux de cotisations et contributions exonérées applicables à la situation de l'employeur et du salarié.

Les employeurs soumis à un taux de contribution au FNAL de 0,1 % appliquent un coefficient maximal T de 0,2795 en 2015 (voir Annexe 1 pour l'évolution du coefficient). Conformément à l'article L. 834-1 du code de la sécurité sociale, cette contribution de 0,1 % est applicable aux :

- employeurs d'entreprises de moins de 20 salariés ;
- entreprises de la production agricole (employeurs occupés à des activités de culture, d'élevage, de dressage ; entreprises de travaux agricoles ou de travaux forestiers, etc.) et aux sociétés coopératives agricoles, quelque soit leur effectif.

Les employeurs soumis à un FNAL à 0,5 % sont les employeurs d'entreprises d'au moins 20 salariés. Ils appliquent le coefficient maximal T de 0,2835 en 2015 (voir Annexe 1 pour l'évolution du coefficient). Les entreprises agricoles, hors entreprises de la production agricole et sociétés coopératives agricoles, sont assujetties à la contribution au FNAL à 0,5 % si l'effectif de l'entreprise est égal ou supérieur à 20 salariés.

En cas de changement d'assujettissement à la contribution au titre du FNAL, c'est-à-dire lors du franchissement du seuil d'effectif au 31 décembre, le changement de taux de contribution s'opère au 1^{er} janvier. Les modalités de décompte des effectifs sont celles en vigueur pour le calcul, le paiement et le recouvrement des cotisations de sécurité sociale et sont précisées dans la circulaire DSS/5B n°2010-38 du 1^{er} février 2010 relative aux nouvelles modalités de décompte des effectifs.

Par exemple, le franchissement de seuil d'effectif qui est constaté au 31 décembre 2014 a un impact sur le taux à prendre en compte dès le 1^{er} janvier 2015.

La réduction générale appliquée sur la cotisation due au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles est imputée dans la limite de 1 %.

La valeur maximale du coefficient de la réduction générale peut être majorée conformément à l'article D. 241-11 du code de la sécurité sociale pour les salariés mentionnés au point 2.4 de la présente circulaire : la valeur du coefficient maximal est alors égale à $T \times 1,1$ pour les travailleurs temporaires, qui ne sont pas en contrat à durée indéterminée (Point 4.a de l'annexe 2) ; elle est égale à $T \times 100/90$ pour les salariés relevant de caisses de congés payés (Annexe 3).

La valeur du coefficient maximal correspond à la somme des taux de cotisations et contributions exonérées applicables à la situation de l'employeur et du salarié. Les annexes 1 et 6 précisent la valeur du coefficient maximal dans les cas où les taux de cotisations et de contributions sont inférieurs à ceux du droit commun.

4 DETERMINATION DE LA REMUNERATION POUR LE CALCUL DE LA REDUCTION GENERALE ET POUR L'APPLICATION DU TAUX REDUIT

La rémunération du salarié intervient dans le calcul du coefficient ainsi que dans celui de la réduction générale des cotisations et contributions patronales. Elle permet également de déterminer l'éligibilité au taux réduit de cotisations d'allocations familiales.

4.1 REMUNERATION AU SENS DE L'ARTICLE L. 242-1 DU CODE DE LA SECURITE SOCIALE

La rémunération prise en compte est celle soumise aux cotisations de sécurité sociale au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale. Sont incluses toutes les sommes versées en contrepartie d'un travail, notamment les salaires ou gains, les indemnités de congés payés, les indemnités, les primes, les avantages en nature ou en argent.

Compte tenu de l'adoption de modalités différentes de prise en compte de ces situations, l'assiette de rémunération intègre la rémunération des temps de pause, d'habillage et de déshabillage, y compris, depuis le 1er janvier 2015, celle qui est versée en application d'une convention ou d'un accord collectif étendu en vigueur au 11 octobre 2007.

Par voie de conséquence, il est également mis fin à la neutralisation des rémunérations des temps de coupure et d'amplitude admise dans la circulaire ministérielle n°DSS/5B/2008/34 du 5 février 2008 ainsi qu'à la neutralisation des rémunérations afférentes aux temps de douche tolérée par lettre ministérielle en date du 24 décembre 2010.

4.2 DEDUCTION FORFAITAIRE SPECIFIQUE AU TITRE DES FRAIS PROFESSIONNELS

Le 3^o alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale prévoit que « ne peut être opéré sur la rémunération ou le gain des intéressés servant au calcul des cotisations des assurances sociales, des accidents du travail et des allocations familiales, de déduction au titre de frais professionnels que dans les conditions et limites fixées par arrêté interministériel ».

Pour les professions qui appliquent une déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels, telle que définie par l'arrêté du 20 décembre 2002 modifié relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale, la rémunération retenue pour le calcul du coefficient, pour le calcul de la réduction générale ainsi que pour le calcul de l'éligibilité au taux réduit de cotisations d'allocations familiales est la rémunération brute après application de la déduction forfaitaire spécifique.

La déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels consiste en un abattement de l'assiette des cotisations patronales et salariales et de chômage limité à 7 600 euros par an et par salarié. Elle ne peut se cumuler avec les remboursements au titre des frais professionnels, à l'exception, d'une part, des indemnités versées au titre de remboursements pour frais professionnels pour certaines professions bénéficiant d'une déduction forfaitaire spécifique dont le montant est notoirement inférieur à la réalité des frais professionnels exposés et, d'autre part, de certains cas mentionnés dans la circulaire DSS n°2003-07 du 7 janvier 2003.

Ainsi, dans les cas de cumul d'une déduction forfaitaire pour frais professionnel de 10% et le paiement de sommes versées pour rembourser des frais professionnels dans les conditions fixées par l'arrêté du 20 décembre 2002 modifié, ces remboursements sont réintégrés dans l'assiette : c'est la rémunération brute après réintégration des indemnités versées au salarié, réduite du montant global de la déduction, qui est retenue.

Exemple : Un salarié à temps plein est payé 1 558 € par mois et son employeur bénéficie d'une déduction forfaitaire spécifique au taux de 10%. Le salarié obtient également un remboursement de frais professionnels d'un montant de 100 €. La rémunération prise en compte est alors de 1492,20 € : $(1\ 558\ € + 100\ €) \times 90\%$.

5 DETERMINATION DE LA VALEUR DU SMIC SERVANT AU CALCUL DE LA REDUCTION GENERALE ET DU TAUX REDUIT D'ALLOCATIONS FAMILIALES

5.1 PRINCIPE GENERAL DE DETERMINATION DE LA VALEUR DU SMIC A PRENDRE EN COMPTE AU NUMERATEUR DE LA FORMULE DE CALCUL ET ELIGIBILITE AU TAUX REDUIT

La valeur du SMIC est prise en compte au numérateur de la formule de calcul de la réduction générale et permet de déterminer l'éligibilité au taux réduit de cotisations d'allocations familiales.

Pour un salarié rémunéré à temps plein sur toute l'année dans une entreprise où la durée collective prise en compte est la durée légale de travail effectif de trente-cinq heures hebdomadaires, le montant annuel du SMIC à prendre en compte est égal à 1820 fois le salaire horaire minimum de croissance en vigueur au 1^{er} janvier de l'année considérée ou à la somme de douze fractions identiques correspondant au produit du SMIC horaire $\times 35 \times 52/12$. A titre de tolérance, lorsque l'employeur rémunère mensuellement ses salariés sur la base de 151,67 heures (et non exactement $35 \times 52/12$), le SMIC annuel pris en compte pour le calcul de la réduction peut être établi sur la base de 12 fois cette valeur.

Dans certaines situations, le SMIC doit être corrigé, notamment pour tenir compte des temps partiel et de la suspension du contrat de travail avec maintien partiel de salaire ou sans maintien de salaire. Cette correction permet également de tenir compte des durées collectives de travail supérieures à la durée légale (Annexe 4).

Après correction éventuelle du SMIC, cette valeur doit être augmentée du nombre d'heures supplémentaires ou complémentaires sans prise en compte des majorations auxquelles elles donnent lieu.

5.2 EVOLUTION DU SMIC EN COURS D'ANNEE

Si le SMIC évolue en cours d'année, la valeur annuelle du SMIC à prendre en compte est égale à la somme des valeurs déterminées pour les périodes antérieures et postérieures à l'évolution rapportée à la durée d'application de chacune de ces valeurs au cours de l'année.

Exemple : en 2012, la valeur du smic horaire était de 9,22 € de janvier à juin et de 9,40 € de juillet à décembre. Sans réalisation d'heures supplémentaires pour cette année, la valeur au dénominateur est alors égale à 16 944,57 € soit le résultat de la somme de $9,22 \times (6 \times 35 \times 52/12)$ et de $9,40 \times (6 \times 35 \times 52/12)$.

5.3 DETERMINATION DU SMIC POUR LES SALARIES A TEMPS PARTIEL

Le montant du salaire minimum de croissance est corrigé à proportion de la durée de travail inscrite au contrat de travail au titre de la période où le salarié est présent dans l'entreprise, hors heures supplémentaires et complémentaires, rapportée à celle correspondant à la durée légale du travail.

Exemple : un salarié présent toute l'année travaille 30 heures par semaine dans une entreprise où le temps plein est de 35 heures. Le numérateur de la formule est alors calculé de la façon suivante : $SMIC\ annuel = (SMIC\ horaire \times 1820 \times 30/35)$.

Lorsque la durée quotidienne de travail du salarié est modifiée en cours d'année (par exemple, passage d'un temps plein à un temps partiel ou inversement, avenant à un contrat de travail pour augmenter la durée du temps partiel), le SMIC annuel est calculé en découpant l'année en fonction de chaque période, sur le même principe que celui appliqué pour l'évolution du SMIC en cours d'année (Point 5.2).

5.4 DETERMINATION DU SMIC SI LA DUREE COLLECTIVE DE L'ENTREPRISE EST INFERIEURE A LA DUREE LEGALE

La prise en compte des durées collectives d'entreprises inférieures à la durée légale repose sur le même principe que la prise en compte du travail à temps partiel. L'employeur se conforme au troisième alinéa du II de l'article D. 241-7 et au point 5.3 de la présente circulaire.

En effet, pour ces salariés, la rémunération contractuelle est fixée sur une base inférieure à la durée légale ce qui nécessite de corriger le SMIC par le rapport de la durée du travail prévue au contrat, hors heures supplémentaires et complémentaires, sur la durée équivalente à la durée légale du travail.

Exemple : *un salarié présent toute l'année travaille dans une entreprise où le temps plein est de 34 heures par semaine. Le numérateur de la formule est alors calculé de la façon suivante : SMIC horaire \times 1820 \times 34/35 = SMIC annuel*

5.5 PRISE EN COMPTE DES HEURES COMPLEMENTAIRES ET SUPPLEMENTAIRES

Une fois le SMIC corrigé pour tenir compte de la quotité de travail, il est augmenté pour prendre en compte les heures complémentaires et supplémentaires. Au numérateur de la formule de calcul, une heure supplémentaire ou complémentaire est comptée pour 1 (et non 1,25 par exemple si sa rémunération était majorée de 25%), sous réserve qu'elle soit rémunérée au moins comme une heure normale.

Sont considérées comme heures supplémentaires pour majorer le SMIC, les heures rémunérées au-delà de la durée légale du travail soit 35 heures par semaine : en effet, si la durée conventionnelle du travail est inférieure à 35 heures par semaine, seules les heures effectuées au-delà de 35 heures sont décomptées comme des heures supplémentaires.

La majoration du SMIC s'applique ainsi aux heures supplémentaires listées à l'article L. 241-18 du code de la sécurité sociale :

- aux heures supplémentaires définies à l'article L. 3121-11 du code du travail ;
- aux heures effectuées en application du troisième alinéa de l'article L. 3123-7 du même code ;
- aux heures supplémentaires mentionnées à l'article L. 3122-4 du même code, à l'exception des heures effectuées entre 1 607 heures et la durée annuelle fixée par l'accord lorsqu'elle lui est inférieure.

De ce fait, bien que les entreprises d'au moins 20 salariés n'ont pas droit à la déduction forfaitaire patronale prévue à l'article L. 241-18, ces entreprises peuvent également majorer la valeur du SMIC au numérateur du coefficient à hauteur du nombre d'heures supplémentaires valorisées par le SMIC horaire.

Par exemple, *si un salarié d'une entreprise de 25 salariés effectue sur un mois 4 heures supplémentaires, alors le SMIC mensuel au numérateur du coefficient de réduction est majoré de 4 fois le SMIC horaire.*

Il convient de préciser que les heures supplémentaires qui résultent d'une durée collective de travail supérieure à la durée légale ou d'une convention de forfait intégrant déjà un certain nombre d'heures supplémentaires, sont considérées comme des heures supplémentaires « structurelles ». Elles sont prises en compte en cas d'absence du salarié dans les conditions détaillées au point 6.2 de la présente circulaire en cas de maintien total de la rémunération et au point 6.3 en cas de maintien partiel de rémunération.

Sont considérées comme heures complémentaires les heures effectuées par les salariés à temps partiel, c'est-à-dire les heures effectuées au-delà de la durée de travail fixée par le contrat et sans qu'elles puissent avoir pour effet de porter la durée de travail au niveau de la durée légale ou conventionnelle du travail.

Ces heures complémentaires sont limitées au dixième de la durée de travail fixée par le contrat. Une convention ou un accord collectif de branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut porter jusqu'au tiers de la durée prévue au contrat la limite dans laquelle peuvent être accomplies les heures complémentaires.

Pour un salarié à temps partiel, seules les heures complémentaires mentionnées aux articles L. 3123-17 et L. 3123-18 du code du travail peuvent augmenter le SMIC.

Exemple 1 :

Un salarié qui n'a aucune absence sur l'année autre que les congés payés est payé sur la base horaire de 1,5 SMIC en 2015. Il effectue 33 heures supplémentaires cumulées sur l'année, dont la rémunération est majorée de 25 %. Il ne perçoit aucun autre élément de rémunération.

Le coefficient de réduction applicable à la rémunération tient compte :

- d'une rémunération de **26 829,92 €** qui correspond à $(1,5 \times 1\,820 \times 9,61) + (1,5 \times 33 \times 9,61 \times 1,25)$;
- d'un SMIC + heures supplémentaires hors majorations de **17 807,33 €** soit $(1\,820 + 33) \times 9,61$.

Remarque : Le SMIC annuel est égal à 1 820 fois le SMIC horaire. 9,61 € est la valeur du SMIC horaire brut à la date du 01/01/2015.

Le montant de la réduction générale des cotisations et contributions patronale se calcule ainsi :

$$\text{Montant de la réduction générale} = 26\,829,92 \times \frac{T}{0,6} \times \left(1,6 \times \frac{17\,807,33}{26\,829,92} - 1 \right)$$

Exemple 2 : un salarié présent toute l'année travaille 30 heures par semaine dans une entreprise où le temps plein est de 35 heures et réalise 20 heures complémentaires dans l'année. Le numérateur de la formule est alors calculé de la façon suivante : SMIC annuel = (SMIC horaire \times 1820 \times 30/35) + (SMIC horaire \times 20).

6 DETERMINATION DE LA VALEUR DU SMIC POUR LES PERSONNES QUI NE SONT PAS EMPLOYEES SUR TOUTE L'ANNEE

Pour les personnes qui ne sont pas employées sur toute l'année, la valeur du SMIC servant au calcul de la réduction générale et de l'éligibilité au taux réduit de cotisations d'allocations familiales prend en compte les mois de présence dans l'entreprise, selon les modalités suivantes :

6.1 SALARIE ENTRANT OU SORTANT DE L'ENTREPRISE EN COURS D'ANNEE

Le cinquième alinéa du II de l'article D.241-7 précise les règles applicables, pour :

- les salariés entrant dans le champ de la mensualisation (article L. 3242-1 du code du travail), qui arrivent ou partent en cours d'année ;
- les salariés mentionnés au 2^e alinéa du III de l'article D.241-7 en contrat de travail temporaire à durée indéterminée n'étant pas dans le champ de la mensualisation et ouvrant droit à une garantie minimale mensuelle au moins égale pour un temps plein à 151,67 fois le SMIC (voir annexe 2).

Dans ces cas, par cohérence avec le calcul de la paie, la valeur du SMIC retenue pour le mois où le salarié entre ou sort de l'entreprise est corrigée du rapport entre la rémunération versée par l'employeur ce mois et celle qui aurait été versée si le salarié n'avait pas été absent, après déduction, pour la détermination de ces deux salaires, des éléments de rémunération dont le montant n'est pas proratisé pour tenir compte de l'absence.

Ne sont donc pas prises en compte dans ce rapport les primes forfaitaires et les diverses indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail (notamment indemnités compensatrices de congés payés et indemnités de fin de contrat).

Exemple : un salarié est rémunéré habituellement 2000 € dont 1500 € de rémunération et 500 € de primes fixes. Lorsque le salarié quitte l'entreprise le 15 du mois N, si sa rémunération est de 750 € et si sa prime au titre de ce mois reste fixée à 500 € alors le montant de la prime n'est pas pris en compte dans les rémunérations comparées. Si la durée collective de l'entreprise correspond à la durée légale de travail effectif de trente cinq heures hebdomadaires, le SMIC retenu au titre du mois d'absence est alors égal à $(35 \times 52/12 \times \text{SMIC horaire}) \times 750/1500$.

Si l'on tient compte d'un SMIC horaire de 9,61 €, le montant mensuel de la réduction générale est alors égal à $1\,250 \times \frac{T}{0,6} \times (1,6 \times \frac{35 \times 52/12 \times 9,61 \times 750 / 1500}{1250} - 1)$.

A titre de précision, pour un salarié à temps partiel qui entre ou sort en cours de période, il conviendra de faire deux proratas. Le premier prorata permet de tenir compte du temps partiel (Point 5.3.) et le second prorata permet de tenir compte de l'entrée ou la sortie en cours de période.

6.2 SALARIE ABSENT MAIS DONT LE SALAIRE EST INTEGRALEMENT MAINTENU PAR L'EMPLOYEUR

En cas de suspension du contrat de travail avec paiement intégral de la rémunération du salarié par l'employeur, le quatrième alinéa du II de l'article D. 241-7 prévoit de retenir le SMIC qui aurait été pris en compte si le salarié avait été présent dans l'entreprise.

Exemple 1 : un salarié travaillant à temps partiel à 30 heures par semaine est absent 14 heures dans le mois. Sa rémunération brute est maintenue et ne tient pas compte de son absence. Le SMIC reste calculé pour ne tenir compte que du temps partiel (à proportion de la durée de travail inscrite au contrat de travail au titre de la période où il est présent dans l'entreprise, hors heures supplémentaires et complémentaires, rapportée à la durée légale du travail), soit 30/35.

Exemple 2 : un salarié travaillant à temps plein à 35 heures par semaine est absent 14 heures dans le mois. Sa rémunération brute est maintenue et ne tient pas compte de son absence. Le SMIC retenu au titre du mois d'absence n'est donc pas corrigé pour tenir compte de son absence.

Lorsque l'horaire collectif de travail prévoit des heures supplémentaires structurelles, la valeur du SMIC corrigée tient compte de ces heures structurelles.

Exemple 3 : un salarié travaillant à temps plein à 35 heures par semaine et avec 4 heures supplémentaires structurelles est absent 14 heures dans le mois. Sa rémunération brute est maintenue et ne tient pas compte de son absence. Si les heures supplémentaires structurelles sont rémunérées, le SMIC retenu au titre du mois d'absence en tient compte et n'est pas corrigé pour tenir compte de l'absence du salarié.

6.3 SALARIE ABSENT SANS MAINTIEN OU AVEC MAINTIEN PARTIEL DE LA REMUNERATION PAR L'EMPLOYEUR

Le cinquième alinéa du II de l'article D.241-7 précise également les règles applicables en cas d'absence pour :

- les salariés entrant dans le champ de la mensualisation (article L. 3242-1 du code du travail) dont le contrat de travail est suspendu sans maintien ou avec maintien partiel de la rémunération par l'employeur ;
- les salariés n'entrant pas dans le champ de la mensualisation dont le contrat est suspendu avec maintien partiel de la rémunération par l'employeur (voir Annexe 2) ;
- les salariés mentionnés au 2^{ème} alinéa du III de l'article D.241-7, en contrat de travail temporaire à durée indéterminée n'entrant pas dans le champ de la mensualisation et ouvrant droit à une garantie minimale mensuelle au moins égale pour un temps plein à 151,67 fois le SMIC (voir Annexe 2).

Dans ces cas, par cohérence avec le calcul de la paie, la valeur du SMIC retenue pour les mois au cours desquels a lieu l'absence et qui est portée au numérateur de la formule est corrigée du rapport entre la rémunération versée par l'employeur ce mois et celle qui aurait été versée si le salarié n'avait pas été absent, après déduction, pour la détermination de ces deux salaires, des éléments de rémunération dont le montant n'est pas proratisé pour tenir compte de l'absence.

Ne sont donc pas prises en compte dans ce rapport entre la rémunération versée et la rémunération qui aurait été versée les primes forfaitaires et les indemnités journalières de sécurité sociale versées par subrogation par l'employeur.

La correction de la valeur du SMIC porté au numérateur intervient le mois durant lequel la rémunération tient compte de l'absence. Ainsi, si l'absence lors du mois N n'est prise en compte que dans la rémunération du mois N+1, alors la correction de la valeur du SMIC se fait au titre du mois N+1. Si l'absence intervenue au cours des mois N et N+1 n'est prise en compte que dans la rémunération de N+2, alors la correction de la valeur du SMIC intervient en N+2. Cette correction peut conduire à une valeur de SMIC mensuelle négative au numérateur. Dans ce cas, et si l'entreprise ne pratique pas la régularisation progressive (point 7.1.2), l'employeur devra faire une régularisation intermédiaire sur les premiers mois de l'année.

Exemple 1 : un salarié est rémunéré habituellement 2000 € dont 1500 € de rémunération et 500 € de primes fixes. Ces primes ne sont pas prises en compte dans la rémunération proratisée pour le calcul de la valeur du SMIC. Lorsque le salarié est absent 11 jours ouvrés pour un mois N de 22 jours ouvrés, sa rémunération est de 750 €, sa prime reste fixée à 500 € et il reçoit de l'employeur des indemnités journalières complémentaires à hauteur de 100 € soit un salaire du mois de 1 350 €. La valeur du SMIC retenue pour le mois N est alors égale à $(35 \times 52/12 \times \text{SMIC horaire}) \times 850/1500$.

Lorsque l'horaire collectif de travail prévoit des heures supplémentaires structurelles, la valeur du SMIC corrigée tient compte de ces heures structurelles.

Exemple 2 : un salarié dont la durée collective de travail est de 39 heures est rémunéré habituellement 2300 € dont 1800 € de rémunération et 500 € de primes fixes. Ces primes ne sont pas prises en compte dans la rémunération proratisée pour le calcul du SMIC. Lorsque le salarié est absent 11 jours ouvrés pour un mois N de 22 jours ouvrés, sa rémunération est de 900 €, sa prime reste fixée à 500 € et il reçoit de l'employeur des indemnités journalières complémentaires à hauteur de 100 € soit un salaire du mois de 1 500 €. Ce salarié effectuant 4 heures supplémentaires structurelles par semaine soit 17,33 heures par mois, la valeur du SMIC retenue pour le mois N prise en compte est alors égale à $((35 \times 52/12) + 17,33 \text{ heures supplémentaires structurelles} \times \text{SMIC horaire}) \times 1000/1800$.

A titre de précision, pour un salarié à temps partiel qui entre ou sort en cours de période, il conviendra de faire deux proratas. Le premier prorata permet de tenir compte du temps partiel (Point 5.3.) et le second prorata permet de tenir compte de l'absence du salarié.

7 MODALITES D'APPLICATION DE LA REDUCTION GENERALE ET DU TAUX REDUIT DE COTISATIONS D'ALLOCATIONS FAMILIALES

7.1 L'APPLICATION MENSUELLE ET LES MODALITES DE REGULARISATION

Bien que le montant définitif de la réduction soit calculé annuellement et que le taux réduit de cotisations d'allocations familiales soit également déterminé sur une base annuelle, la réduction générale et le taux réduit de cotisations d'allocations familiales sont appliqués mensuellement par anticipation.

Pour la réduction générale, la formule mensuelle de calcul du coefficient de la réduction générale est alors fonction de paramètres mensuels, soit :

$$\frac{T}{0,6} \times (1,6 \times \frac{\text{smic mensuel} + (\text{smic horaire} \times \text{nombre d'heures supplémentaires et complémentaires})}{\text{Rémunération mensuelle brute}} - 1) \times b$$

Pour le taux réduit de cotisations d'allocations familiales, l'employeur applique mensuellement le taux de cotisations d'allocations familiales de 3,45 % si la rémunération mensuelle du salarié au titre du premier mois est inférieure ou égale à 1,6 SMIC ; si cette rémunération est supérieure au seuil de 1,6 SMIC ou s'il anticipe que la rémunération annuelle, compte tenu des rémunérations complémentaires versées ultérieurement, dépassera 1,6 SMIC, il applique le taux de 5,25 %.

Les modalités de calcul mensuel de la réduction et la détermination du taux réduit dépendent du choix opéré par l'employeur en matière de régularisation : cette dernière peut être réalisée en une fois (point 7.1.1), ou progressivement, à chaque échéance (point 7.1.2).

7.1.1 Une régularisation unique en fin d'année

La régularisation peut être effectuée en une seule fois lors du calcul des cotisations déclarées pour le dernier mois ou trimestre de l'année. Pour les contrats qui prennent fin en cours d'année, la régularisation est opérée lors du calcul des cotisations afférentes à la dernière période d'emploi.

Pour le taux réduit de cotisations d'allocations familiales, cette régularisation correspond à la différence entre le montant de cotisations d'allocations familiales calculé annuellement et le montant de cotisations d'allocations familiales calculé par anticipation sur les périodes précédentes de l'année.

Pour la réduction générale, cette régularisation correspond à la différence entre le montant de la réduction calculée selon la formule annuelle et le montant de la réduction appliquée par anticipation sur les périodes précédentes de l'année.

L'employeur devra déclarer le différentiel sur le bordereau récapitulatif de cotisations du dernier mois ou du dernier trimestre de l'année, ou, en cas de fin de contrat, sur le bordereau récapitulatif de la dernière période d'emploi, au moyen d'un code type créé à cet effet dans les cas suivants :

- pour la réduction générale, lorsque le montant cumulé des réductions appliquées pour les mois précédents de l'année est supérieur au montant de la réduction générale calculé sur la base annuelle ;
- pour le taux réduit, lorsque le montant cumulé de cotisations d'allocations familiales appliqué pour les mois précédents de l'année est supérieur ou inférieur au montant de la cotisation d'allocations familiales calculée sur la base annuelle.

A titre de tolérance, lorsque l'écart entre la somme des réductions calculées au cours de l'année et le montant calculé à la fin de l'année pour un salarié est inférieur à 1 euro, la régularisation peut être omise.

7.1.2 Une régularisation progressive

Alternativement à la régularisation annuelle, l'employeur peut choisir de mettre en place une régularisation progressive. Dans ce cas, la régularisation est opérée à chaque exigibilité.

En sommant les valeurs du SMIC et de la rémunération de l'ensemble des mois ou des périodes d'emploi écoulés depuis le début de l'année ou le premier jour de l'embauche si elle est postérieure, l'employeur qui applique une régularisation progressive détermine :

- l'éligibilité au taux réduit de cotisations d'allocations familiales et ajuste ce taux de cotisations mensuellement ;
- le coefficient de la réduction générale et ajuste le montant de la réduction.

Exemple 1 : pour un salarié présent depuis le 1^{er} janvier dans l'entreprise, le taux des cotisations d'allocations familiales pour le mois de mars est calculé de la manière suivante : (Rémunération brute de janvier + rémunération brute de février + rémunération brute de mars) / (SMIC janvier + SMIC février + SMIC mars).

Si ce rapport est inférieur ou égal à 1,6 alors le taux de cotisations d'allocations familiales sera de 3,45 % pour le mois de mars.

Exemple 2 : pour un salarié présent toute l'année, la réduction générale mensuelle est alors déterminée comme suit :

En janvier	Réduction générale = Rémunération brute de janvier \times Coefficient $\times b$; Coefficient = $(T / 0,6) \times (1,6 \times \text{SMIC janvier} / \text{rémunération brute janvier} - 1)$
En février	Réduction générale = (Rémunération brute de janvier + rémunération brute de février) \times Coefficient $\times b$; Coefficient = $(T / 0,6) \times (1,6 \times \text{SMIC janvier} + \text{SMIC février} / \text{rémunération brute janvier} + \text{rémunération brute février} - 1)$
En mars	Réduction générale = (Rémunération brute de janvier + rémunération brute de février + rémunération brute de mars) \times Coefficient $\times b$; Coefficient = $(T / 0,6) \times (1,6 \times \text{SMIC janvier} + \text{SMIC février} + \text{SMIC mars} / \text{rémunération brute janvier} + \text{rémunération brute février} + \text{rémunération brute mars} - 1)$
En avril	Réduction générale = (Rémunération brute de janvier + rémunération brute de février + rémunération brute de mars + rémunération brute d'avril) \times Coefficient $\times b$; Coefficient = $(T / 0,6) \times (1,6 \times \text{SMIC janvier} + \text{SMIC février} + \text{SMIC mars} + \text{SMIC avril} / \text{rémunération brute janvier} + \text{rémunération brute février} + \text{rémunération brute mars} + \text{rémunération brute avril} - 1)$

La formule précédente est ensuite complétée chaque mois jusqu'en décembre.

En décembre	$\text{Réduction générale} = (\text{Rémunération brute de janvier à décembre}) \times \text{Coefficient} \times b ;$ $\text{Coefficient} = (T / 0,6) \times (1,6 \times \text{somme des SMIC de janvier à décembre} / \text{somme des rémunérations brutes de janvier à décembre} - 1)$
-------------	---

Le montant de la réduction à verser pour le mois en question est alors égal à la différence entre le montant ainsi déterminé et le montant cumulé de la réduction appliqué sur les mois précédents ou sur les périodes d'emploi précédentes de l'année.

L'employeur devra déclarer le différentiel sur le bordereau récapitulatif de cotisations du dernier mois ou du dernier trimestre de l'année ou de la période d'emploi au moyen d'un code type créé à cet effet dans les cas suivants :

- pour la réduction générale, lorsque le montant cumulé des réductions appliquées pour les mois précédents de l'année est supérieur au montant de la réduction générale calculé sur la base annuelle ;
- pour le taux réduit, lorsque le montant cumulé de cotisations d'allocations familiales appliqué pour les mois précédents de l'année est supérieur ou inférieur au montant de la cotisation d'allocations familiales calculée sur la base annuelle.

A titre de tolérance, lorsque l'écart entre la somme des réductions calculées au cours de l'année et le montant de la réduction calculée à la fin de l'année pour un salarié est inférieur à 1 euro, la régularisation peut être omise.

7.2 LIMITE DE LA REDUCTION

Conformément à l'article D. 241-11 du code de la sécurité sociale, le montant total de la réduction générale est limité au montant des cotisations et contributions dues pour l'emploi du salarié au titre des gains et rémunérations versés au cours de l'année, sur la base d'un taux de cotisations d'allocations familiales de 3,45 %.

Par exception, le montant des cotisations et contributions exonérées peut être supérieur au montant des cotisations et contributions dues dans les situations prévues au point 2.4 de la présente circulaire. Le montant maximal de la réduction est alors majoré d'un facteur de 1,1 pour tenir compte des indemnités compensatrices de congés payés versées au salarié intérimaire (voir annexe 2) ou d'un facteur de 100/90 pour tenir compte des indemnités de congés payés et des charges afférentes versées par l'intermédiaire des caisses de compensation des congés payés (voir annexe 3).

7.3 REMUNERATION VERSEE LE MOIS SUIVANT L'EMPLOI AVEC LA MENTION « RAPPEL DE SALAIRE »

Lorsque la rémunération d'un mois N est versée le mois suivant en raison d'une erreur dans l'établissement de la paye, et si cette situation est avérée notamment par la mention « rappel de salaire » sur le bulletin de paye, cette régularisation de la rémunération est prise en compte dans le calcul de la réduction générale.

Cette logique s'applique également en cas d'embauche, quand le paiement afférent à une période travaillée antérieure est retardé : une embauche a lieu en cours de mois et la rémunération afférente à ce mois est versée avec celle afférente au mois suivant.

Par ailleurs, si des rappels de salaire font l'objet de versements postérieurs au départ du salaire d'une entreprise, ces montants devront être réintégrés à la rémunération prise en compte pour le calcul de la réduction au titre de l'année à laquelle se rapportent les rappels de salaire.

Exemple : une embauche effectuée le 20 janvier dont la rémunération est versée en février, le salarié est alors rémunéré en février 2 800 € dont 700 € afférents au mois de janvier (la mensualisation s'applique à ce salarié dès son entrée dans l'entreprise). La réduction appliquée par anticipation pour les mois de janvier et février est ainsi calculée :

En janvier, le SMIC mensuel est égal à $(35 \times 52/12 \times \text{SMIC horaire}) \times 700 \text{ €} / 2100 \text{ €}$.

La réduction est donc égale à la formule suivante :

$$700 \text{ €} \times \frac{T}{0,6} \times (1,6 \times \frac{(35 \times 52/12 \times \text{SMIC horaire}) \times 700 \text{ €} / 2100 \text{ €}}{700 \text{ €}} - 1)$$

$$\text{En février, la réduction est égale à } 2\ 100 \text{ €} \times \frac{T}{0,6} \times (1,6 \times \frac{(35 \times 52/12 \times \text{SMIC horaire})}{2100 \text{ €}} - 1)$$

7.4 ENTREPRISES AYANT OPTÉ POUR LE RATTACHEMENT DES REMUNERATIONS AUX PERIODES D'EMPLOI

A titre dérogatoire, pour les entreprises versant trimestriellement les cotisations et qui ont opté pour le rattachement des rémunérations aux périodes d'emploi y afférentes prévu au II de l'article R. 243-6 du code de la sécurité sociale, l'annualisation s'applique aux périodes d'emploi de l'année civile et non aux rémunérations versées sur l'année. Il en est de même pour les employeurs agricoles qui ont opté pour le rattachement à la période d'emploi, conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article R. 741-2 du code rural et de la pêche maritime.

Ainsi, l'employeur qui rémunère début janvier de l'année N son salarié au titre de l'emploi réalisé en décembre de l'année N-1 tiendra compte de cette rémunération dans le calcul de la réduction générale de l'année N-1. Dans ce cas, la réduction générale des cotisations et contributions patronales applicable est celle en vigueur pour l'année N-1.

Par exemple, pour calculer la réduction générale des cotisations patronale pour la période d'emploi de janvier à décembre 2015, il est tenu compte des rémunérations versées du 16 janvier 2015 au 15 janvier 2016.

7.5 ANTICIPATION POSSIBLE DE L'IMPACT DU VERSEMENT PONCTUEL DE CERTAINS ELEMENTS DE REMUNERATION POUR LA REDUCTION GENERALE DES COTISATIONS ET CONTRIBUTIONS PATRONALES

Une anticipation de l'impact du versement de certains éléments de rémunération sur le montant de la réduction dont bénéficie l'employeur est possible afin de le lisser dans le temps, notamment lorsque l'impact est lié à des éléments versés en fin d'année, comme, par exemple, des primes versées en décembre.

Pour ce faire, l'employeur peut affecter le montant de la réduction générale calculée mensuellement d'un coefficient d'abattement forfaitaire qu'il détermine dans la limite d'un montant maximum de 15%.

Par exemple, pour calculer la réduction générale des cotisations patronale pour la période d'emploi de janvier à décembre, l'employeur minore de 10% le montant mensuel de la réduction générale de janvier à novembre. Au mois de décembre, la réduction générale est calculée sans minoration au titre de l'année et fait l'objet d'une régularisation.

7.6 CONDITIONNALITE LIEE A LA NEGOCIATION ANNUELLE SUR LES SALAIRES OU A UN ACCORD SUR LE CONTRAT DE GENERATION

L'alinéa VII de l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale prévoit que la réduction générale entre dans le champ d'application du dispositif de conditionnalité. Le montant de la réduction est donc diminué de 10 % lorsque l'employeur n'a pas rempli au cours d'une année civile son obligation de négociation annuelle sur les salaires. Il est supprimé lorsque l'employeur n'a pas rempli cette obligation pour la troisième année consécutive.

Par ailleurs, dans le cadre du contrat de génération institué par la loi du 1^{er} mars 2013 et en application de l'article L. 5121-14 du code du travail, les entreprises employant au moins 300 salariés n'ayant pas négocié un accord « contrat de génération » ou élaboré un plan d'action se voient appliquer une pénalité plafonnée à 1 % des rémunérations ou, lorsqu'il s'agit d'un montant plus élevé, à 10 % du montant de la réduction générale, pour les rémunérations versées au cours des périodes pendant lesquelles l'entreprise n'est pas couverte.

8 ENTREE EN VIGUEUR

Les nouvelles modalités de calcul de la réduction générale des cotisations et contributions patronales et de la réduction du taux de cotisations d'allocations familiales s'appliquent aux rémunérations versées à compter du 1^{er} janvier 2015.

Toutefois, pour les employeurs agricoles (quel que soit le nombre de salariés) qui ont opté pour le rattachement à la période d'emploi, conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article R. 741-2 du code rural et de la pêche maritime, et pour les entreprises d'au plus 9 salariés qui ont opté pour le rattachement des rémunérations aux périodes d'emploi y afférentes, le calcul de la réduction générale des cotisations et contributions patronales et de la réduction du taux de cotisations d'allocations familiales s'applique aux périodes d'emploi de l'année civile.

Ainsi, les rémunérations versées en janvier 2015 et rattachées à la période d'emploi de décembre 2014 ne sont pas concernées par les nouvelles dispositions, les mesures de la présente circulaire s'appliquant aux rémunérations versées au titre de la période d'emploi de 2015.

Pour les ministres et par délégation,

Signé

Th. FATOME,
Directeur de la sécurité sociale

Annexe 1 – Variation du coefficient maximal de la réduction générale des cotisations et contributions patronales

Pour les cas spécifiques décrits dans les présentes annexes, les articles L. 241-13 et D. 241-7 du code de la sécurité sociale définissent la formule de calcul de la réduction générale des cotisations et contributions patronales comme suit :

$$\text{Rémunération} \times (T/0,6) \times (1,6 \times (a \times \text{SMIC calculé pour un an} + \text{heures supplémentaires et complémentaires} \times \text{SMIC horaire}) / \text{rémunération annuelle brute} - 1) \times b.$$

Pour 2015, la valeur T correspond à la somme des valeurs suivantes :

- 3,45 % de cotisations d'allocations familiales ;
- 12,8 % de cotisations maladie, maternité, invalidité et décès ;
- 8,5 % de cotisation d'assurance vieillesse plafonnée ;
- 1,8 % de cotisation d'assurance vieillesse déplafonnée ;
- 1 % de cotisation au titre des AT-MP, quelque soit le taux applicable à l'employeur ;
- 0,3 % de contribution de solidarité pour l'autonomie ;
- 0,1% ou 0,5% de contribution FNAL.

En 2015, la valeur T est de 27,95 % pour les entreprises assujetties à un FNAL à 0,1 %, à savoir les entreprises de moins de 20 salariés ainsi que, quelque soit leur effectif, les entreprises de la production agricole et les sociétés coopératives agricoles.

La valeur T est de 28,35 % pour les entreprises assujetties à un FNAL à 0,5 %, à savoir les entreprises d'au moins 20 salariés, à l'exception des entreprises de la production agricole et des sociétés coopératives agricoles.

Si l'entreprise est soumise à un taux de cotisation inférieur à 1 % au titre des AT-MP, alors la valeur T tient compte du taux de cotisation de l'entreprise au titre des AT-MP.

1. Evolution en fonction du taux des cotisations d'assurance vieillesse

Le coefficient T augmentera ensuite de 0,1 % en 2016 puis de 0,05 % en 2017 pour tenir compte de l'évolution des taux de cotisations d'assurance vieillesse.

Le tableau ci-dessous retrace l'évolution de ce coefficient maximal :

Gains et rémunérations versés par :	en 2015	en 2016	à compter de 2017
les employeurs de moins de 20 salariés soumis à un FNAL à 0,1 %	0,2795	0,2805	0,2810
les employeurs d'au moins 20 salariés soumis à un FNAL à 0,5%.	0,2835	0,2845	0,2850

2. Variation en fonction du prélèvement dû au titre du FNAL

L'article L. 241-13 prévoit que « la valeur maximale du coefficient est fixée par décret dans la limite de la somme des taux des cotisations et de la contribution » mentionnées au 2.1 de la présente circulaire.

De fait, si l'employeur bénéficie d'un effet de lissage des seuils en application du VI de l'article 48 de la loi n°2008-776 du 4 août 2008 de modernisation de l'économie, alors le coefficient maximal tient compte de ce taux du FNAL.

Les dernières entreprises à entrer dans le dispositif de lissage du seuil sont celles qui ont atteint le seuil de 20 salariés en 2012. Celles-ci sont redevables d'un prélèvement au FNAL de 0,1 % en 2015, 0,2 % en 2016, 0,3 % en 2017, 0,4 % en 2018 et 0,5 % en 2019.

Pour les entreprises bénéficiant d'un effet de lissage du prélèvement au titre du FNAL, le coefficient maximal est indiqué dans le tableau ci-dessous.

Evolution du coefficient en fonction du FNAL	Coefficient en 2015	Coefficient en 2016	Coefficient en 2017
Employeur soumis à un FNAL à 0,2 %	0,2805	0,2815	Aucun employeur à 0,2 %
Employeur soumis à un FNAL à 0,3 %	0,2815	0,2825	0,2830
Employeur soumis à un FNAL à 0,4 %	0,2825	0,2835	0,2840

Annexe 2 – Cas particuliers de contrats de travail

La présente annexe vise à expliquer les modalités de calcul du SMIC applicables à des contrats de travail particuliers pour déterminer :

- l'éligibilité au taux réduit de cotisations d'allocations familiales ;
- la valeur du SMIC à prendre en compte dans la formule de calcul de la réduction générale des cotisations et contributions patronales.

1. Les salariés n'entrant pas dans le champ de la mensualisation (salariés travaillant à domicile, salariés saisonniers, salariés intermittents et salariés temporaires)

Pour les salariés hors du champ de la mensualisation prévue à l'article L. 3242-1 du code du travail, le SMIC annuel est corrigé par un coefficient correspondant à la durée de travail inscrite au contrat de travail du salarié au titre de la période où le salarié est présent dans l'entreprise, hors heures supplémentaires et complémentaires, rapportée à la durée légale du travail (1 820 heures sur l'année)

Dans le cas d'une absence du salarié avec maintien partiel ou sans maintien de la rémunération (point 6.3), ce SMIC corrigé inscrit au numérateur de la formule est affecté du rapport entre deux rémunérations définies à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale :

- la rémunération versée par l'employeur le mois où l'entrée ou la sortie est prise en compte qui correspond à la somme de la rémunération proratisée pour tenir compte de l'absence et des indemnités journalières complémentaires versées par l'employeur ;
- et celle qui aurait été versée si le salarié n'avait pas été absent qui ne tient compte que des éléments de la rémunération pris en compte pour le calcul de la retenue sur salaire liée à cette absence (une prime versée un mois où le salarié a été absent et dont le montant n'est pas réduit pour tenir compte de cette absence est exclue).

2. Salariés rémunérés sans durée de travail (à la tâche ou sans horaire)

L'employeur doit au préalable déterminer le nombre de jours de travail auquel se rapporte la rémunération versée, notamment au vu des échéances d'accomplissement des travaux prévues au contrat. Cette durée est convertie en heures sur la base de 7 heures par jour (sauf s'il peut être prouvé qu'un horaire différent est à retenir). Le SMIC ne peut jamais être pris en compte pour une durée supérieure à la durée légale du travail (1820 heures sur l'année, sur une base d'une durée de 7 heures de travail par jour) ou à la durée collective applicable dans l'établissement où est employé le salarié.

Exemple : un ouvrier à la tâche est rémunéré 2 400 € à l'occasion d'un travail commandé sur le premier trimestre 2015. Cette période de travail correspond à 63 jours et donc 441 heures de travail (63 x 7). Le SMIC est corrigé de la façon suivante : $SMIC\ annuel \times (441/1820)$, soit $9,61 \times 1820 \times (441/1820) = 4\ 233,60\ €$.

Lorsque la détermination du nombre d'heures ou de jours de travail n'est pas possible, la valeur annuelle du SMIC correspond au produit du SMIC horaire par la durée légale du travail (1820 heures sur l'année) ou par la durée collective applicable dans l'établissement où est employé le salarié.

Exemple 1 : un salarié est rémunéré 20 000 € sur l'année dans une entreprise appliquant la durée légale de travail de 35 heures. La durée légale de travail est de 1 820 heures sur l'année. Pour 2015, le SMIC applicable dans le coefficient de réduction générale est le produit du SMIC horaire (9,61 euros en 2015) par la durée légale (1820 heures) soit 17 490,20 €.

Exemple 2 : un salarié est rémunéré 14 000 € sur l'année dans une entreprise appliquant la durée légale de travail de 35 heures. La durée légale de travail est de 1 820 heures sur l'année. Pour 2015, le SMIC applicable dans le coefficient de réduction générale est le produit du SMIC horaire (9,61 euros en 2015) par la durée légale (1820 heures) soit 17 490,20 €.

3. Salariés soumis à un régime de forfait jours

Le temps plein pour un cadre soumis à un forfait jours est fixé annuellement à 218 jours.

Pour les salariés dont la convention de forfait fixe la durée de travail à 218 jours, le SMIC annuel correspond en 2015 à $1820 \times 9,61$. Le SMIC mensuel calculé par anticipation correspond à la durée légale de travail pour un temps plein, soit $(35 \times 52 / 12) \times 9,61$.

Pour les salariés dont le forfait prévoit un nombre de jours inférieur à 218, le SMIC annuel est corrigé du rapport entre le nombre de jours travaillés et 218 jours.

Exemple : pour un salarié dont le forfait est fixé à 215 jours, le SMIC est corrigé du rapport 215/218. Le SMIC annuel est alors de 17 245,34 € ($1820 \times 9,61 \times 215 / 218$).

En cas de suspension de leur contrat de travail, il est fait application des dispositions applicables aux salariés rémunérés en heures prévues aux points 6.2 et 6.3 de la présente circulaire.

Pour ces salariés, le SMIC ne peut pas être majoré pour tenir compte des rémunérations qui résulteraient du rachat de jours de congés.

4. Salarié en contrat de travail temporaire

Une entreprise de travail temporaire peut mettre ses salariés intérimaires à disposition d'une entreprise utilisatrice pour l'exécution d'une mission, en concluant avec eux :

- soit un contrat de travail temporaire dit contrat de mission pour une durée déterminée ;
- soit un contrat de travail à durée indéterminée pour la réalisation de missions successives.

4.1 Pour les salariés intérimaires en contrat de mission

La réduction générale est calculée par mission et non annuellement. En revanche, lorsqu'une mission est renouvelée, la réduction est calculée pour l'ensemble de la période couverte du début de la mission jusqu'à l'échéance du renouvellement. Lorsqu'une mission débute au cours d'une année civile pour se terminer l'année suivante, le calcul est effectué pour la part de la rémunération versée chaque année.

L'indemnité compensatrice de congés payés est due au salarié dont le contrat de travail est résilié avant qu'il ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit. Pour cette fraction de congé non prise, le salarié doit recevoir une indemnité compensatrice calculée selon les mêmes règles que l'indemnité de congés payés.

L'indemnité de congés payés est égale soit au 10^e de la rémunération de la période de référence, soit à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler.

Ainsi, lorsque l'employeur verse directement au salarié intérimaire une indemnité compensatrice de congés payés, le coefficient de réduction est majoré par la valeur *b* égale, en l'espèce, à 1,1 conformément au point 3 de la présente circulaire.

Le coefficient de réduction majoré se calcule alors de la manière suivante : $(T / 0,6) \times (1,6 \times 1 \times \text{SMIC} / \text{rémunération brute} - 1) \times 1,1$.

Conformément à l'article D. 241-11 du code de la sécurité sociale, la valeur maximale du coefficient de la réduction générale est alors égale à $T \times 1,1$.

4.2 Pour les salariés intérimaires titulaires d'un contrat à durée indéterminée

Ces salariés ouvrant droit à une garantie minimale de rémunération (GMR) au moins égale à 151,67 fois le montant horaire du SMIC en application des dispositions d'une convention de branche ou d'un accord professionnel ou interprofessionnel étendu, la valeur annuelle du SMIC prise en compte pour le calcul du coefficient est égal à 1820 fois le SMIC horaire.

Ce SMIC ne varie pas si les intérimaires sous CDI sont rémunérés certains mois de l'année en fonction du nombre d'heures réellement effectuées au titre des missions et d'autres mois sur la base de la GMR.

Le SMIC peut être corrigé dans les conditions prévues aux points 6.1, 6.2 et 6.3 pour tenir compte de l'entrée ou de la sortie du salarié en cours d'année et de son absence.

Annexe 3 – Cas des employeurs ayant l'obligation de recourir aux caisses de congés payés

Certains employeurs ont l'obligation de s'affilier à une caisse de congés payés pour leurs salariés conformément aux dispositions de l'article L. 3141-30 du code du travail parce que le paiement des congés et des charges sur les indemnités de congés est mutualisé entre les employeurs.

Dans ce cas, en appliquant les dispositions de droit commun, l'employeur ne verse pas directement la rémunération de ces congés au salarié et ne peut pas en tenir compte dans la rémunération servant au calcul de la réduction générale. L'assiette servant au calcul de la réduction générale n'intègre donc pas les cotisations et contributions versées à la caisse de compensation au titre des congés payés pour les entreprises concernées par cette obligation (dans les secteurs du BTP, de la manutention des ports, des spectacles, des travailleurs intermittents des transports).

Pour garantir le même montant de réduction générale de cotisations et contributions patronales quelles que soient les modalités de versement des indemnités de congés payés, soit un versement direct par l'employeur soit un versement via la caisse des congés payés, le IV de l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale prévoit de corriger le coefficient de réduction pour tenir compte de cette disparité.

L'article D. 241-10 du code de la sécurité sociale prévoit que le coefficient de réduction est corrigé par la valeur *b* égale, en l'espèce, à 100 / 90.

Cette disposition concerne les employeurs affiliés obligatoirement à une caisse de congés payés pour les salariés entrant dans le champ d'application de :

- la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport ;
- la convention collective nationale pour les entreprises artistiques et culturelles ;
- la convention collective nationale de la manutention portuaire ;
- des conventions collectives nationales étendues du bâtiment et des travaux publics.

Dans ces cas, la réduction générale se calcule ainsi :

Montant de la réduction = rémunération du salarié × (T/06) × (1,6 × SMIC / rémunération brute – 1) × 100/90.

Conformément à l'article D. 241-11 du code de la sécurité sociale, la valeur maximale du coefficient de la réduction générale est alors égale à $T \times 100 / 90$.

Pour mémoire, la réduction prévue au présent article n'est pas applicable aux cotisations dues par ces caisses au titre de ces indemnités.

Annexe 4 – Situation des « conducteurs grands routiers ou longue distance » et « conducteurs routiers courte distance » des entreprises de transport routier de marchandises ayant une durée d'équivalence supérieure à la durée légale et rémunérée à un taux majoré

1. Principe de calcul de la réduction générale et de l'éligibilité au taux réduit de cotisations d'allocations familiales

Lorsque le salarié est soumis à un régime d'heures d'équivalences payées à un taux majoré en application d'une convention ou d'un accord collectif étendu en vigueur au 1^{er} janvier 2010, l'article D. 241-10 du code de la sécurité sociale prévoit que le rapport « SMIC sur rémunération » est corrigé du rapport 45/35 pour les conducteurs routiers longue distance et du rapport 40/35 pour les conducteurs routiers courte distance.

Cette correction s'applique pour la réduction générale des cotisations et contributions patronales à la valeur du SMIC figurant au numérateur avant la prise en compte des heures supplémentaires et complémentaires. Elle s'applique également au SMIC servant à déterminer l'éligibilité au taux réduit de cotisations d'allocations familiales.

La valeur T et la rémunération annuelle brute sont déterminées selon les modalités prévues dans la présente circulaire. La rémunération servant au calcul de la réduction générale et du coefficient de réduction intègre la totalité de la rémunération des heures d'équivalence. En effet, depuis le 1^{er} janvier 2015, et suite aux dispositions conduisant à traiter cette situation sous une autre forme, l'employeur ne peut plus neutraliser dans la rémunération du salarié le montant de la majoration des heures d'équivalence.

Le coefficient de réduction est ainsi calculé :

- pour les conducteurs routiers longue distance dont la durée d'équivalence est de 43 heures hebdomadaires :

$(T/0,6) \times (1,6 \times ((45/35 \times \text{SMIC calculé pour un an}) + (\text{heures supplémentaires et complémentaires} \times \text{SMIC horaire})) / \text{rémunération annuelle brute} - 1) ;$

- pour les conducteurs routiers courte distance dont la durée d'équivalence est de 39 heures hebdomadaires :

$(T/0,6) \times (1,6 \times ((40/35 \times \text{SMIC calculé pour un an}) + (\text{heures supplémentaires et complémentaires} \times \text{SMIC horaire})) / \text{rémunération annuelle brute} - 1).$

Si le rapport entre la durée de travail inscrite au contrat du salarié ou à son avenant et la durée légale (45/35 ou 40/35) évolue en cours d'année, la valeur annuelle du coefficient est égale à la somme des valeurs déterminées pour les périodes antérieures et postérieures à l'évolution.

Exemple : un conducteur routier passe d'une durée d'équivalence hebdomadaire de 39 heures à une durée de 43 heures en avril. Le SMIC annuel correspond à la somme de 3 SMIC majorés de 40/35 au titre de janvier à mars et de 9 SMIC majorés de 45/35 au titre d'avril à décembre.

2. Ajustement du rapport de correction « a »

Quand la rémunération versée, hors heures supplémentaires, n'est pas établie sur la base de la durée équivalente à la durée légale, la valeur a correspondant à 45/35 ou à 40/35 est ajustée dans la même proportion.

Cet ajustement permet de tenir compte de la situation des salariés en équivalence qui n'effectuent pas la totalité de l'équivalence sans pour autant pouvoir être qualifiés de salariés à temps partiel.

Le tableau ci-dessous précise la valeur a en fonction de la durée d'équivalence :

Durée d'équivalence	35 h	36 h	37 h	38 h	39 h	40 h	41 h	42 h	43 h
Valeur « a »	-	36,25/ 35	37,5/ 35	38,75/ 35	40/35	41,25/ 35	42,5/35	43,75/ 35	45/35

Exemple : un conducteur routier longue distance dont la durée d'équivalence est de 43 heures hebdomadaires est rémunéré pour un mois donné à hauteur de 41 heures de travail effectif, le SMIC est corrigé du rapport 42,5/35 (41 heures + 1,5 heure de conversion pour les 6 heures d'équivalence rémunérées à un taux majoré de 25 %).

Il est admis en outre que cet ajustement du rapport a s'applique également pour les conducteurs routiers « longue distance » s'agissant des heures d'amplitude, d'attente et de coupure qui font l'objet, en application d'une convention ou d'un accord collectif étendu en vigueur au 1^{er} janvier 2010, d'un complément de rémunération au-delà du temps de service et ne constituant pas du temps de travail effectif. Dans ce cas, le numérateur du rapport a est majoré de la rémunération de ces temps convertis en heures.

Exemple : un conducteur « longue distance » dont la durée d'équivalence est de 43 heures hebdomadaires est rémunéré pour 45 heures de travail effectif (43 heures + 2 heures de conversion pour les 8 heures d'équivalence rémunérées à un taux majoré de 25%) et 4 heures de temps de coupure rémunérées chacune à 50 % d'une heure de travail, le SMIC est corrigé du rapport 47/35 (45 + 2 heures de conversion pour les 4 heures de pause rémunérées à 50 %).

3. Prise en compte du paiement des congés versés par une caisse de congés payés

Pour les salariés conducteur routier « longue distance » et « courte distance », l'employeur peut être soumis à une obligation d'affiliation à une caisse de congés payés. Dans ce cas, l'employeur ne verse pas directement au salarié la rémunération des congés payés. Pour tenir compte de cette situation, le coefficient est alors majoré de 100/90 conformément à l'annexe 3 de la présente circulaire. La valeur maximale du coefficient de la réduction générale est égale à $T \times 100 / 90$.

Pour un conducteur routier « longue distance », le coefficient de réduction est ainsi calculé :
 $(T/0,6) \times (1,6 \times (45/35 \times \text{SMIC calculé pour un an} + \text{heures supplémentaires et complémentaires} \times \text{SMIC horaire}) / \text{rémunération annuelle brute} - 1) \times 100/90$.

Pour un conducteur routier « courte distance », le coefficient de réduction est ainsi calculé :
 $(T/0,6) \times (1,6 \times (40/35 \times \text{SMIC calculé pour un an} + \text{heures supplémentaires et complémentaires} \times \text{SMIC horaire}) / \text{rémunération annuelle brute} - 1) \times 100/90$.

4. Cas particulier du personnel roulant « voyageurs »

A son article 17, l'annexe « I : Ouvriers - Accord du 16 juin 1961 » de la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950 prévoit pour le personnel roulant « voyageurs » une indemnisation des coupures et de l'amplitude au-delà de 12 heures.

Conformément à ce qui est prévu pour les conducteurs routiers « longue distance », il est admis que la valeur du SMIC servant au calcul de la réduction générale et à la détermination de l'éligibilité au taux réduit de cotisations d'allocations familiales peut être majorée pour tenir compte des temps de coupures rémunérés et des temps au-delà de l'amplitude de 12 heures, qui ne constituent pas du temps de travail effectif. Pour ce faire, la rémunération de ces temps est convertie en heures.

Exemple : un salarié roulant « voyageur » dont la durée de travail effectif est de 35 heures hebdomadaires. Il bénéficie de 4 heures de temps de coupure rémunérées chacune à 50 % d'une heure de travail et effectue 3 heures supplémentaires, le SMIC est alors majoré de 2 heures de temps de coupures (4 heures à 50 %) et de 3 heures supplémentaires.

Annexe 5 – Application de la réduction générale pour les salariés relevant des régimes spéciaux des mines, des marins et des clercs et employés de notaire

Les employeurs qui occupent des salariés relevant des régimes spéciaux des mines, des clercs et employés de notaire et des marins au titre desquels ils sont soumis à l'obligation d'assurance contre le risque de privation d'emploi peuvent ouvrir droit à la réduction générale des cotisations et contributions patronales ainsi qu'à la réduction du taux de cotisations d'allocations familiales.

La réduction générale étant applicable aux cotisations et contributions dues au régime spécial ainsi qu'à celles dues au régime général, le montant de la réduction est obtenu par deux calculs : un calcul correspondant au rapport de la rémunération annuelle brute et d'un coefficient calculé au titre du régime spécial et un calcul correspondant au rapport de la rémunération annuelle brute et d'un coefficient calculé au titre du régime général. Le montant de la réduction est donc ventilé entre les cotisations dues aux différents régimes.

La formule de calcul est la même que pour le régime général, seul le paramètre T étant modifié. Le SMIC et la rémunération sont donc déterminés dans les conditions fixées par la présente circulaire.

Ce coefficient, arrondi à 4 décimales au dix millième le plus proche, est déterminé selon la formule suivante :

$$\frac{T}{0,6} \times (1,6 \times \frac{\text{smic annualisé} + (\text{smic horaire} \times \text{nombre d'heures supplémentaires et complémentaires})}{\text{Rémunération annuelle brute}} - 1)$$

1. Employeurs occupant des salariés affiliés partiellement au régime spécial de sécurité sociale des mines

La réduction est applicable aux cotisations patronales dues sur les rémunérations versées aux salariés et recouvrées selon les cas soit par les organismes de recouvrement soit par la caisse des dépôts et consignation pour le compte du régime spécial.

Pour les employeurs redevables du FNAL à 0,10%, le montant de la réduction est calculé dans chaque régime sur la base du coefficient T précisé dans le tableau ci-dessous :

Cotisations et contributions dues dans le champ du régime spécial	Cotisations dues dans le champ du régime général
Assurance vieillesse et invalidité, accidents du travail maladies professionnelles, FNAL et CSA : 0,1075	Assurance maladie, maternité et allocations familiales : 0,1625
Assurance maladie, maternité, congé de paternité et décès, accidents du travail maladies professionnelles, FNAL et CSA : 0,1335	Assurance vieillesse, invalidité et allocations familiales : 2015 : 0,1375 2016 : 0,1385 A compter de 2017 : 0,1390

Assurance vieillesse, invalidité et assurance maladie, maternité, congé de paternité et décès, accidents du travail maladies professionnelles, FNAL et CSA : 0,2270	Allocations familiales : 0,0345
--	--

Pour les employeurs redevables du FNAL à 0,50 %, le montant de la réduction est calculé dans chaque régime sur la base du coefficient T précisé dans le tableau ci-dessous :

Cotisations et contributions dues dans le champ du régime spécial	Cotisations dans le champ du régime général
Assurance vieillesse et invalidité, accidents du travail maladies professionnelles, FNAL et CSA : 0,1115	Assurance maladie, maternité et allocations familiales : 0,1625
Assurance maladie, maternité, congé de paternité et décès, accidents du travail maladies professionnelles, FNAL et CSA : 0,1375	Assurance vieillesse, invalidité et allocations familiales : 2015 : 0,1375 2016 : 0,1385 A compter de 2017 : 0,1390
Assurance vieillesse, invalidité et assurance maladie, maternité, congé de paternité et décès, accidents du travail maladies professionnelles, FNAL et CSA : 0,2310	Allocations familiales : 0,0345

2. Employeurs occupant des salariés relevant du régime spécial des clercs et employés de notaire

Pour les salariés affiliés au régime spécial de sécurité sociale des clercs et employés de notaire, la réduction générale s'applique aux cotisations et contribution à la charge de l'employeur qui sont dues :

- Au titre des assurances maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse, réversion et de la CSA à la CRPCEN ;
- Au titre des allocations familiales, de la cotisation AT/MP et de la contribution FNAL, à l'organisme de recouvrement du régime général.

	Assurances maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse et réversion et CSA	Allocations familiales, FNAL et cotisation au titre des AT-MP
Employeurs redevables du FNAL à 0,10 %	2015 : 0,2420 2016 : 0,2430 A compter de 2017 : 0,2435	0,0375

Employeurs redevables du FNAL à 0,50 %	2015 : 0,2425 2016 : 0,2435 A compter de 2017 : 0,2440	0,0410
--	---	--------

3. Employeurs occupant des salariés relevant du régime spécial des marins

Pour les salariés relevant du régime spécial des marins, la réduction générale s'applique séparément pour les cotisations et les contributions à la charge de l'employeur qui sont dues :

- à l'ENIM, au titre des assurances maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse, accidents du travail et maladies professionnelles et de la CSA ;
- à la CMAF, au titre des allocations familiales et de la contribution au FNAL.

Exemple 1 : la réduction générale pour la cotisation d'allocations familiales et la contribution au FNAL dues à la CMAF est calculée ainsi pour les marins pêcheurs :

- **Pêche artisanale** (pas de FNAL appelé)

$0,0345/0,6 \times [(1,6 \times 1\ 820 \text{ fois le montant du SMIC / salaire forfaitaire annuel}) - 1]$

- **Pêche industrielle** (système déclaratif)

Employeurs redevables du FNAL à 0,10%

$0,0355/0,6 \times [(1,6 \times 1\ 820 \text{ fois le montant du SMIC / salaire forfaitaire annuel}) - 1]$

Employeurs redevables du FNAL à 0,50%

$0,0395/0,6 \times [(1,6 \times 1\ 820 \text{ fois le montant du SMIC / salaire forfaitaire annuel}) - 1]$

Exemple 2 : la réduction générale pour la cotisation d'allocations familiales et la contribution au FNAL dues à la CMAF est calculée ainsi pour les marins du commerce :

- Employeurs redevables du FNAL à 0,10%

$0,0355/0,6 \times [(1,6 \times 1\ 820 \text{ fois le montant du SMIC / rémunération brute annuelle}) - 1]$

- Employeurs redevables du FNAL à 0,50%

$0,0395/0,6 \times [(1,6 \times 1\ 820 \text{ fois le montant du SMIC / rémunération brute annuelle}) - 1]$

Pour mémoire, il résulte du projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2015 que la CMAF est dissoute à compter du 1^{er} janvier 2016.

De fait, pour les salariés relevant du régime spécial des marins, la réduction générale s'appliquera à compter du 1^{er} janvier 2016 en une seule fois sur les cotisations et les contributions patronales qui sont dues à l'ENIM (au titre des assurances maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse, famille, accidents du travail et maladies professionnelles, de la CSA et du FNAL).

Annexe 6 – Articulation de la réduction générale avec d'autres dispositifs d'exonération et de taux réduit

1. Principe

La réduction générale n'est cumulable avec aucune autre exonération totale ou partielle de cotisations patronales, à l'exception du taux réduit de cotisations d'allocations familiales et de la déduction forfaitaire patronale applicable au titre des heures supplémentaires.

Une tolérance de cumul est accordée à certaines professions pour tenir compte de leurs spécificités.

2. Tolérance de cumul de la réduction générale avec certains taux réduit

a. Les journalistes professionnels, pigistes et assimilés

Les employeurs bénéficient de la réduction du taux d'allocations familiales sur les gains et rémunérations perçues par les journalistes professionnels, pigistes et assimilés mentionnés à l'arrêté du 26 mars 1987.

Ces employeurs bénéficient également d'un abattement de 20 % du taux des cotisations sociales du régime général versées dans la limite du plafond de la sécurité sociale.

A titre dérogatoire, les employeurs de journalistes professionnels et assimilés peuvent appliquer la réduction générale des cotisations et contributions patronales.

La valeur *T* correspond à la somme des taux de cotisations et contributions exonérées dues au niveau du SMIC, soit en 2015 :

- cotisation d'assurance maladie : 12,8 points ;
- cotisation d'allocations familiales : 2,76 points (5,25 points - 1,8 point - 20 %) ;
- cotisation vieillesse plafonnée : 6,8 points (8,5 points - 20 %) ;
- cotisation vieillesse déplafonnée : 1,44 point (1,8 point - 20 %) ;
- contribution solidarité pour l'autonomie : 0,3 point ;
- cotisation AT-MP : 0,8 point (1 point - 20 %) ;
- contribution au FNAL pour les entreprises d'au moins 20 salariés : 0,5 point ;
- contribution au FNAL pour les entreprises de moins de 20 salariés : 0,1 point.

En 2015, *T* est égal à **0,250** pour les employeurs de moins de 20 salariés, et à **0,254** pour les employeurs d'au moins 20 salariés.

b. Les voyageurs représentants placiers à cartes multiples

Comme pour les journalistes, les employeurs des voyageurs représentants placiers à cartes multiples bénéficient d'un taux réduit d'assurance vieillesse qui n'est pas considéré comme un taux spécifique de cotisations patronales car il s'agit d'une correction pour tenir compte de la pluralité des employeurs dans cette profession.

C'est pourquoi, à titre dérogatoire, les employeurs de voyageurs représentants placiers à cartes multiples peuvent appliquer la réduction générale des cotisations et contributions patronales.

La valeur T correspond à la somme des taux de cotisations et contributions exonérées dues au niveau du SMIC, soit en 2015 :

- cotisation d'assurance maladie : 12,8 points ;
- cotisation d'allocations familiales : 3,45 points ;
- cotisation vieillesse plafonnée : 6,75 points ;
- cotisation vieillesse déplafonnée : 1,8 point ;
- contribution solidarité pour l'autonomie : 0,3 point ;
- cotisation AT-MP : 1 point ;
- contribution au FNAL pour les entreprises d'au moins 20 salariés : 0,5 point ;
- contribution au FNAL pour les entreprises de moins de 20 salariés : 0,1 point.

En 2015, T est égal à **0,2620** pour les employeurs de moins de 20 salariés, et à **0,2660** pour les employeurs d'au moins 20 salariés.

c. Les professions médicales mentionnées par l'arrêté du 3 février 1975

De même, un taux réduit de cotisations a été fixé pour les membres des professions médicales exerçant à temps partiel une activité rémunérée pour le compte de plusieurs employeurs. Ce taux réduit est également applicable aux seules cotisations plafonnées, c'est-à-dire les cotisations d'assurance vieillesse.

C'est pourquoi, à titre dérogatoire, les employeurs de membres de professions médicales à temps partiel peuvent appliquer la réduction générale des cotisations et contributions patronales.

La valeur T correspond à la somme des taux de cotisations et contributions exonérées dues au niveau du SMIC, soit en 2015 :

- cotisation d'assurance maladie : 12,8 points ;
- cotisation d'allocations familiales : 3,45 points ;
- cotisation vieillesse plafonnée : 5,95 points ;
- cotisation vieillesse déplafonnée : 1,8 point ;
- contribution solidarité pour l'autonomie : 0,3 point ;
- cotisation AT-MP : 1 point ;
- contribution au FNAL pour les entreprises d'au moins 20 salariés : 0,5 point ;
- contribution au FNAL pour les entreprises de moins de 20 salariés : 0,1 point.

En 2015, T est égal à **0,2540** pour les employeurs de moins de 20 salariés, et à **0,2580** pour les employeurs d'au moins 20 salariés.

d. Articulation de la réduction générale avec l'exonération prévue au III de l'article L. 241-10 pour les activités d'aide à domicile auprès d'un public fragile

La situation des employés des structures d'aides à domicile qui peuvent être amenés à intervenir successivement, au cours d'un même mois ou d'une même journée, auprès d'un public fragile et d'un public non fragile nécessite d'articuler les exonérations relatives aux services à la personne et la réduction générale des cotisations et contributions patronales. En effet, dès lors que les rémunérations des heures effectuées auprès de publics dits non fragiles ne bénéficient pas de l'exonération prévue à l'article L. 241-10 du code de la sécurité sociale, ces rémunérations sont éligibles à la réduction générale.

Il est possible de bénéficier, pour un même salarié, de l'exonération prévue à l'article L. 241-10 avec la réduction générale prévue à l'article L. 241-13 lorsque celui-ci intervient alternativement auprès d'un public fragile et auprès d'un autre public.

S'agissant des rémunérations versées au titre du temps passé en réunions, formations et congés, elles sont réparties chaque mois entre les deux activités au prorata de leur part respective.

L'articulation des deux mesures d'exonération implique que soient précisées dans un document qui sera mis à la disposition des inspecteurs du recouvrement, pour chaque prestation d'aide à domicile effectuée par le salarié au cours du mois civil, l'identité et la qualité de la personne auprès de laquelle elle a été exercée, la nature et la date du service rendu ainsi que ses heures de début et de fin.

En outre, les associations et entreprises concernées devront tenir à la disposition des organismes de recouvrement tous les documents de nature à justifier salarié par salarié les décomptes d'heures permettant le calcul des exonérations, ainsi que, en particulier, les documents visés au 2° de l'article D. 241-5-25 du code de la sécurité sociale.

Calcul des exonérations

Le calcul présenté ci-après concerne un salarié travaillant auprès de publics fragile et non fragile. Il n'y a aucun mois au cours duquel le salarié effectue plus de 65h SMIC auprès de personnes non dépendantes de plus de 70 ans.

On désigne par :

- A : les heures effectuées auprès d'un public fragile sur l'année
- B : les heures passées auprès d'un autre public sur l'année
- W : la rémunération annuelle brute (soit la rémunération de l'ensemble des heures publics fragile et non fragile et des heures consacrées à la formation, réunion, congés, primes...)

1/ Calcul de l'exonération « publics fragiles » :

Calcul de l'exonération prévue à l'article L. 241-10 du code de la sécurité sociale :

L'assiette annuelle de l'exonération correspond à $W \times \frac{A}{A+B}$

L'exonération des cotisations patronales porte sur les cotisations maladie (12,8 points), vieillesse (10,3 points en 2015) et famille (en 2015, la cotisation est de 3,45 points pour les rémunérations jusqu'à 1,6 SMIC et 5,25 points pour les rémunérations supérieures).

Pour 2015, l'exonération des cotisations patronales est de :

- 26,55 points pour les rémunérations jusqu'à 1,6 SMIC (Exonération mensuelle = 0,2655 × assiette mensuelle) ;
- 28,35 points pour les rémunérations au-delà de ce seuil (Exonération mensuelle = 0,2835 × assiette mensuelle).

2/ Calcul de l'exonération « réduction générale des cotisations et des contributions patronales prévue à l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale » :

L'assiette annuelle de l'exonération correspond à $W \times \frac{B}{A+B}$

Le SMIC annuel, hors heures supplémentaires et complémentaires, et la rémunération annuelle sont calculés dans les mêmes conditions que l'assiette annuelle, c'est-à-dire en appliquant au SMIC annuel et à la rémunération annuelle la pondération $\frac{B}{A+B}$.

$$\text{Le coefficient de réduction} = \left(\frac{T}{0,6} \right) \times \left(1,6 \times \frac{\text{SMIC annuel} \times B / (A+B)}{\text{rémunération annuelle} \times B / (A+B)} - 1 \right)$$

Le calcul du montant annuel de la réduction générale correspond au rapport de l'assiette annuelle (W) et du coefficient de réduction.



MINISTÈRE DES SOLIDARITÉS ET DE LA SANTÉ
MINISTÈRE DE L'ACTION ET DES COMPTES PUBLICS

Direction de la sécurité sociale
Sous-direction du financement
de la sécurité sociale
Bureau 5B

Personne chargée du dossier : Thibaud Péron
tél. : 01 40 56 69 47
mél. : dss-sd5-bureau5b@sante.gouv.fr

La ministre des solidarités et de la santé

Le ministre de l'action et des comptes publics

à

Monsieur le directeur de l'Agence centrale
des organismes de sécurité sociale

Monsieur le directeur général de la Caisse
centrale de la mutualité sociale agricole

INSTRUCTION INTERMINISTÉRIELLE N° DSS/5B/2019/141 du 19 juin 2019 portant diffusion d'un "questions-réponses" relatif à la mise en œuvre de la baisse du taux de cotisations d'assurance maladie et du renforcement de la réduction générale des cotisations et contributions sociales à la charge des employeurs

Date d'application : 1^{er} janvier 2019

NOR : SSAS1917876J

Classement thématique : Sécurité sociale : organisation, financement

Catégorie : Interprétation à retenir, sous réserve de l'appréciation souveraine du juge, lorsque l'analyse de la portée juridique des textes législatifs ou réglementaires soulève une difficulté particulière.

Résumé : La présente instruction détaille les modalités d'application de la nouvelle réduction portant sur les cotisations d'assurance maladie ainsi que les évolutions apportées aux modalités d'application de la réduction générale, compte tenu de l'intégration dans son champ des cotisations de retraite complémentaire et des contributions d'assurance chômage.

Mots-clés : Sécurité sociale – Exonération – Réduction générale des cotisations sociales

Textes de référence :

Articles L. 241-2-1, L. 241-13 et D. 241-7 du code de la sécurité sociale

Article 9 de la loi n° 2017-1836 du 30 décembre 2017 de financement de la sécurité sociale pour 2018

Article 8 de la loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la sécurité sociale pour 2019

Décret n° 2018-1356 du 28 décembre 2018 relatif à la mise en œuvre de la réduction générale des cotisations et contributions sociales à la charge des employeurs

Annexe : questions-réponses

Diffusion : Agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS) assurant la diffusion auprès des unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (URSSAF) et Caisse centrale de la mutualité sociale agricole (CCMSA) assurant la diffusion auprès des mutualités sociales agricoles.

L'article 9 de la loi n° 2017-1836 du 30 décembre 2017 de financement de la sécurité sociale pour 2018 a prévu à compter de 2019, en remplacement du crédit d'impôt compétitivité emploi (CICE), la mise en place d'une réduction proportionnelle du taux de la cotisation d'assurance maladie pour les employeurs du secteur privé, ainsi qu'un renforcement de la réduction générale dégressive des cotisations et contributions patronales. L'article 8 de la loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la sécurité sociale pour 2019 a précisé les modalités d'application de ces mesures, notamment en prévoyant une entrée en vigueur en deux temps, en 2019, du renforcement de la réduction générale dégressive des cotisations patronales, et en modifiant corrélativement certains dispositifs d'exonérations spécifiques, notamment lorsqu'ils étaient devenus moins favorables que la réduction générale dégressive, justifiant leur suppression ou leur évolution.

A compter du 1^{er} janvier 2019, une réduction de 6 points du taux de la cotisation d'assurance maladie s'applique aux rémunérations n'excédant pas 2,5 fois le montant annuel du SMIC, pour les salariés éligibles à la réduction générale dégressive des cotisations sociales, ainsi que pour les salariés statutaires des entreprises publiques ou privés affiliés à des régimes spéciaux mentionnés par la loi. A compter de cette même date, le champ de la réduction générale dégressive est étendu aux cotisations de retraite complémentaire. A compter du 1^{er} octobre 2019 (dans le cas général, une date plus précoce s'applique en effet dans certains cas), ce champ est étendu aux contributions d'assurance chômage. Ainsi, en 2019, le taux d'exonération de la réduction dégressive est d'une part diminué du fait de la réduction de 6 points de la cotisation d'assurance maladie applicable par ailleurs et d'autre part majoré de 10,06 points au niveau du salaire minimum du fait de l'extension de la réduction générale aux cotisations d'assurance chômage et de retraite complémentaire.

Le renforcement de la réduction générale dégressive a entraîné une révision des dispositifs d'exonération spécifiques, qui à droit constant seraient devenus moins favorables que la réduction générale au niveau du SMIC. Cette révision a abouti soit à la suppression de ces dispositifs pour les employeurs du secteur privé, soit à leur modification. Ces dispositifs spécifiques portant sur les cotisations patronales ont toutefois été conservés pour les employeurs du secteur public qui ne bénéficiaient pas du CICE ni du CITS et qui ne sont pas éligibles à la réduction générale dégressive. Les dispositifs modifiés sont ceux applicables aux employeurs localisés en outre-mer (exonérations instituées par la « LODEOM » en 2009), aux heures effectuées auprès d'un public fragile dans le secteur des services à la personne et aux rémunérations des travailleurs occasionnels et demandeurs d'emploi (TO-DE) dans le secteur agricole, ainsi que l'exonération de cotisations salariales dont bénéficient les apprentis, qui est également modifiée pour l'ensemble des employeurs.

La présente instruction vient présenter, sous forme de « questions-réponses », les principales modalités d'application de ces mesures. Elle vient en complément des circulaires en vigueur portant sur les dispositifs d'exonération à caractère général :

- la circulaire n° DSS/SD5B/2015/99 du 1^{er} janvier 2015 relative à la mise en œuvre de la réduction générale des cotisations et contributions sociales à la charge des employeurs et de la baisse du taux de cotisations d'allocations familiales ;
- la circulaire interministérielle n° DSS/5B/2016/71 du 1^{er} janvier 2016 relative à la mise en œuvre de la réduction générale des cotisations et contributions sociales à la charge des employeurs et de la baisse du taux de cotisations d'allocations familiales.

Elle intègre par ailleurs des informations sur les modalités déclaratives applicables pour 2019, à destination des éditeurs de logiciels de paye et des employeurs.

La directrice de la sécurité sociale,

A rectangular box containing the word "Signé" in a bold, italicized, black font, slanted upwards to the right.

Mathilde LIGNOT-LELOUP

Annexe : questions-réponses

I. Sur la réduction proportionnelle de 6 points de la cotisation d'assurance maladie (article L. 241-2-1 du CSS)

Champ d'application et règles de cumul	
1.1. Quels sont les salariés des régimes spéciaux éligibles à la réduction proportionnelle de la cotisation d'assurance maladie ?	<p>Les salariés relevant des régimes spéciaux des mines, des marins et des clercs et employés de notaire sont éligibles à la réduction de cotisation d'assurance maladie, le champ d'application de l'article L. 241-2-1 du CSS étant établi par référence à celui de la réduction générale dégressive prévue à l'article L. 241-13 du CSS.</p> <p>Les salariés statutaires relevant des régimes spéciaux de la SNCF, de la RATP et des industries électriques et gazières (IEG) sont également éligibles à la réduction de cotisation d'assurance maladie, par mention expresse à l'article L. 241-2-1 du CSS.</p> <p>L'employeur relevant des autres régimes spéciaux a également la possibilité d'appliquer la réduction générale à ceux de ses salariés qui relèvent du régime général, du régime agricole ou des régimes spéciaux de sécurité sociale des mines, des marins et des clercs et employés de notaire, et qui sont soumis à l'obligation d'adhésion au régime d'assurance chômage.</p>
1.2. Les salariés des employeurs implantés à Mayotte sont-ils éligibles à la réduction proportionnelle de la cotisation d'assurance maladie ?	<p>NON. Les dispositions du code de la sécurité sociale ne sont pas applicables à Mayotte sauf disposition expresse contraire. Les employeurs établis à Mayotte bénéficient de cotisations et d'allègements de cotisations spécifiques et ne bénéficient donc pas de la réduction de la cotisation d'assurance maladie. Ils ne bénéficient pas non plus de la réduction générale dégressive prévue à l'article L. 241-13 du CSS, ni de la réduction de la cotisation d'allocations familiales prévue à l'article L. 241-6-1 du CSS. L'article 155 de la LFI pour 2019 prévoit le maintien du CICE au taux de 9 % sur le territoire de Mayotte.</p>
1.3. Les fonctionnaires détachés sont-ils éligibles à la réduction proportionnelle de la cotisation d'assurance maladie ?	<p>OUI. Les fonctionnaires détachés auprès d'un organisme ou d'une entreprise du secteur privé sont rattachés au régime général, sauf pour le risque vieillesse, et sont soumis à l'obligation d'adhésion au régime d'assurance chômage. Ils sont donc éligibles à la réduction proportionnelle de la cotisation d'assurance maladie.</p>
1.4. Les règles de non-cumul applicables à la réduction proportionnelle des cotisations d'assurance maladie sont-elles identiques à celles applicables pour la réduction de la cotisation d'allocations familiales ? La réduction est-elle cumulable avec la déduction forfaitaire spécifique (DFS) et les assiettes forfaitaires ?	<p>OUI. Comme pour la réduction de la cotisation d'allocations familiales et à la différence de la réduction générale dégressive prévue à l'article L.241-13 du CSS, la réduction de la cotisation d'assurance maladie est cumulable avec une autre exonération totale ou partielle de cotisations sociales, ainsi qu'avec les assiettes forfaitaires maintenues par décret. En particulier, pour les salariés cotisant sur une assiette forfaitaire, c'est bien la rémunération réelle qui est utilisée pour déterminer l'éligibilité à la réduction.</p> <p>La réduction est également cumulable avec l'application d'une déduction forfaitaire spécifique (DFS). Comme pour la réduction du taux de cotisations d'allocations familiales, la réduction du taux de cotisation d'assurance maladie se calcule sur la base de la rémunération après application de la déduction et s'applique à cette même rémunération.</p>

Modalités de calcul	
1.5. Le calcul doit-il se faire par contrat ?	OUI. Comme pour la réduction générale dégressive prévue à l'article L. 241-13 du CSS et la réduction des cotisations d'allocations familiales, le calcul est réalisé pour chaque contrat. Par exception, si le contrat à durée déterminée est renouvelé ou transformé en contrat à durée indéterminée, la réduction se calcule sur l'ensemble de la période couverte par lesdits contrats.
1.6. Le calcul doit-il être basé sur la rémunération annuelle ?	OUI. Comme pour la réduction générale dégressive prévue à l'article L. 241-13 du CSS et la réduction des cotisations d'allocations familiales, le calcul doit être réalisé sur la base de la rémunération versée au titre de la période d'emploi correspondant à une année civile. Le calcul peut être réalisé par anticipation sur les cotisations dues au titre d'un mois civil, et une régularisation est ensuite effectuée, soit en fin de période (dernier mois ou dernier trimestre de l'année), soit de manière progressive. Par exception, pour les salariés en contrat de mission, la réduction est calculée par mission et non annuellement.
1.7. Afin de vérifier l'éligibilité à la réduction, dans quelles conditions le SMIC auquel est rapportée la rémunération doit-il être ajusté ?	<p>Le montant du SMIC doit être ajusté dans les mêmes conditions que pour l'application de la réduction générale dégressive.</p> <p>Pour les salariés à temps plein mensualisés dont la durée de travail correspond à la durée légale, le montant du SMIC annuel à retenir est le résultat de la formule suivante :</p> $\left(\text{Smic horaire} \times 35 \times \frac{52}{12} \right) \times 12$ <p>Pour les salariés à temps partiel, ou n'entrant pas dans le champ de la mensualisation, ou dont la rémunération n'est pas calculée sur une base correspondant à la durée légale de travail, le montant du SMIC doit être corrigé par application du rapport suivant :</p> $\frac{\text{durée de travail prévue au contrat de travail au titre de la période de présence dans l'entreprise}^1}{\text{durée légale du travail}}$
1.8. Comment se calcule la réduction proportionnelle de cotisations d'assurance maladie pour les populations rattachées au régime général cotisant à un taux de cotisation d'assurance maladie inférieur au taux de droit commun (exemple : 9,10 % pour les artistes du spectacle) ?	<p>La réduction s'applique de manière réduite, au prorata de la différence entre le taux dérogatoire et le droit commun, pour ces populations. Pour les artistes, le taux de réduction sera ainsi de 4,2 points. Les mannequins sont exactement dans le même cas. Le même taux réduit leur est applicable, et donc le même taux dérogatoire de réduction.</p> <p><i>Pour les artistes du spectacle et les mannequins, le taux de la cotisation d'assurance maladie due pour les rémunérations inférieures à 2,5 SMIC est de 4,9 %. Le taux de la cotisation pour les rémunérations supérieures à ce seuil est de 9,1 %.</i></p>

¹ Hors heures supplémentaires ou complémentaires

Modalités déclaratives	
1.9. Quels sont les modalités déclaratives à utiliser pour la déclaration de la réduction proportionnelle de cotisations d'assurance maladie aux URSSAF (informations en vigueur en mars 2019) ?	<p>Pour la déclaration globale des rémunérations et des cotisations, les taux de l'ensemble des codes type de personnel (CTP) intégrant la cotisation d'assurance maladie sont mis à jour pour prendre en compte la baisse de 6 points.</p> <p>Un CTP 635 est créé pour déclarer le complément de cotisation d'assurance maladie de 6 % pour les rémunérations supérieures à 2,5 SMIC et pour les rémunérations non éligibles à la réduction.</p> <p>Un CTP 637 est créé pour la déduction de cotisations en cas de franchissement du seuil de rémunération à la baisse en cours d'année.</p> <p>Selon le même schéma, les CTP existants applicables aux artistes du spectacle sont mis à jour et réduits de 4,2 %. Un CTP 636 est créé pour le complément de cotisation de 4,2 % pour les artistes du spectacle.</p> <p>Pour la déclaration détaillée des rémunérations au niveau individuel, le montant de la cotisation d'assurance maladie est déclaré par salarié dans la DSN (bloc S21.G00.81, rubrique 001 de la norme DSN) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - en 2019, le montant de la cotisation d'assurance maladie est déclaré sans distinction sur le code dédié « 075. Cotisation assurance maladie » ; - à compter du 1^{er} janvier 2020, la norme DSN évoluera pour intégrer la déclaration des montants de la cotisation d'assurance maladie selon la rémunération, avec les codes dédiés « 075. Cotisation assurance maladie » (rémunérations inférieures à 2,5 SMIC) et « 907. Complément de cotisation assurance maladie » (pour la part des rémunérations supérieures à 2,5 SMIC).
1.10. Quelles sont les modalités déclaratives de la réduction proportionnelle de cotisations d'assurance maladie pour les entreprises du régime agricole ?	<p>La déclaration du montant de cotisation d'assurance maladie se fait sur une base individuelle dans la DSN (bloc S21.G00.81, rubrique 001 de la norme DSN) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - en 2019, le montant de la cotisation d'assurance maladie est déclaré sans distinction sur le code dédié « 075. Cotisation assurance maladie ». - à compter du 1^{er} janvier 2020, la norme DSN évoluera pour intégrer la déclaration des montants de la cotisation d'assurance maladie selon la rémunération, avec les codes dédiés « 075. Cotisation assurance maladie » (rémunérations inférieures à 2,5 SMIC) et « 907. Complément de cotisation assurance maladie » (pour la part des rémunérations supérieures à 2,5 SMIC).
1.11. Comment la réduction proportionnelle de cotisations d'assurance maladie doit-elle apparaître sur le bulletin de paie ?	<p>De manière similaire à la réduction de la cotisation d'allocations familiales pour les rémunérations inférieures à 3,5 SMIC, la cotisation d'assurance maladie affichée sur le bulletin de paie sera, pour les rémunérations inférieures à 2,5 SMIC, celle due après prise en compte de la réduction de 6 points.</p> <p>La mention « Allègements de cotisations employeur » pour information sur le bulletin de paie agrège le montant de la réduction générale de cotisations sociales (montant par ailleurs renseigné à la ligne « Exonérations de cotisations employeur » du bulletin), le montant de la réduction de 1,8 point de la cotisation d'allocations familiales et le montant de la réduction de 6 points de la cotisation d'assurance maladie.</p>

II. Sur la réduction générale dégressive de cotisations et contributions sociales prévue à l'article L. 241-13 du CSS (« réduction générale »)

Champ d'application : employeurs concernés	
2.1. Quelles sont les règles d'éligibilité à la réduction générale dégressive des cotisations prévue à l'article L. 241-13 du CSS?	<p>Les règles d'éligibilité à la réduction générale, précisées dans la circulaire DSS/SD5B/2015/99 du 1^{er} janvier 2015 sont inchangées. Les principaux points sont rappelés ci-dessous. Pour plus de détails, il convient de se référer à la circulaire.</p> <p>La réduction générale s'applique, au sein du régime général et du régime des salariés agricoles, aux gains et rémunérations versés aux salariés pour lesquels les employeurs sont soumis à l'obligation d'adhésion au régime d'assurance chômage.</p> <p>Cette réduction s'applique également aux gains et rémunérations des salariés des entreprises qui sont inscrites au répertoire national des entreprises contrôlées majoritairement par l'État, ainsi que des salariés relevant soit des établissements publics à caractère industriel et commercial des collectivités territoriales, soit des sociétés d'économie mixte dans lesquelles ces collectivités ont une participation majoritaire.</p> <p>Les particuliers employeurs sont exclus du bénéfice de la réduction générale.</p> <p>La réduction générale ne s'applique pas aux gains et rémunérations versés aux salariés pour lesquels les employeurs du régime général et du régime agricole ne sont pas soumis à l'obligation d'adhésion au régime d'assurance chômage, même si ces employeurs choisissent d'adhérer à ce régime.</p> <p>Toutefois, à compter du 1^{er} janvier 2019, les apprentis des entreprises du secteur public industriel et commercial qui seraient affiliés à des régimes spéciaux peuvent, par dérogation expresse prévue à l'article L. 241-13 du CSS, bénéficier des allègements généraux même s'ils ne remplissent pas la condition d'obligation d'affiliation au régime d'assurance chômage.</p>
2.2. La réduction générale dégressive des cotisations sociales s'applique-t-elle pour les employeurs dont les salariés n'exercent pas leur activité sur le territoire français ?	<p>Les salariés exerçant une activité professionnelle à l'étranger sous le régime du détachement prévu aux articles L. 761-1 et L. 761-2 du code de la sécurité sociale sont rattachés de manière obligatoire au régime français de sécurité sociale, ainsi qu'au régime d'assurance chômage et au régime de retraite complémentaire. Les employeurs de ces salariés peuvent donc bénéficier de la réduction générale, dans les conditions de droit commun, pour ces salariés.</p> <p>Les employeurs localisés en France mais n'ayant pas l'obligation d'assurer leurs salariés au régime français de sécurité sociale (salariés dits « expatriés ») peuvent cependant avoir l'obligation de les affilier au régime d'assurance chômage, si l'expatriation a lieu hors de l'Union européenne, de l'Espace économique européen ou de la Suisse. Les entreprises peuvent bénéficier de la réduction générale au titre de ces salariés, à compter des périodes d'emploi courant à compter du 1^{er} octobre 2019, et au seul titre des cotisations d'assurance chômage. Le taux de réduction est ajusté en conséquence.</p>

2.3. La réduction générale dégressive des cotisations sociales est-elle applicable à Mayotte ?	NON. Les dispositions du code de la sécurité sociale ne sont pas applicables à Mayotte sauf disposition contraire. Les employeurs des salariés employés à Mayotte sont redevables de cotisations et bénéficient d'allègements de cotisations spécifiques et ne bénéficient donc pas de la réduction générale. Ils ne bénéficient pas non plus de la réduction de la cotisation d'assurance maladie, ni de la réduction de la cotisation d'allocations familiales.
2.4. Les employeurs dont une partie ou la totalité des salariés relèvent de régimes spéciaux sont-ils éligibles à la réduction générale ?	La situation de ces employeurs reste inchangée au 1 ^{er} janvier 2019. Les gains et rémunérations des salariés des régimes spéciaux de sécurité sociale des marins, des mines et des clercs et employés de notaires ouvrent droit à la réduction générale si la condition d'obligation d'affiliation au régime d'assurance chômage est remplie. L'employeur relevant des autres régimes spéciaux a également la possibilité d'appliquer la réduction générale à ceux de ses salariés qui relèvent du régime général, du régime agricole ou de l'un des trois régimes susmentionnés, qui sont soumis à l'obligation d'adhésion au régime d'assurance chômage. Les employeurs dont les salariés, à l'exception des apprentis, relèvent de régimes spéciaux autre que ceux des mines, des marins et des clercs et employés de notaires ne bénéficient pas de la réduction générale (notamment SNCF, RATP, IEG, Banque de France, Opéra de Paris, Comédie Française).
Champ d'application : salariés concernés	
2.5. Quelles sont les catégories de salariés bénéficiant de taux réduits dont le cumul avec la réduction générale dégressive prévue à l'article L. 241-13 du CSS est autorisé ?	Comme c'est le cas actuellement, seuls les professionnels médicaux salariés exerçant à temps partiel pour le compte de plusieurs employeurs, les VRP multicartes et les journalistes professionnels, pigistes et assimilés pourront continuer à bénéficier du cumul des taux réduits dont ils bénéficient avec la réduction générale, dans les mêmes conditions qu'aujourd'hui. Ce cumul n'est pas autorisé pour les autres populations bénéficiant de taux réduits de cotisations.
2.6. Les fonctionnaires détachés auprès d'un organisme ou d'une entreprise privée bénéficient-ils de la réduction générale dégressive prévue à l'article L. 241-13 du CSS ?	OUI. Les fonctionnaires détachés auprès d'un organisme ou d'une entreprise du secteur privé sont rattachés au régime général, sauf pour le risque vieillesse, et sont soumis à l'obligation d'adhésion au régime d'assurance chômage. Ils sont donc éligibles à la réduction générale dégressive prévue à l'article L. 241-13 du CSS.
2.7. Les contrats d'apprentissage et de professionnalisation peuvent-ils bénéficier de la réduction générale dégressive prévue à l'article L. 241-13 du CSS ?	OUI. Les bénéficiaires des dispositifs d'exonérations spécifiques supprimés par la LFSS pour 2019 (contrats en alternance, contrats aidés non marchands, structures de l'IAE) peuvent bénéficier des allègements généraux, sauf pour ceux non concernés par l'obligation d'adhésion au régime d'assurance chômage, notamment les employeurs publics du secteur non industriel et commercial, pour lesquels le dispositif spécifique est maintenu .
2.8. Les salariés au pair rémunérés uniquement par des avantages en nature peuvent-ils bénéficier de la réduction générale dégressive prévue à l'article L. 241-13 du CSS ?	NON. Comme c'est le cas actuellement, les salariés au pair ne bénéficient pas des allègements généraux puisqu'ils sont rémunérés par des particuliers employeurs.

Coefficient et formule de calcul	
2.9. La formule de calcul de la réduction générale dégressive prévue à l'article L. 241-13 du CSS évolue-t-elle ?	<p>NON. La formule de calcul de la réduction générale, définie à l'article D. 241-7 du CSS, reste identique :</p> $\frac{T}{0,6} \times (1,6 \times \frac{\text{smic annuel} + (\text{smic horaire} \times \text{nombre d'heures supplémentaires ou complémentaires})}{\text{rémunération annuelle brute}})$ <p>T est le coefficient maximum de la réduction, qui correspond à la somme des taux de chacune des cotisations soumises à réduction et effectivement dues par l'employeur.</p>
2.10. Le montant de la réduction générale dégressive prévue à l'article L. 241-13 du CSS doit-il être désormais le résultat de plusieurs calculs en raison du fait qu'elle s'imputera sur des cotisations dues à des organismes de recouvrement différents ?	<p>NON. Le montant de la réduction générale reste le résultat d'un seul calcul basé sur la seule assiette des cotisations de sécurité sociale et sur la rémunération annuelle, par contrat.</p> <p>Le montant est ensuite imputé sur les cotisations dues aux différents organismes de recouvrement selon les règles prévues au VII de l'article L. 241-13 du CSS et précisées dans le décret n° 2018-1356 du 28 décembre 2018.</p> <p>Toutefois, par exception, pour l'année 2019, deux calculs doivent être effectués par les employeurs ne bénéficiant pas de la réduction générale renforcée dès le 1^{er} janvier 2019 : l'un pour calculer la réduction générale partiellement renforcée s'appliquant au titre de l'ensemble de l'année et l'autre pour calculer le complément de réduction s'appliquant au titre des rémunérations dues pour les périodes d'emploi courant du 1^{er} octobre au 31 décembre.</p> <p>Ces calculs doivent être basés tous deux sur la rémunération annuelle totale versée au titre des périodes d'emploi courant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2019.</p> <p><i>Exemple : en 2019 uniquement, pour une rémunération mensuelle de 1 900 € brut (1,25 SMIC), stable sur l'année, un premier coefficient est calculé sur la base du rapport entre le SMIC (18 255 € en 2019) et la rémunération annuelle (22 800 €). Ce coefficient est ensuite appliqué à cette rémunération annuelle pour obtenir le montant de la réduction. Ce premier coefficient est basé sur une valeur T égale à 0,2809 pour les employeurs de 20 salariés ou moins et à 0,2849 pour les employeurs de plus de 20 salariés, sauf en cas d'application de taux de cotisations dérogatoires.</i></p> <p><i>Un second coefficient, complémentaire, est ensuite calculé, toujours sur la base du rapport entre le SMIC et la rémunération annuelle, mais il n'est appliqué que sur la rémunération due pour les périodes d'emploi d'octobre à décembre 2019 (soit 5 700 €). Ce second coefficient est basé sur une valeur T égale à 0,0405.</i></p> <p><i>Le montant de réduction issu de ce calcul (ou des deux calculs en 2019) est ensuite imputé aux cotisations dues dans les conditions décrites ci-dessous (cf. question n° 2.17).</i></p>

<p>2.11. Quelle est la valeur T à retenir pour le calcul du coefficient de réduction applicable aux rémunérations dues au titre des périodes d'emploi courant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2019 ?</p>	<p>Dans le cas général, à compter du 1^{er} janvier 2019, les cotisations de retraite complémentaire sont intégrées au champ de la réduction générale, ce qui constitue un renforcement du taux de cette réduction de 6,01 % au niveau du SMIC (soit le niveau des cotisations de retraite complémentaire au 1^{er} janvier 2019), tandis que les cotisations d'assurance maladie sont réduites de 6 points. La nouvelle contribution d'équilibre technique (CET) et la cotisation finançant l'association pour l'emploi des cadres (APEC) sont exclues du champ de l'allègement.</p> <p>Cette valeur T s'applique sur les rémunérations dues au titre des périodes d'emploi courant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2019. Elle est égale à 0,2809 pour les employeurs pour les employeurs soumis à un taux de cotisation FNAL de 0,1 % et à 0,2849 pour les employeurs soumis à un taux de cotisation FNAL de 0,5 %</p>
<p>2.12. Quelle est la valeur T à retenir pour le calcul du coefficient de réduction applicable aux rémunérations dues au titre des périodes d'emploi courant du 1^{er} octobre au 31 décembre 2019 ?</p>	<p>Dans le cas général, les cotisations d'assurance chômage sont intégrées au champ de la réduction générale au titre des rémunérations dues à compter du 1^{er} octobre 2019, ce qui constitue un renforcement du coefficient maximal de cette réduction de 4,05 % au niveau du SMIC, soit de 10,06 points au total par rapport à 2018, avant prise en compte de la réduction des cotisations d'assurance maladie pour les rémunérations inférieures à 2,5 SMIC. La cotisation au titre de la garantie des salaires (AGS) et la majoration applicable pour les CDD sont exclues de l'allègement.</p> <p>Cette valeur T s'applique sur les rémunérations dues au titre des périodes d'emploi courant du 1^{er} octobre au 31 décembre 2019. Elle est égale à 0,0405.</p>
<p>2.13. Quelle est la valeur T à retenir pour le calcul du coefficient de réduction applicable aux rémunérations dues au titre des périodes d'emploi courant à compter du 1^{er} janvier 2020 ?</p>	<p>La valeur T à retenir pour les périodes d'emploi courant à compter du 1^{er} janvier 2020 est de 0,3214 pour les employeurs soumis à un taux de contribution au FNAL de 0,1 % et de 0,3254 pour les employeurs soumis à un taux de contribution au FNAL de 0,5 %.</p>
<p>2.14. Quelles populations bénéficient d'un renforcement anticipé des allègements généraux ?</p>	<p>L'article 8 de la LFSS pour 2019 prévoit que les allègements généraux de cotisations étendus aux cotisations de retraite complémentaire et d'assurance chômage sont applicables au titre des rémunérations dues pour les périodes d'emploi courant dès le 1^{er} janvier 2019 dans les situations suivantes :</p> <p>1) pour les salariés qui auraient été éligibles aux exonérations spécifiques suivantes, supprimées par cet article 8 : les salariés des associations intermédiaires et des ateliers et chantiers d'insertion, les salariés en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation. En revanche, pour les salariés éligibles aux exonérations spécifiques applicables aux contrats aidés (CUI-CAE), l'entrée en vigueur des allègements généraux renforcés se fait dans les conditions de droit commun ;</p> <p>2) pour les salariés relevant du secteur de la production agricole tel que défini aux 1^o à 4^o de l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime, c'est-à-dire ceux des exploitations de culture et d'élevage de quelque nature qu'elles soient, des entreprises de travaux agricoles, des entreprises de travaux forestiers, des établissements de</p>

	<p>conchyliculture et de pisciculture et établissements assimilés ;</p> <p>3) pour les salariés des employeurs établis en outre-mer et qui ne sont pas éligibles aux exonérations spécifiques applicables en outre-mer issues de la LODEOM.</p>
2.15. Le calcul doit-il se faire contrat par contrat ?	<p>OUI, sauf dans les cas où un changement de statut aboutit à ce que le taux des cotisations effectivement dues par l'employeur évolue en cours d'année (cf. question n° 2.16).</p> <p>Par exception, si le contrat à durée déterminée est renouvelé ou transformé en contrat à durée indéterminée, la réduction se calcule sur l'ensemble de la période couverte par lesdits contrats.</p>
2.16. Quelle rémunération prendre en compte pour le calcul de la réduction générale dégressive prévue à l'article L. 241-13 du CSS?	<p>Le calcul de la réduction doit être réalisé sur la base de la rémunération annuelle, c'est-à-dire celle versée au titre de la période d'emploi correspondant à une année civile.</p> <p>Le calcul est réalisé par anticipation sur les cotisations dues au titre d'un mois civil, et une régularisation est ensuite effectuée, soit en fin de période (dernier mois ou dernier trimestre de l'année) soit de manière progressive.</p> <p>Par exception, pour les salariés en contrat de mission, la réduction est calculée par mission et non annuellement.</p> <p>Pour plus de détail sur les modalités de calcul, il convient à se référer à la circulaire DSS/SD5B/2015/99 du 1^{er} janvier 2015.</p>
2.17. Quelle rémunération prendre en compte pour le calcul quand l'assiette des cotisations est différente entre sécurité sociale, retraite complémentaire et assurance chômage ?	<p>Les situations dans lesquelles l'assiette des cotisations est différente entre sécurité sociale, retraite complémentaire et assurance chômage correspondent, en ce qu'elles concernent les salariés éligibles à la réduction générale, aux cas suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La déduction forfaitaire spécifique (DFS) pour les journalistes et les intermittents du spectacle ne s'applique pas aux cotisations d'assurance chômage ; • Pour les salariés des secteurs adhérant à une caisse de congés payés, les cotisations de retraite complémentaire sur les indemnités de congés payés sont payées par l'employeur, les cotisations de sécurité sociale par la caisse de congés payés ; • Certaines cotisations salariales de retraite complémentaire peuvent être prises en charge par l'employeur, ce qui majore l'assiette des cotisations de sécurité sociale et d'assurance chômage ; • Les salariés à temps partiel peuvent faire le choix de payer leurs cotisations de retraite complémentaire sur la base d'un taux plein ; • Des cotisations de retraite complémentaire peuvent être calculées sur un salaire dit fictif pour certains éléments de rémunération congé de reclassement, pré-retraite, personnes visées par des mesures de réduction de rémunération avec ou sans diminution du temps de travail, salariés expatriés, congés familiaux ; • Les sommes et avantages alloués par un tiers font l'objet d'un traitement distinct pour les cotisations de retraite complémentaire. <p>L'assiette à retenir pour le calcul de la réduction générale dans ces situations est toujours</p>

	<p>l'assiette des cotisations de sécurité sociale telle qu'elle est définie à l'article L. 242-1 du CSS.</p> <p>En conséquence, les éléments de rémunération faisant partie de l'assiette des cotisations de retraite complémentaire sans faire partie de l'assiette des cotisations de sécurité sociale ne bénéficient pas de l'allègement et ne sont pas non plus retenus pour déterminer le coefficient d'allègement applicable.</p> <p>Pour rappel, certaines assiettes forfaitaires ne s'appliquent pas aux cotisations de retraite complémentaire (artistes du spectacle travaillant pour des employeurs occasionnels, personnels de centres de vacances et de loisirs, formateurs occasionnels, vendeurs par réunion à domicile, vendeurs et colporteurs de presse, personnes exerçant une activité dans le cadre d'une personne morale à objet sportif ou d'une association de jeunesse et d'éducation populaire), mais ces assiettes forfaitaires ne sont jamais cumulables avec la réduction générale.</p>
<p>2.18. Lorsqu'un taux dérogatoire de cotisations de retraite complémentaire est applicable ou lorsque la répartition de ces cotisations entre employeur et salarié diffère de celle de droit commun, quelle valeur T doit être retenue dans la formule de calcul de la réduction ?</p>	<p>Le décret n° 2018-1356 du 28 décembre 2018 prévoit l'adaptation de la valeur T au niveau des cotisations qui sont effectivement à la charge des employeurs, dans la limite des taux de droit commun. Cette disposition s'appliquera notamment aux cotisations de retraite complémentaire, qui peuvent être à un taux supérieur à celui du droit commun. La répartition de la prise en charge de la cotisation entre salariés et employeurs peut également être dérogatoire (40/60 pour le droit commun). Pour la contribution d'équilibre général (CEG), le taux de prise en charge de l'employeur ne peut cependant être inférieur à 60 %. Le montant de la réduction est réduit si la prise en charge globale de l'employeur est inférieure à 60 %.</p> <p><i>Exemple : pour un employeur portant 70 % d'une cotisation de droit commun à 10,02 %, dont 2,15 % de CEG, le taux de réduction sera limité pour correspondre à une prise en charge à 60 %, soit 6,01 %.</i></p> <p><i>S'il porte seulement 50 % de la part hors CEG (et 60 % de la part CEG), le taux de réduction sera réduit pour correspondre au taux effectif de prise en charge, soit 5,26 %.</i></p> <p><i>Si l'employeur applique un taux dérogatoire, à 12,31 % par exemple, avec une prise en charge à 50 % de la part hors CEG, le taux global effectif est de 6,37 %. Le montant de la réduction est limité à 6,01 %, et non 5,26 %.</i></p>
<p>2.19. Comment réaliser le calcul annualisé et par contrat lorsqu'un salarié change de statut en cours d'année, notamment lorsque cela fait évoluer le niveau des cotisations ou les cotisations incluses dans le champ de la réduction générale dégressive des cotisations ?</p>	<p>Le calcul reste annualisé et par contrat lorsque le changement, même s'il intervient en cours d'année, est sans effet sur la nature et le niveau des cotisations exonérées.</p> <p>Si en revanche le changement conduit à modifier le niveau des cotisations acquittées par l'employeur (notamment lorsqu'un salarié devient cadre en cours d'année, ce qui peut modifier le niveau de prise en charge par l'employeur de la cotisation de retraite complémentaire, sans changer de contrat de travail), il convient de calculer l'exonération afférente à chaque période sur la base de la valeur T applicable au titre de chacune de ces périodes, comme s'il s'agissait de contrats différents.</p>

	<p><i>Exemple : au 1^{er} mai 2019, un apprenti devient salarié dans la même entreprise à la fin de son apprentissage, sans changer de contrat de travail. Or, jusqu'au 1^{er} octobre, le niveau d'exonération est plus élevé pour un apprenti que pour un salarié de droit commun :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>un premier coefficient, calculé sur la base de la rémunération due au titre des périodes d'emploi du 1^{er} janvier au 30 avril est appliqué à cette même rémunération ;</i> - <i>un deuxième coefficient, calculé sur la base de la rémunération due au titre des périodes d'emploi du 1^{er} mai au 31 décembre est appliqué à cette même rémunération ;</i> - <i>un troisième coefficient, calculé sur la base de la rémunération due au titre des périodes d'emploi du 1^{er} mai au 31 décembre est appliqué à la rémunération due au titre des périodes d'emploi du 1^{er} octobre au 31 décembre.</i>
Imputation de l'exonération	
<p>2.20. Quelles sont les nouvelles règles d'imputation de la réduction générale dégressive prévue à l'article L. 241-13 du CSS ?</p>	<p>Le VII de l'article L. 241-13 du CSS dans sa version en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2019 précise les règles d'imputation de la réduction, compte tenu de son élargissement à des cotisations qui ne sont pas recouvrées par les URSSAF.</p> <p>La règle générale est que la réduction est imputée au prorata des taux des cotisations incluses dans la valeur T, sauf pour la cotisation due à l'AGIRC-ARRCO. Pour celle-ci, le montant de la réduction imputée correspond au montant de la réduction globale déduction faite des réductions imputées sur les autres cotisations.</p>
<p>2.21. Quelles sont les règles d'imputation pour les employeurs éligibles à la réduction générale dégressive prévue à l'article L. 241-13 du CSS et dépendant d'un autre organisme de recouvrement que l'URSSAF ou l'AGIRC-ARRCO ?</p>	<p>Le VII de l'article L. 241-13 CSS dans sa version en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2019 précise les règles s'appliquant aux employeurs payant une partie ou la totalité de leurs cotisations dans le champ de la réduction générale dégressive à Pôle Emploi, ce qui est notamment le cas des intermittents du spectacle et des expatriés, pour leur cotisation d'assurance chômage.</p> <p>Dans ces situations, la règle reste la même que dans le cas général : la réduction est imputée au prorata des taux des cotisations retenues dans la valeur T, sauf pour la réduction imputée à la cotisation due à l'AGIRC-ARRCO, qui est égale à la part de la réduction restante après son imputation sur les autres cotisations.</p> <p>Le VII de l'article L. 241-13 CSS précise aussi, dans sa version applicable à compter du 1^{er} janvier 2019, que la réduction est imputée en totalité sur les cotisations dues auprès du guichet unique du spectacle occasionnel (GUSO), pour les employeurs payant leurs cotisations à cet organisme.</p>
Modalités déclaratives	
<p>2.22. Comment déclarer la réduction générale dégressive prévue à l'article L. 241-13 du CSS pour les cotisations et contributions recouvrées par les organismes du régime général de base ?</p>	<p>Pour la déclaration globale des rémunérations et des cotisations, la réduction générale étendue aux cotisations d'assurance chômage est déclarée au moyen de deux nouveaux CTP : le CTP 668 pour le montant de la réduction et le CTP 669 pour le montant de la régularisation.</p>

	<p>Pour les employeurs bénéficiant de la réduction générale étendue aux cotisations d'assurance chômage à compter du 1er octobre, les modalités sont adaptées sur les deux périodes de l'année.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Du 1^{er} janvier au 30 septembre 2019, les CTP actuels sont à utiliser, à savoir le CTP 671 pour le montant de la déduction et le CTP 801 pour les régularisations ; - A compter du 1^{er} octobre 2019, la réduction générale est étendue à l'ensemble des employeurs du secteur privé et les montants de déduction sont déclarés sur les CTP 668 pour le montant de la déduction et le CTP 669 pour le montant de la régularisation annuelle. <p>A noter : pour les populations éligibles à la réduction générale mais pour lesquelles les cotisations d'assurance chômage ne sont pas collectées par les URSSAF et CGSS, les CTP 671 et 801, respectivement pour les montants de déduction et de régularisation, sont maintenus, y compris après 2019.</p> <p>Pour la déclaration détaillée des rémunérations au niveau individuel, les modalités de déclaration des montants de la réduction générale sont inchangées. Dans la DSN, au bloc S21.G00.81, seul le montant des déductions sur les cotisations et contributions recouvrées par les organismes du régime général de sécurité sociale est à renseigner sous le code « 018-Réduction générale des cotisations patronales de sécurité sociale ».</p>
<p>2.23. Comment déclarer la réduction générale dégressive prévue à l'article L. 241-13 du CSS pour les cotisations de retraite complémentaire obligatoire ?</p>	<p>La déclaration du montant de la réduction générale qui s'applique aux cotisations de retraite complémentaire obligatoire se fait uniquement sur une base individuelle dans la DSN (bloc S21.G00.81, rubrique 001 de la norme DSN).</p> <p>Dans cette rubrique :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le montant total des cotisations déclarées à l'Agirc-Arrco avant application de la réduction générale est déclaré sous le code « 105 - Montant de cotisation Régime Unifié Agirc-Arrco, y compris Apec » - Le montant de la réduction générale est déclaré sous le code « 106 - Réduction générale des cotisations patronales Agirc-Arrco » <p>La part de réduction générale relative à la retraite complémentaire ne doit pas être intégrée au bloc 23 destiné aux Urssaf, ni pour les codes 668 et 669, ni pour les codes 671 et 801.</p> <p><i>Exemple : pour une rémunération annuelle de 23 790,98 €, soit 1,3 SMIC, un premier coefficient de réduction s'applique en 2019 sur la rémunération de l'ensemble de l'année : il est égal à 10,96 %. Le montant de réduction est donc de 2 600,37 €, soit 216,70 € par mois, sous l'hypothèse d'une rémunération constante au cours de l'année. Lors de chaque déclaration, ces 216,70 € sont répartis comme suit :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>un montant de $216,70 \times (22,48/28,49) = 170,99 \text{ €}$, correspondant à la part URSSAF, est à déclarer, au niveau agrégé sur le CTP 671 jusqu'au 30 septembre puis sur le CTP 668 à compter du 1^{er} octobre, ainsi que, au niveau individuel, au bloc</i>

	<p>S21.G00.81, sous le code « 018 – Réduction générale des cotisations patronales de sécurité sociale » ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - un montant de $216,70 \times (6,01/28,49) = 45,71$ €, correspondant à la part AGIRC-ARRCO, est à déclarer, uniquement au niveau individuel, sous le code « 106 – Réduction générale des cotisations patronales AGIRC-ARRCO ». <p>En 2019, un second coefficient de réduction s'applique sur la rémunération des trois derniers mois. Il est égal à 1,56 %. Le montant de réduction est donc de 92,41 €, soit 30,80 € par mois. Ce montant est à déclarer chaque mois, en totalité et additionné avec celui de 170,99 € mentionné ci-dessus, au niveau agrégé sur le CTP 668 et au niveau individuel au bloc S21.G00.81 sous le code « 018 – Réduction générale des cotisations patronales de sécurité sociale ».</p>
<p>2.24. Comment déclarer la réduction générale dégressive prévue à l'article L. 241-13 du CSS pour les cotisations et contributions recouvrées par les organismes du régime des salariés agricoles ?</p>	<p>La réduction générale étendue aux cotisations d'assurance chômage s'applique dès le 1^{er} janvier 2019 pour le secteur de la production agricole.</p> <p>Les modalités de déclaration des montants de la réduction générale par salarié (bloc S21.G00.81, rubrique 001 de la norme DSN) sont inchangées. Seul le montant des déductions sur les cotisations dues à la MSA est à renseigner sur le code dédié « 018. Réduction générale des cotisations patronales de sécurité sociale ».</p>

III. Sur les dispositifs d'exonérations spécifiques

Exonérations au titre des contrats de formation en alternance (apprentissage, formation professionnelle)	
Evolutions générales des modalités de calcul	
3.1. L'abattement d'assiette est-il supprimé ?	OUI. L'abattement d'assiette est supprimé pour les contrats d'apprentissage .
3.2. Les cotisations et contributions ainsi que les exonérations afférentes peuvent-elles être calculées sur la base de la rémunération forfaitaire correspondant à la grille de rémunération ?	NON. L'article 8 de la LFSS pour 2018 a supprimé l'assiette forfaitaire. Les cotisations et contributions ainsi que les exonérations afférentes doivent être calculées sur la base de la rémunération réelle à compter du 1 ^{er} janvier 2019.
3.3. Les apprentis et les jeunes en contrat de professionnalisation sont-ils éligibles à la déduction forfaitaire spécifique ?	NON. Les apprentis et les jeunes en contrats de professionnalisation ne peuvent pas bénéficier de la déduction forfaitaire spécifique. L'arrêté modifié du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale précise que l'application de la DFS se fait sans préjudice des dispositions du 6 ^e alinéa de l'article R. 242-1 du CSS, prévoyant l'impossibilité de porter l'assiette de cotisation en dessous du SMIC. Or les apprentis, du fait des dérogations apportées à la rémunération minimale, bénéficient d'une assiette de cotisation inférieure au SMIC.
Evolutions spécifiques aux exonérations de cotisations et contributions patronales applicables aux contrats d'apprentissage et aux contrats de professionnalisation	
3.4. Quelles sont les évolutions apportées aux exonérations de cotisations et contributions patronales applicables aux contrats d'apprentissage ?	<p>Les dispositifs d'exonération de cotisations patronales sur les contrats d'apprentissage dans le secteur privé sont supprimés pour les périodes d'activité courant à compter du 1^{er} janvier 2019. Les bénéficiaires de ces dispositifs peuvent être éligibles aux allègements généraux de cotisations sociales.</p> <p>Le dispositif d'exonération spécifique prévu à l'article L. 6227-8-1 du code du travail, est maintenu pour les employeurs du secteur public, qui ne sont pas éligibles aux allègements généraux de cotisations sociales. Ces employeurs sont exonérés de la totalité des cotisations sociales d'origine légale et conventionnelle à leur charge, à l'exclusion de celles dues au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles.</p> <p>Les apprentis des entreprises du secteur public industriel et commercial qui seraient affiliés à des régimes spéciaux peuvent, par dérogation expresse prévue à l'article L. 241-13 du CSS, bénéficier des allègements généraux même s'ils ne remplissent pas la condition d'obligation d'affiliation au régime d'assurance chômage.</p>

<p>3.5. Quelles sont les évolutions apportées aux exonérations de cotisations et contributions patronales applicables aux contrats de professionnalisation ?</p>	<p>De même que pour les contrats d'apprentissage, les dispositifs spécifiques d'exonération de cotisations patronales applicables aux contrats de professionnalisation dans le secteur privé sont supprimés pour les périodes d'activité courant à compter du 1^{er} janvier 2019. Les bénéficiaires de ces dispositifs peuvent être éligibles à la réduction générale dégressive de cotisations sociales. Ces dispositifs sont en revanche maintenus pour les employeurs publics, qui ne sont pas éligibles aux allègements généraux de cotisations sociales.</p> <p>Deux dispositifs d'exonération spécifiques pour les contrats de professionnalisation sont supprimés :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'exonération totale des cotisations patronales sur la part de la rémunération inférieure ou égale à un SMIC mensuel pour les demandeurs d'emploi de plus de 45 ans ; - l'exonération des cotisations AT-MP sur la part de la rémunération inférieure ou égale à un SMIC mensuel pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus et les demandeurs d'emploi de 45 ans et plus employés par des groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ).
<p>3.6. Quelles sont les évolutions apportées aux modalités déclaratives des exonérations de cotisations et contributions patronales applicables aux contrats d'apprentissage et aux contrats de professionnalisation ?</p>	<p>Du fait de la suppression de l'exonération spécifique, pour la déclaration globale des rémunérations et des cotisations, les codes spécifiques aux exonérations de cotisations et contributions sociales patronales applicables aux contrats d'apprentissage et aux contrats de formation professionnelle ne doivent plus être utilisés par les employeurs du secteur privé. Ces employeurs bénéficient de la réduction générale dégressive renforcée à compter du 1^{er} janvier 2019.</p> <p>Les cotisations et contributions sociales sont déclarées selon les modalités de droit commun. La réduction générale patronale est déclarée au moyen des nouveaux CTP 668 et 669 (voir notamment les réponses aux questions 2.19 à 2.21 de la présente instruction).</p>
<p>Evolutions spécifiques aux exonérations de cotisations et contributions salariales</p>	
<p>3.7. Quelles sont les évolutions apportées aux exonérations de cotisations salariales applicables aux contrats d'apprentissage ?</p>	<p>Le dispositif d'exonération de cotisations salariales prévu à l'article L. 6243-2 du code du travail est maintenu.</p> <p>Toutefois, un plafonnement est introduit afin de ne pas créer de différences par rapport à un salarié rémunéré au SMIC, compte tenu du relèvement de l'âge maximum d'entrée en apprentissage, de 26 à 30 ans (cette nouvelle catégorie devant être rémunérée au moins au niveau du SMIC).</p> <p>Le niveau des cotisations et contributions salariales exonérées est ainsi limité à hauteur des cotisations dues pour une rémunération équivalente à un SMIC net (soit 79 % du SMIC brut).</p> <p>La nature des cotisations et contributions sociales exonérées n'est pas modifiée.</p>

3.8. Comment s'apprécie la limite d'exonération ?	Le plafonnement de l'exonération à 79 % du SMIC s'apprécie mensuellement.
3.9. Comment gérer le plafond d'exonération en cas d'absence de l'apprenti et/ou en cas de temps partiel ?	Il n'y a pas lieu de procéder à une proratisation du plafond d'exonération en cas d'absence de l'apprenti ou de temps partiel. En revanche, le plafond doit être proratisé en cas d'embauche ou de fin de contrat de l'apprenti en cours de mois.
3.10. L'exonération de cotisations salariales au titre de l'apprentissage est-elle cumulable avec l'exonération au titre des heures supplémentaires ?	OUI. Les modalités de ce cumul sont précisées dans l'instruction interministérielle n° DSS/5B/2019/71 du 29 mars 2019 portant diffusion d'un « questions-réponses » relatif à la mise en œuvre de la réduction des cotisations salariales sur les heures supplémentaires et complémentaires.
3.11. Quelles sont les modifications apportées aux modalités déclaratives applicables pour l'exonération de cotisations salariales applicable aux apprentis ?	La part de la rémunération inférieure ou égale à 79 % du SMIC est déclarée sur un CTP spécifique (CTP 726 ou CTP 727 pour l'Alsace-Moselle), afin de pouvoir identifier le montant de l'exonération de cotisations dues par l'apprenti, et sur le CTP 423 pour l'assurance chômage. Ces CTP permettent également de déclarer le montant des cotisations dues par les employeurs (maladie, CSA, vieillesse à 1,90 %, allocations familiales et accidents du travail en déplafonné et vieillesse à 8,55 % en plafonné) sur lesquelles s'impute la réduction générale étendue. La part de la rémunération supérieure à 79 % du SMIC (limite d'exonération de cotisations salariales) est déclarée sur le CTP 100 (ou 381 pour l'Alsace-Moselle) et le CTP 772 pour l'assurance chômage. Les modalités de déclaration des montants de rémunération exonérée de cotisation salariale par salarié (bloc S21.G00.81) sont inchangées.
3.12. Quelles sont les modalités déclaratives de l'exonération de cotisations salariales pour les cotisations de retraite complémentaire ?	En 2019, le montant de l'exonération salariale ne doit pas être déclaré en la DSN. Le montant de cotisations individuelles déclaré (en code « 105 - Montant de cotisation Régime Unifié Agirc-Arrco, y compris Apec » du bloc S21.G00.81) correspond au montant de cotisations, déduction faite de l'exonération salariale. A compter du 1 ^{er} janvier 2020, la norme DSN évoluera pour intégrer la déclaration du montant de la rémunération exonérée de cotisations salariales. Ce montant sera déclaré au bloc S21.G00.81 sur le code « 109-Exonération de cotisations salariales apprenti (rémunération inférieure à 79% du SMIC) ».
Exonérations au titre des contrats aidés et d'insertion	
3.13. Quelles évolutions pour les salariés en contrats avec les associations intermédiaires et les ateliers et chantiers d'insertion ?	Les dispositifs d'exonération de cotisations employeurs sont supprimés pour les employeurs du secteur privé au titre des périodes d'activité courant à compter du 1 ^{er} janvier 2019. Ces rémunérations bénéficient désormais de la réduction générale dégressive des cotisations sociales prévue à l'article L. 241-13 du CSS. Ces rémunérations sont en outre éligibles à la réduction générale proportionnelle de 6 points des cotisations d'assurance maladie pour les rémunérations inférieures à 2,5 SMIC et à la réduction de 1,8 point des cotisations d'allocations familiales pour les

	<p>rémunérations inférieures à 3,5 SMIC.</p> <p>Le dispositif d'exonération pour les ateliers et chantiers d'insertion, prévu à l'article 20 de la loi n° 2013-1203 du 23 décembre 2013 de financement de la sécurité sociale pour 2014, est maintenu pour les employeurs du secteur public, qui ne sont pas éligibles aux allègements généraux de cotisations sociales.</p>
3.14. Quelles évolutions pour les salariés en contrat aidé dans le secteur non marchand (CUI-CAE) ?	<p>Le dispositif d'exonération de cotisations employeurs est supprimé pour les employeurs du secteur privé au titre des périodes d'activité courant à compter du 1^{er} janvier 2019. Les bénéficiaires peuvent bénéficier des allègements généraux, sans dérogation par rapport au droit commun, c'est-à-dire que l'intégration des contributions d'assurance chômage dans le coefficient de réduction n'intervient qu'au 1^{er} octobre 2019.</p> <p>Le dispositif d'exonération, prévu à l'article L. 5134-31 du code du travail, est maintenu pour les employeurs du secteur public, qui ne sont pas éligibles aux allègements généraux de cotisations sociales.</p>
Exonérations applicables en outre-mer (dites « LODEOM »)	
3.15. Quelles évolutions sont apportées au champ des employeurs bénéficiaires des exonérations LODEOM ?	<p>Le dispositif LODEOM s'applique à l'ensemble des employeurs, à l'exception des entreprises publiques et établissements publics mentionnés à l'article L. 2233-1 du code du travail.</p> <p>Sont désormais également exclus de ce dispositif les particuliers employeurs qui bénéficient quant à eux de la déduction forfaitaire spécifique de 3,70 € par heure de travail effectuée.</p> <p>Lorsque l'éligibilité des employeurs à l'exonération est soumise à des conditions d'effectifs, ceux-ci sont appréciés conformément aux dispositions de l'article R. 130-1 du code de la sécurité sociale.</p>
3.16. Quelles évolutions sont apportées aux exonérations LODEOM applicables en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique et à la Réunion ?	<p>Un dispositif d'exonération spécifique est maintenu et fait l'objet de modifications.</p> <p>Le champ des cotisations bénéficiant de l'exonération est aligné sur celui de la réduction générale dégressive prévue à l'article L. 241-13 du CSS. En outre, le calcul de l'exonération se fera désormais sur la base de la rémunération annuelle et non plus mensuelle.</p> <p>Les 6 barèmes existants sont remplacés par 3 barèmes définis à l'article L. 752-3-2 CSS :</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - le premier barème est applicable aux employeurs de moins de 11 salariés, à certains secteurs² au titre de l'ensemble des employeurs et à certains secteurs³ au titre d'une partie des employeurs (au moins 250 salariés ou ayant réalisé un chiffre d'affaires annuel d'au moins 50 millions d'euros) : il conduit à une exonération intégrale jusqu'à 1,3 SMIC puis dégressive jusqu'à 2,2 SMIC, - le deuxième barème est applicable à certains secteurs³ au titre d'une partie des employeurs (employeurs de moins de 250 salariés et ayant réalisé un chiffre d'affaires annuel de moins de 50 millions d'euros) : il conduit à une exonération intégrale jusqu'à 1,7 SMIC puis dégressive jusqu'à 2,7 SMIC. Ce deuxième barème est également applicable, en Guyane uniquement, à d'autres secteurs⁴, pour les employeurs de moins de 250 salariés et réalisant un chiffre d'affaires annuel de moins de 50 millions d'euros. - le troisième barème est applicable aux employeurs du secteur des technologies de l'information et de la communication, de moins de 250 salariés et réalisant un chiffre d'affaires annuel de moins de 50 millions d'euros, uniquement au titre de leurs salariés concourant essentiellement à la réalisation de projets innovants : il conduit à une exonération intégrale jusqu'à 1,7 SMIC. Entre 1,7 et 2,5 SMIC, le montant d'exonération est identique à celui correspondant à une rémunération de 1,7 SMIC. A partir de 2,5 SMIC, l'exonération est dégressive jusqu'à 3,5 SMIC. <p>Les formules permettant de calculer la dégressivité de l'exonération sont prévues à l'article D. 752-7 du code de la sécurité sociale.</p>
<p>3.17. Quels sont les salariés au titre desquels les employeurs du secteur des technologies de l'information et de la communication peuvent bénéficier du troisième barème d'exonération ?</p>	<p>Les rémunérations ouvrant droit à l'exonération sont celles dues aux salariés qui sont principalement occupés à la réalisation de projets innovants dans les domaines d'activités listés à l'article D. 752-7 du code de la sécurité sociale. Sont exclus les salariés exerçant des tâches administratives, financières, logistiques et de gestion de ressources humaines.</p> <p>Les projets innovants s'entendent des projets ayant pour but l'introduction d'un bien, d'un service, d'une méthode de production ou de distribution nouveau ou sensiblement amélioré sur le plan de ses caractéristiques ou de l'usage auquel il est destiné.</p>

² Transport aérien, maritime et fluvial (liaisons internes, entre DOM ou COM ou avec la métropole uniquement), BTP, presse et production audiovisuelle.

³ Industrie, restauration, environnement, agro nutrition, énergies renouvelables, NTIC et centres d'appel, pêche, culture marine, aquaculture, agriculture, tourisme dont les activités de loisirs, nautisme, hôtellerie, recherche et développement, entreprises éligibles au régime du perfectionnement actif.

⁴ Secteurs éligibles à la défiscalisation des investissements productifs, comptabilité, conseil aux entreprises, ingénierie, étude technique.

<p>3.18. Quelles évolutions sont apportées aux exonérations LODEOM applicables à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin ?</p>	<p>A Saint-Barthélemy et Saint-Martin, le champ des cotisations de sécurité sociale exonérées et les modalités de calcul de l'exonération sont maintenus.</p> <p>Sont également maintenus à l'article L. 752-3-3 du CSS les trois barèmes sur le modèle de ceux actuellement en vigueur pour les employeurs non éligibles au CICE :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le premier barème est applicable aux employeurs de moins de 11 salariés : il conduit à une exonération intégrale jusqu'à 1,4 SMIC. Entre 1,4 et 2 SMIC, le montant d'exonération est identique à celui correspondant à une rémunération de 1,4 SMIC. A partir de 2 SMIC, l'exonération est dégressive jusqu'à 3 SMIC, - le deuxième barème est applicable à certains secteurs⁵ : il conduit à une exonération intégrale jusqu'à 1,4 SMIC, puis dégressive jusqu'à 3 SMIC, - le troisième barème est applicable aux entreprises de moins de 250 salariés et réalisant un chiffre d'affaires annuel de moins de 50 millions d'euros, aux employeurs de certains secteurs⁶ et, à Saint-Martin uniquement, aux employeurs relevant d'un régime réel d'imposition : il conduit à une exonération intégrale jusqu'à 1,7 SMIC. Entre 1,7 et 2,5 SMIC, le montant d'exonération est identique à celui à 1,7 SMIC. A partir de 2,5 SMIC, l'exonération est dégressive jusqu'à 4,5 SMIC. <p>Les formules permettant de calculer la dégressivité de l'exonération sont prévues à l'article D. 752-8 du code de la sécurité sociale.</p>
<p>Exonérations applicables au titre des rémunérations versées aux salariés intervenant auprès de publics fragiles</p>	
<p>3.19. Quelles évolutions pour les salariés des services à la personne intervenant auprès de publics fragiles (bénéficiaires de plus de 70 ans ou dépendants) ?</p>	<p>Le dispositif d'exonération spécifique, prévu au III de l'article L. 241-10 du CSS est maintenu mais fait l'objet de modifications.</p> <p>Pour les employeurs de droit privé, le champ des cotisations bénéficiant de l'exonération est aligné sur celui de la réduction générale dégressive prévue à l'article L. 241-13 du CSS. En outre, le calcul de l'exonération se fera désormais sur la base de la rémunération annuelle et non plus mensuelle.</p> <p>Cette exonération dont le niveau est renforcé au SMIC porte sur la totalité des cotisations et contributions dues pour les rémunérations inférieures à 1,2 SMIC, et fait l'objet d'une dégressivité pour devenir nulle à compter de 1,6 SMIC.</p> <p>Ces rémunérations sont en outre éligibles à la réduction générale proportionnelle de 6 points des cotisations d'assurance maladie et à la réduction de 1,8 point des</p>

⁵ BTP, industrie, restauration, presse et production audiovisuelle, énergies renouvelables, NTIC et centres d'appel, pêche, cultures marines, aquaculture, agriculture, tourisme dont les activités de loisirs, hôtellerie, transport aérien, maritime et fluvial.

⁶ Secteurs éligibles à la défiscalisation des investissements productifs, comptabilité, conseil aux entreprises, ingénierie, études techniques, R&D, NTIC, information-communication, tourisme dont loisirs, environnement, agro nutrition, énergies renouvelables, entreprises éligibles au régime de perfectionnement actif.

	<p>cotisations d'allocations familiales. Pour les employeurs de droit public, le dispositif d'exonération spécifique actuel est maintenu.</p>
Exonérations applicables au titre de l'emploi de travailleurs occasionnels et les demandeurs d'emploi dans le secteur de la production agricole	
<p>3.20. Quelles évolutions pour les travailleurs occasionnels et les demandeurs d'emploi dans le secteur de la production agricole ?</p>	<p>Le dispositif d'exonération spécifique, prévu à l'article L. 741-16 du code rural et de la pêche maritime est maintenu, pour 2019 et 2020, mais fait l'objet de modifications.</p> <p>Le champ des cotisations bénéficiant de l'exonération est aligné sur celui de la réduction générale dégressive prévue à l'article L. 241-13 du CSS. En outre, le calcul de l'exonération se fera désormais sur la base de la rémunération annuelle et non plus mensuelle.</p> <p>Cette exonération dont le niveau est renforcé au SMIC porte sur la totalité des cotisations et contributions dues pour les rémunérations inférieures à 1,2 SMIC, et fait l'objet d'une dégressivité pour devenir nulle à compter de 1,6 SMIC.</p> <p>Ces rémunérations sont en outre éligibles à la réduction générale proportionnelle de 6 points des cotisations d'assurance maladie et à la réduction de 1,8 point des cotisations d'allocations familiales.</p> <p>Le dispositif sera supprimé à compter du 1^{er} janvier 2021.</p>

Le Répertoire professionnel

(version janvier 2020)

Le répertoire professionnel Agirc-Arrco énumère les conventions collectives, par code IDCC, relevant de la compétence professionnelle de certaines institutions de retraite complémentaire.

Les entreprises nouvelles appliquant ces conventions collectives doivent adhérer aux institutions Agirc-Arrco désignées.

Le répertoire professionnel est également applicable en cas de transformation entre des entreprises différentes, le regroupement des adhésions devant obligatoirement intervenir auprès des institutions désignées.

REPERTOIRE PROFESSIONNEL "IDCC"

Rappel : les institutions du groupe AGRICA sont compétentes pour recevoir les adhésions des entreprises dont les salariés sont affiliés au régime de base de la Mutualité Sociale Agricole (MSA), quelle que soit la Convention Collective déclarée par ces entreprises.

IDCC	Libellé	Institution désignée
7	Convention collective départementale de l'industrie du bâtiment et des travaux publics du Rhône	ALLIANCE PROFESSIONNELLE AGIRC-ARRCO
16	Convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport	CARCEPT
29	Convention collective nationale des établissements privés d'hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non lucratif (FEHAP, convention de 1951)	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
76	Convention collective du bâtiment de la Charente	ALLIANCE PROFESSIONNELLE AGIRC-ARRCO
80	Convention collective du bâtiment et des travaux publics de la Moselle	ALLIANCE PROFESSIONNELLE AGIRC-ARRCO
86	Convention collective nationale des entreprises de publicité et assimilées	KLESIA AGIRC-ARRCO
112	Convention collective nationale de l'industrie laitière	AG2R AGIRC-ARRCO
134	Convention collective départementale des ouvriers du bâtiment des Hautes-Pyrénées	ALLIANCE PROFESSIONNELLE AGIRC-ARRCO
137	Convention collective du bâtiment et des travaux publics de l'Indre-et-Loire	ALLIANCE PROFESSIONNELLE AGIRC-ARRCO
140	Convention collective départementale du bâtiment du Puy-de-Dôme	ALLIANCE PROFESSIONNELLE AGIRC-ARRCO
142	Convention collective départementale des ouvriers du bâtiment de la Haute-Saône	ALLIANCE PROFESSIONNELLE AGIRC-ARRCO
146	Convention collective départementale des ouvriers du bâtiment et des travaux publics de la Nièvre	ALLIANCE PROFESSIONNELLE AGIRC-ARRCO
149	Convention collective départementale des ouvriers du bâtiment de la Vienne	ALLIANCE PROFESSIONNELLE AGIRC-ARRCO
152	Convention collective départementale des ouvriers du bâtiment de l'Yonne	ALLIANCE PROFESSIONNELLE AGIRC-ARRCO
157	Convention collective des ouvriers du bâtiment et des travaux publics des Vosges	ALLIANCE PROFESSIONNELLE AGIRC-ARRCO
158	Convention collective nationale du travail mécanique du bois, des scieries, du négoce et de l'importation des bois	AG2R AGIRC-ARRCO
171	Convention collective départementale des ouvriers du bâtiment et des travaux publics de Seine-et-Marne	ALLIANCE PROFESSIONNELLE AGIRC-ARRCO
176	Convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique	KLESIA AGIRC-ARRCO
184	Convention collective nationale de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques	ALLIANCE PROFESSIONNELLE AGIRC-ARRCO
192	Convention collective des ouvriers du bâtiment et des travaux publics du Doubs	ALLIANCE PROFESSIONNELLE AGIRC-ARRCO
194	Convention collective dans l'industrie du bâtiment pour le département du Cantal	ALLIANCE PROFESSIONNELLE AGIRC-ARRCO
200	Convention collective nationale des exploitations frigorifiques	AG2R AGIRC-ARRCO
208	Convention collective départementale des ouvriers du bâtiment du territoire de Belfort	ALLIANCE PROFESSIONNELLE AGIRC-ARRCO
214	Convention collective des ouvriers des entreprises de presse de la région parisienne	ALLIANCE PROFESSIONNELLE AGIRC-ARRCO
240	Convention collective nationale du personnel des greffes des tribunaux de commerce	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
247	Convention collective nationale des industries de l'habillement	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
252	Convention collective départementale des ouvriers du bâtiment et des travaux publics de l'Ain	ALLIANCE PROFESSIONNELLE AGIRC-ARRCO
279	Convention collective des ouvriers du bâtiment et des travaux publics pour le département de l'Allier	ALLIANCE PROFESSIONNELLE AGIRC-ARRCO
306	Convention collective des cadres techniques de la presse quotidienne parisienne	ALLIANCE PROFESSIONNELLE AGIRC-ARRCO
357	Convention collective départementale du bâtiment de l'équipement électrique et des travaux publics de la Haute-Garonne	ALLIANCE PROFESSIONNELLE AGIRC-ARRCO
361	Convention collective des ouvriers du bâtiment du département de l'Indre	ALLIANCE PROFESSIONNELLE AGIRC-ARRCO
362	Convention collective départementale des ouvriers du bâtiment et des travaux publics du Tarn-et-Garonne	ALLIANCE PROFESSIONNELLE AGIRC-ARRCO
365	Convention collective des ouvriers du bâtiment du Gers	ALLIANCE PROFESSIONNELLE AGIRC-ARRCO
372	Convention collective départementale des ouvriers du bâtiment et des travaux publics de l'Ariège	ALLIANCE PROFESSIONNELLE AGIRC-ARRCO
394	Convention collective des employés de la presse quotidienne parisienne	ALLIANCE PROFESSIONNELLE AGIRC-ARRCO
409	Convention collective du bâtiment et des travaux publics de la région du Limousin	ALLIANCE PROFESSIONNELLE AGIRC-ARRCO
413	Convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées (convention de 1966, SNAPEI)	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
436	Convention collective départementale des ouvriers du bâtiment et des travaux publics de la Charente-Maritime	ALLIANCE PROFESSIONNELLE AGIRC-ARRCO
478	Convention collective nationale des sociétés financières	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
493	Convention collective nationale des vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France	KLESIA AGIRC-ARRCO
509	Convention collective des cadres administratifs de la presse quotidienne parisienne	ALLIANCE PROFESSIONNELLE AGIRC-ARRCO
598	Convention collective nationale de travail des ouvriers de la presse quotidienne régionale	ALLIANCE PROFESSIONNELLE AGIRC-ARRCO
599	Convention collective des ouvriers du bâtiment et des travaux publics de Meurthe-et-Moselle	ALLIANCE PROFESSIONNELLE AGIRC-ARRCO

669	Convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
693	Convention collective de travail des employés de la presse quotidienne départementale	ALLIANCE PROFESSIONNELLE AGIRC-ARRCO
698	Convention collective de travail des employés de la presse quotidienne régionale	ALLIANCE PROFESSIONNELLE AGIRC-ARRCO
706	Convention collective nationale du personnel de la reprographie	ALLIANCE PROFESSIONNELLE AGIRC-ARRCO
716	Convention collective nationale des employés et ouvriers de la distribution cinématographique	ALLIANCE PROFESSIONNELLE AGIRC-ARRCO
779	Convention collective de travail du personnel des voies ferrées d'intérêt local	CARCEPT
781	Convention collective des cadres administratifs de la presse quotidienne départementale	ALLIANCE PROFESSIONNELLE AGIRC-ARRCO
783	Convention collective des centres d'hébergement et de réadaptation sociale et dans les services d'accueil, d'orientation et d'insertion pour adultes (CHRS, SOP, ...)	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
797	Convention collective des ouvriers du bâtiment du département du Loir-et-Cher	ALLIANCE PROFESSIONNELLE AGIRC-ARRCO
804	Voyageurs, représentants, placiers (VRP)	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
843	Convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie -entreprises artisanales-	AG2R AGIRC-ARRCO
892	Convention collective nationale des cadres et agents de maîtrise de la distribution de films de l'industrie cinématographique	ALLIANCE PROFESSIONNELLE AGIRC-ARRCO
897	Convention collective nationale des services de santé au travail interentreprise:	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
915	Convention collective nationale des sociétés d'expertises et d'évaluations	ALLIANCE PROFESSIONNELLE AGIRC-ARRCO
953	Convention collective nationale de la charcuterie de détail	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
959	Convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers	KLESIA AGIRC-ARRCO
992	Convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie et boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers	AG2R AGIRC-ARRCO
993	Convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire	AG2R AGIRC-ARRCO
1000	Convention collective nationale du personnel des cabinets d'avocats	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
1001	Convention collective nationale des médecins spécialistes qualifiés au regard du conseil de l'ordre travaillant dans des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
1018	Convention collective des cadres techniques de la presse quotidienne départementale française	ALLIANCE PROFESSIONNELLE AGIRC-ARRCO
1083	Convention collective de travail des ouvriers de la presse quotidienne départementale	ALLIANCE PROFESSIONNELLE AGIRC-ARRCO
1043	Gardiens, concierges et employés d'immeubles	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
1090	Convention collective nationale des services de l'automobile (commerce et réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle, activités connexes, contrôle technique automobile, formation des conducteurs auto-écoles CNPA)	ALLIANCE PROFESSIONNELLE AGIRC-ARRCO
1147	Convention collective du personnel des cabinets médicaux (médecin)	Pour les entreprises constituées sous une forme juridique à but lucratif : Compétence partagée entre AG2R AGIRC-ARRCO et MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO cf annexe 1 Pour les entreprises constituées sous une forme juridique à but non lucratif : MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
1261	Convention collective nationale des acteurs du lien social et familial : centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local (SNAECOS)	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
1278	Convention collective nationale des personnels PACT et ARIM (centres pour la protection l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière)	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
1281	Convention collective des employés de la presse hebdomadaire régionale	ALLIANCE PROFESSIONNELLE AGIRC-ARRCO
1285	Convention collective nationale pour les entreprises artistiques et culturelles (SYNDEAC)	ALLIANCE PROFESSIONNELLE AGIRC-ARRCO
1286	Convention collective nationale des détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie	AG2R AGIRC-ARRCO
1307	Convention collective nationale de l'exploitation cinématographique	ALLIANCE PROFESSIONNELLE AGIRC-ARRCO
1314	Convention collective nationale des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés, "gérants mandataires" (grande distribution)	AG2R AGIRC-ARRCO
1316	Convention collective nationale des organismes de tourisme social et familial	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
1396	Convention collective nationale pour les industries de produits alimentaires élaborés	AG2R AGIRC-ARRCO
1402	Convention collective du bâtiment et des travaux publics de Haute-Savoie	ALLIANCE PROFESSIONNELLE AGIRC-ARRCO
1411	Convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement	AG2R AGIRC-ARRCO
1413	Accord national professionnel relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire	AG2R AGIRC-ARRCO

1424	Convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs	CARCEPT
1431	Convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
1480	Convention collective nationale de travail des journalistes	ALLIANCE PROFESSIONNELLE AGIRC-ARRCO
1501	Convention collective nationale de la restauration rapide (restauration livrée)	Compétence partagée par départements entre : KLESIA AGIRC-ARRCO et MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO cf. annexe 2
1505	Convention collective nationale du commerce de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers	AG2R AGIRC-ARRCO
1513	Convention collective nationale des activités de production des eaux embouteillées, des boissons rafraichissantes sans alcool et de bière	AG2R AGIRC-ARRCO
1534	Convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes	AG2R AGIRC-ARRCO
1536	Convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile (entrepôts grossistes, bières, eaux minérales et de table, boissons gazeuses, non gazeuses, sirops, jus de fruits, CHD)	KLESIA AGIRC-ARRCO
1555	Convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire	KLESIA AGIRC-ARRCO
1561	Convention collective nationale de la cordonnerie multiservice	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
1563	Convention collective des cadres de la presse hebdomadaire régionale d'information	ALLIANCE PROFESSIONNELLE AGIRC-ARRCO
1586	Convention collective nationale de l'industrie de la salaison, charcuterie en gros et conserves de viandes	AG2R AGIRC-ARRCO
1596	Convention collective nationale concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962 -c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés	ALLIANCE PROFESSIONNELLE AGIRC-ARRCO
1597	Convention collective nationale concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret 1er mars 1962 -c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés-	ALLIANCE PROFESSIONNELLE AGIRC-ARRCO
1611	Convention collective nationale des entreprises de logistique de communication écrite directe	ALLIANCE PROFESSIONNELLE AGIRC-ARRCO
1619	Convention collective nationale des cabinets dentaires	AG2R AGIRC-ARRCO
1621	Convention collective nationale de la répartition pharmaceutique	KLESIA AGIRC-ARRCO
1624	Convention collective nationale des commerces de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants distributeurs de levure	AG2R AGIRC-ARRCO
1638	Convention collective du département du Cher concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962 - c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés-	ALLIANCE PROFESSIONNELLE AGIRC-ARRCO
1642	Convention collective du département du Cher concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1er mars 1962 -c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés-	ALLIANCE PROFESSIONNELLE AGIRC-ARRCO
1668	Convention collective des ouvriers du bâtiment de la région Alsace	ALLIANCE PROFESSIONNELLE AGIRC-ARRCO
1672	Convention collective nationale des sociétés d'assurances	ALLIANCE PROFESSIONNELLE AGIRC-ARRCO
1679	Convention collective nationale de l'inspection d'assurance	ALLIANCE PROFESSIONNELLE AGIRC-ARRCO
1702	Convention collective nationale des ouvriers de travaux publics	ALLIANCE PROFESSIONNELLE AGIRC-ARRCO
1722	Convention collective des ouvriers du bâtiment de la région de Haute-Normandie	ALLIANCE PROFESSIONNELLE AGIRC-ARRCO
1740	Convention collective régionale des ouvriers du bâtiment de la région parisienne	ALLIANCE PROFESSIONNELLE AGIRC-ARRCO
1747	Convention collective des activités industrielles de boulangerie et de pâtisserie	AG2R AGIRC-ARRCO
1758	Convention collective du bâtiment du département du Tarn concernant les ouvriers employés par les entreprises occupant jusqu'à 10 salariés	ALLIANCE PROFESSIONNELLE AGIRC-ARRCO
1759	Convention collective du bâtiment du département du Tarn concernant les ouvriers employés par les entreprises occupant plus de 10 salariés	ALLIANCE PROFESSIONNELLE AGIRC-ARRCO
1760	Convention collective nationale des jardinerie et graineterie	KLESIA AGIRC-ARRCO
1779	Convention collective du bâtiment de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur concernant les ouvriers employés par les entreprises occupant jusqu'à 10 salarié	ALLIANCE PROFESSIONNELLE AGIRC-ARRCO
1780	Convention collective du bâtiment de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur concernant les ouvriers employés par les entreprises occupant plus de 10 salarié	ALLIANCE PROFESSIONNELLE AGIRC-ARRCO
1785	Convention collective régionale des ouvriers du bâtiment de la région Basse-Normandie	ALLIANCE PROFESSIONNELLE AGIRC-ARRCO
1801	Convention collective nationale des sociétés d'assistance	ALLIANCE PROFESSIONNELLE AGIRC-ARRCO
1821	Convention collective nationale des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
1843	Convention collective régionale des ingénieurs, assimilés et cadres du bâtiment de la région parisienne	ALLIANCE PROFESSIONNELLE AGIRC-ARRCO
1850	Convention collective de l'avocat salarié	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
1871	Convention collective nationale des employés de la presse d'information spécialisée du 1er juillet 1995	ALLIANCE PROFESSIONNELLE AGIRC-ARRCO

1874	Convention collective nationale des cadres, techniciens et agents de maîtrise de la presse d'information spécialisée du 1er juillet 1995	ALLIANCE PROFESSIONNELLE AGIRC-ARRCO
1876	Convention collective régionale du bâtiment de la région Bretagne	ALLIANCE PROFESSIONNELLE AGIRC-ARRCO
1880	Convention collective nationale du négoce de l'ameublement	AG2R AGIRC-ARRCO
1886	Convention collective départementale des ouvriers du bâtiment de la Loire	ALLIANCE PROFESSIONNELLE AGIRC-ARRCO
1895	Convention collective de l'encadrement de la presse quotidienne régionale	ALLIANCE PROFESSIONNELLE AGIRC-ARRCO
1921	Convention collective nationale des huissiers de justice	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
1922	Convention collective nationale de la radiodiffusion	ALLIANCE PROFESSIONNELLE AGIRC-ARRCO
1930	Convention collective nationale des métiers de la transformation des grains (ex meunerie)	AG2R AGIRC-ARRCO
1938	Convention collective nationale des industries de la transformation des volailles (abattoirs, ateliers de découpe et centres de conditionnement de volailles, commerce de gros de volailles)	AG2R AGIRC-ARRCO
1978	Convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiaux	KLESIA AGIRC-ARRCO
1979	Convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants (HCR)	Compétence partagée par départements entre: KLESIA AGIRC-ARRCO et MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO cf. annexe 3
1982	Convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques	KLESIA AGIRC-ARRCO
1987	Convention collective nationale des pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé	AG2R AGIRC-ARRCO
1996	Convention collective nationale de la pharmacie d'officine	KLESIA AGIRC-ARRCO
2002	Convention collective interrégionale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie	KLESIA AGIRC-ARRCO
2032	Convention collective du département de l'Isère concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment occupant jusqu'à 10 salariés	ALLIANCE PROFESSIONNELLE AGIRC-ARRCO
2033	Convention collective du département de l'Isère concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment occupant plus de 10 salariés	ALLIANCE PROFESSIONNELLE AGIRC-ARRCO
2046	Convention collective nationale du personnel non médical des centres de lutte contre le cancer	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
2060	Convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés	Compétence partagée par départements entre: KLESIA AGIRC-ARRCO et MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO cf. annexe 3
2089	Convention collective nationale de l'industrie des panneaux à base de bois	AG2R AGIRC-ARRCO
2101	Convention collective nationale de l'enseignement privé à distance	ALLIANCE PROFESSIONNELLE AGIRC-ARRCO
2111	Convention collective nationale des salariés du particulier employeur	IRCEM AGIRC-ARRCO
2121	Convention collective nationale de l'édition	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
2128	Convention collective nationale de la mutualité	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
2145	Convention collective régionale des ouvriers du bâtiment de la région Corse	ALLIANCE PROFESSIONNELLE AGIRC-ARRCO
2147	Convention collective des entreprises des services d'eau et d'assainissement (entreprises en gérance, en concession ou en affermage assurent l'exploitation, le service, le pompage, le traitement et la distribution d'eau à usage public, particulier, domestique, agricole)	ALLIANCE PROFESSIONNELLE AGIRC-ARRCO
2156	Convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
2190	Convention collective nationale des missions locales et PAIO des maisons de l'emploi et PLIE	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
2194	Convention collective régionale des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment occupant jusqu'à 10 salariés, région Aquitaine	ALLIANCE PROFESSIONNELLE AGIRC-ARRCO
2195	Convention collective régionale des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment occupant plus de 10 salariés, région Aquitaine	ALLIANCE PROFESSIONNELLE AGIRC-ARRCO
2216	Convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (entrepôts d'alimentation, supérettes, supermarchés, hypermarchés, grande distribution)	AG2R AGIRC-ARRCO
2247	Convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances	ALLIANCE PROFESSIONNELLE AGIRC-ARRCO
2267	Convention collective des ouvriers du bâtiment de la région Languedoc-Roussillon	ALLIANCE PROFESSIONNELLE AGIRC-ARRCO
2332	Convention collective nationale des entreprises d'architecture	Compétence partagée par départements entre: AG2R AGIRC-ARRCO et MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO cf. annexe 4
2335	Convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurance	ALLIANCE PROFESSIONNELLE AGIRC-ARRCO
2336	Convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
2354	Convention collective départementale des ouvriers du bâtiment de la Savoie	ALLIANCE PROFESSIONNELLE AGIRC-ARRCO
2372	Convention collective nationale des entreprises de la distribution directe	KLESIA AGIRC-ARRCO

2378	Accords nationaux professionnels concernant le personnel intérimaire des entreprises de travail temporaire	AG2R AGIRC-ARRCO
2395	Assistants maternels	IRCEM AGIRC-ARRCO
2397	Agences de mannequins	ALLIANCE PROFESSIONNELLE AGIRC-ARRCO
2411	Convention collective nationale des chaînes thématiques	ALLIANCE PROFESSIONNELLE AGIRC-ARRCO
2412	Convention collective de la production de films d'animation	ALLIANCE PROFESSIONNELLE AGIRC-ARRCO
2420	Convention collective nationale des cadres du bâtiment du 1er juin 2004	ALLIANCE PROFESSIONNELLE AGIRC-ARRCO
2526	Convention collective nationale des organisations professionnelles de l'habitat social	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
2528	Convention collective nationale de travail des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse sellerie, gainerie, bracelets en cuir	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
2543	Convention collective nationale des cabinets ou entreprises de géomètres experts, géomètres topographes photogrammètres, experts-fonciers	ALLIANCE PROFESSIONNELLE AGIRC-ARRCO
2584	Convention collective de la région Champagne-Ardenne concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1er mars 1962 (plus de 10 salariés)	ALLIANCE PROFESSIONNELLE AGIRC-ARRCO
2585	Convention collective de la région Champagne-Ardenne concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962 (jusqu'à 10 salariés)	ALLIANCE PROFESSIONNELLE AGIRC-ARRCO
2596	Convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes	AG2R AGIRC-ARRCO
2609	Convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment	ALLIANCE PROFESSIONNELLE AGIRC-ARRCO
2614	Convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise des travaux publics	ALLIANCE PROFESSIONNELLE AGIRC-ARRCO
2625	Convention collective régionale des ouvriers du bâtiment des Pays de la Loire	ALLIANCE PROFESSIONNELLE AGIRC-ARRCO
2642	Convention collective de la production audiovisuelle	ALLIANCE PROFESSIONNELLE AGIRC-ARRCO
2667	Convention collective des ouvriers du bâtiment des départements Drôme, Ardèche	ALLIANCE PROFESSIONNELLE AGIRC-ARRCO
2683	Convention collective nationale du portage de presse	ALLIANCE PROFESSIONNELLE AGIRC-ARRCO
2691	Convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant	ALLIANCE PROFESSIONNELLE AGIRC-ARRCO
2706	Convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
2707	Convention collective régionale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment Ile-de-France	ALLIANCE PROFESSIONNELLE AGIRC-ARRCO
2717	Convention collective des entreprises techniques au service de la création et de l'événement	ALLIANCE PROFESSIONNELLE AGIRC-ARRCO
2754	Convention collective nationale des magasins prestataires de services de cuisine à usage domestique	AG2R AGIRC-ARRCO
2770	Convention collective nationale de l'édition phonographique	ALLIANCE PROFESSIONNELLE AGIRC-ARRCO
2785	Convention collective nationale des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
2931	Convention collective nationale des activités de marchés financiers	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
2941	Convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
3090	Convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant	ALLIANCE PROFESSIONNELLE AGIRC-ARRCO
3097	Convention collective nationale de la production cinématographique	ALLIANCE PROFESSIONNELLE AGIRC-ARRCO
3109	Convention collective nationale des 5 branches industries alimentaires diverses	AG2R AGIRC-ARRCO
3212	Convention collective nationale des cadres des travaux publics	ALLIANCE PROFESSIONNELLE AGIRC-ARRCO
3213	Convention collective nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et des métreurs-vérificateurs	ALLIANCE PROFESSIONNELLE AGIRC-ARRCO
3218	Convention collective nationale de l'enseignement privé non lucratif	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
3221	Convention collective nationale des agences de presse	ALLIANCE PROFESSIONNELLE AGIRC-ARRCO
3225	Convention collective nationale des employés et des cadres des éditeurs de la presse magazine	ALLIANCE PROFESSIONNELLE AGIRC-ARRCO
5010	Statut des Chambres des métiers & de l'artisanat	AG2R AGIRC-ARRCO
5018	Statut des Chambres de commerce et d'industrie	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
5024	Statut des chefs d'établissement de l'enseignement catholique	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO

Annexe 1 au Répertoire Professionnel - IDCC 1147

Si l'entreprise constituée sous une forme juridique à but lucratif applique la convention collective correspondant au code IDCC 1147 une répartition géographique doit s'appliquer.

Compétence partagée entre AG2R AGIRC-ARRCO et MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO

DEPARTEMENTS		GROUPES
01	AIN	AG2R AGIRC-ARRCO
02	AISNE	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
03	ALLIER	AG2R AGIRC-ARRCO
04	ALPES-DE-HAUTES-PROVENCE	AG2R AGIRC-ARRCO
05	HAUTES-ALPES	AG2R AGIRC-ARRCO
06	ALPES-MARITIMES	AG2R AGIRC-ARRCO
07	ARDECHE	AG2R AGIRC-ARRCO
08	ARDENNES	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
09	ARIEGE	AG2R AGIRC-ARRCO
10	AUBE	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
11	AUDE	AG2R AGIRC-ARRCO
12	AVEYRON	AG2R AGIRC-ARRCO
13	BOUCHES-DU-RHÔNE	AG2R AGIRC-ARRCO
14	CALVADOS	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
15	CANTAL	AG2R AGIRC-ARRCO
16	CHARENTE	AG2R AGIRC-ARRCO
17	CHARENTE-MARITIME	AG2R AGIRC-ARRCO
18	CHER	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
19	CORREZE	AG2R AGIRC-ARRCO
2A	CORSE DU SUD	AG2R AGIRC-ARRCO
2B	HAUTE-CORSE	AG2R AGIRC-ARRCO
21	CÔTE-D'OR	AG2R AGIRC-ARRCO
22	CÔTES-D'ARMOR	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
23	CREUSE	AG2R AGIRC-ARRCO
24	DORDOGNE	AG2R AGIRC-ARRCO
25	DOUBS	AG2R AGIRC-ARRCO
26	DRÔME	AG2R AGIRC-ARRCO
27	EURE	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
28	EURE-ET-LOIR	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
29	FINISTERE	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
30	GARD	AG2R AGIRC-ARRCO

31	HAUTE-GARONNE	AG2R AGIRC-ARRCO
32	GERS	AG2R AGIRC-ARRCO
33	GIRONDE	AG2R AGIRC-ARRCO
34	HERAULT	AG2R AGIRC-ARRCO
35	ILLE-ET-VILAINE	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
36	INDRE	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
37	INDRE-ET-LOIRE	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
38	ISERE	AG2R AGIRC-ARRCO
39	JURA	AG2R AGIRC-ARRCO
40	LANDES	AG2R AGIRC-ARRCO
41	LOIR-ET-CHER	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
42	LOIRE	AG2R AGIRC-ARRCO
43	HAUTE-LOIRE	AG2R AGIRC-ARRCO
44	LOIRE-ATLANTIQUE	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
45	LOIRET	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
46	LOT	AG2R AGIRC-ARRCO
47	LOT-ET-GARONNE	AG2R AGIRC-ARRCO
48	LOZERE	AG2R AGIRC-ARRCO
49	MAINE-ET-LOIRE	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
50	MANCHE	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
51	MARNE	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
52	HAUTE-MARNE	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
53	MAYENNE	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
54	MEURTHE-ET-MOSELLE	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
55	MEUSE	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
56	MORBIHAN	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
57	MOSELLE	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
58	NIEVRE	AG2R AGIRC-ARRCO
59	NORD	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
60	OISE	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
61	ORNE	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
62	PAS-DE-CALAIS	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
63	PUY-DE-DÔME	AG2R AGIRC-ARRCO
64	PYRENEES-ATLANTIQUE	AG2R AGIRC-ARRCO
65	HAUTES-PYRENEES	AG2R AGIRC-ARRCO
66	PYRENEES-ORIENTALES	AG2R AGIRC-ARRCO
67	BAS-RHIN	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
68	HAUT-RHIN	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
69	RHÔNE	AG2R AGIRC-ARRCO
70	HAUTE-SAÔNE	AG2R AGIRC-ARRCO
71	SAÔNE-ET-LOIRE	AG2R AGIRC-ARRCO

72	SARTHE	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
73	SAVOIE	AG2R AGIRC-ARRCO
74	HAUTE-SAVOIE	AG2R AGIRC-ARRCO
75	PARIS	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
76	SEINE-MARITIME	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
77	SEINE-ET-MARNE	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
78	YVELINES	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
79	DEUX-SEVRES	AG2R AGIRC-ARRCO
80	SOMME	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
81	TARN	AG2R AGIRC-ARRCO
82	TARN-ET-GARONNE	AG2R AGIRC-ARRCO
83	VAR	AG2R AGIRC-ARRCO
84	VAUCLUSE	AG2R AGIRC-ARRCO
85	VENDEE	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
86	VIENNE	AG2R AGIRC-ARRCO
87	HAUTE-VIENNE	AG2R AGIRC-ARRCO
88	VOSGES	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
89	YONNE	AG2R AGIRC-ARRCO
90	TERRITOIRE-DE-BELFORT	AG2R AGIRC-ARRCO
91	ESSONNE	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
92	HAUTS-DE-SEINE	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
93	SEINE-ST-DENIS	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
94	VAL-DE-MARNE	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
95	VAL-D'OISE	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO

Annexe 2 au Répertoire Professionnel - IDCC 1501

Si l'entreprise applique la convention collective correspondant à l'IDCC 1501 (Restauration rapide) une répartition géographique doit s'appliquer.

Compétence partagée entre KLESIA AGIRC-ARRCO et MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO

DEPARTEMENTS		GROUPES
01	AIN	KLESIA AGIRC-ARRCO
02	AISNE	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
03	ALLIER	KLESIA AGIRC-ARRCO
04	ALPES-DE-HAUTES-PROVENCE	KLESIA AGIRC-ARRCO
05	HAUTES-ALPES	KLESIA AGIRC-ARRCO
06	ALPES-MARITIMES	KLESIA AGIRC-ARRCO
07	ARDECHE	KLESIA AGIRC-ARRCO
08	ARDENNES	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
09	ARIEGE	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
10	AUBE	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
11	AUDE	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
12	AVEYRON	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
13	BOUCHES-DU-RHÔNE	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
14	CALVADOS	KLESIA AGIRC-ARRCO
15	CANTAL	KLESIA AGIRC-ARRCO
16	CHARENTE	KLESIA AGIRC-ARRCO
17	CHARENTE-MARITIME	KLESIA AGIRC-ARRCO
18	CHER	KLESIA AGIRC-ARRCO
19	CORREZE	KLESIA AGIRC-ARRCO
2A	CORSE DU SUD	KLESIA AGIRC-ARRCO
2B	HAUTE-CORSE	KLESIA AGIRC-ARRCO
21	CÔTE-D'OR	KLESIA AGIRC-ARRCO
22	CÔTES-D'ARMOR	KLESIA AGIRC-ARRCO
23	CREUSE	KLESIA AGIRC-ARRCO
24	DORDOGNE	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
25	DOUBS	KLESIA AGIRC-ARRCO
26	DRÔME	KLESIA AGIRC-ARRCO
27	EURE	KLESIA AGIRC-ARRCO
28	EURE-ET-LOIR	KLESIA AGIRC-ARRCO
29	FINISTERE	KLESIA AGIRC-ARRCO
30	GARD	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
31	HAUTE-GARONNE	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
32	GERS	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
33	GIRONDE	KLESIA AGIRC-ARRCO
34	HERAULT	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO

35	ILLE-ET-VILAINE	KLESIA AGIRC-ARRCO
36	INDRE	KLESIA AGIRC-ARRCO
37	INDRE-ET-LOIRE	KLESIA AGIRC-ARRCO
38	ISERE	KLESIA AGIRC-ARRCO
39	JURA	KLESIA AGIRC-ARRCO
40	LANDES	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
41	LOIR-ET-CHER	KLESIA AGIRC-ARRCO
42	LOIRE	KLESIA AGIRC-ARRCO
43	HAUTE-LOIRE	KLESIA AGIRC-ARRCO
44	LOIRE-ATLANTIQUE	KLESIA AGIRC-ARRCO
45	LOIRET	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
46	LOT	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
47	LOT-ET-GARONNE	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
48	LOZERE	KLESIA AGIRC-ARRCO
49	MAINE-ET-LOIRE	KLESIA AGIRC-ARRCO
50	MANCHE	KLESIA AGIRC-ARRCO
51	MARNE	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
52	HAUTE-MARNE	KLESIA AGIRC-ARRCO
53	MAYENNE	KLESIA AGIRC-ARRCO
54	MEURTHE-ET-MOSELLE	KLESIA AGIRC-ARRCO
55	MEUSE	KLESIA AGIRC-ARRCO
56	MORBIHAN	KLESIA AGIRC-ARRCO
57	MOSELLE	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
58	NIEVRE	KLESIA AGIRC-ARRCO
59	NORD	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
60	OISE	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
61	ORNE	KLESIA AGIRC-ARRCO
62	PAS-DE-CALAIS	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
63	PUY-DE-DÔME	KLESIA AGIRC-ARRCO
64	PYRENEES-ATLANTIQUE	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
65	HAUTES-PYRENEES	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
66	PYRENEES-ORIENTALES	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
67	BAS-RHIN	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
68	HAUT-RHIN	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
69	RHÔNE	KLESIA AGIRC-ARRCO
70	HAUTE-SAÔNE	KLESIA AGIRC-ARRCO
71	SAÔNE-ET-LOIRE	KLESIA AGIRC-ARRCO
72	SARTHE	KLESIA AGIRC-ARRCO
73	SAVOIE	KLESIA AGIRC-ARRCO
74	HAUTE-SAVOIE	KLESIA AGIRC-ARRCO
76	SEINE-MARITIME	KLESIA AGIRC-ARRCO
77	SEINE-ET-MARNE	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
78	YVELINES	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO

79	DEUX-SEVRES	KLESIA AGIRC-ARRCO
80	SOMME	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
81	TARN	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
82	TARN-ET-GARONNE	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
83	VAR	KLESIA AGIRC-ARRCO
84	VAUCLUSE	KLESIA AGIRC-ARRCO
85	VENDEE	KLESIA AGIRC-ARRCO
86	VIENNE	KLESIA AGIRC-ARRCO
87	HAUTE-VIENNE	KLESIA AGIRC-ARRCO
88	VOSGES	KLESIA AGIRC-ARRCO
89	YONNE	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
90	TERRITOIRE-DE-BELFORT	KLESIA AGIRC-ARRCO
91	ESSONNE	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
92	HAUTS-DE-SEINE	KLESIA AGIRC-ARRCO
93	SEINE-ST-DENIS	KLESIA AGIRC-ARRCO
94	VAL-DE-MARNE	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
95	VAL-D'OISE	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
75001		KLESIA AGIRC-ARRCO
75002		KLESIA AGIRC-ARRCO
75003		KLESIA AGIRC-ARRCO
75004		KLESIA AGIRC-ARRCO
75005		KLESIA AGIRC-ARRCO
75006		KLESIA AGIRC-ARRCO
75007		KLESIA AGIRC-ARRCO
75008		MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
75009		MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
75010		MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
75011		MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
75012		MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
75013		KLESIA AGIRC-ARRCO
75014		KLESIA AGIRC-ARRCO
75015		KLESIA AGIRC-ARRCO
75016		KLESIA AGIRC-ARRCO
75017		KLESIA AGIRC-ARRCO
75018		KLESIA AGIRC-ARRCO
75019		KLESIA AGIRC-ARRCO
75020		KLESIA AGIRC-ARRCO

Annexe 3 au Répertoire Professionnel - IDCC 1979 et 2060

Si l'entreprise applique une convention collective correspondant aux IDCC 1979 ou 2060 une répartition géographique doit s'appliquer.

Compétence partagée entre KLESIA AGIRC-ARRCO et MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO

	DEPARTEMENTS	GROUPES
01	AIN	KLESIA AGIRC-ARRCO
02	AISNE	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
03	ALLIER	KLESIA AGIRC-ARRCO
04	ALPES-DE-HAUTES-PROVENCE	KLESIA AGIRC-ARRCO
05	HAUTES-ALPES	KLESIA AGIRC-ARRCO
06	ALPES-MARITIMES	KLESIA AGIRC-ARRCO
07	ARDECHE	KLESIA AGIRC-ARRCO
08	ARDENNES	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
09	ARIEGE	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
10	AUBE	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
11	AUDE	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
12	AVEYRON	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
13	BOUCHES-DU-RHÔNE	KLESIA AGIRC-ARRCO
14	CALVADOS	KLESIA AGIRC-ARRCO
15	CANTAL	KLESIA AGIRC-ARRCO
16	CHARENTE	KLESIA AGIRC-ARRCO
17	CHARENTE-MARITIME	KLESIA AGIRC-ARRCO
18	CHER	KLESIA AGIRC-ARRCO
19	CORREZE	KLESIA AGIRC-ARRCO
2A	CORSE DU SUD	KLESIA AGIRC-ARRCO
2B	HAUTE-CORSE	KLESIA AGIRC-ARRCO
21	CÔTE-D'OR	KLESIA AGIRC-ARRCO
22	CÔTES-D'ARMOR	KLESIA AGIRC-ARRCO
23	CREUSE	KLESIA AGIRC-ARRCO
24	DORDOGNE	KLESIA AGIRC-ARRCO
25	DOUBS	KLESIA AGIRC-ARRCO
26	DRÔME	KLESIA AGIRC-ARRCO
27	EURE	KLESIA AGIRC-ARRCO
28	EURE-ET-LOIR	KLESIA AGIRC-ARRCO
29	FINISTERE	KLESIA AGIRC-ARRCO
30	GARD	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
31	HAUTE-GARONNE	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
32	GERS	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
33	GIRONDE	KLESIA AGIRC-ARRCO
34	HERAULT	KLESIA AGIRC-ARRCO

35	ILLE-ET-VILAINE	KLESIA AGIRC-ARRCO
36	INDRE	KLESIA AGIRC-ARRCO
37	INDRE-ET-LOIRE	KLESIA AGIRC-ARRCO
38	ISERE	KLESIA AGIRC-ARRCO
39	JURA	KLESIA AGIRC-ARRCO
40	LANDES	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
41	LOIR-ET-CHER	KLESIA AGIRC-ARRCO
42	LOIRE	KLESIA AGIRC-ARRCO
43	HAUTE-LOIRE	KLESIA AGIRC-ARRCO
44	LOIRE-ATLANTIQUE	KLESIA AGIRC-ARRCO
45	LOIRET	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
46	LOT	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
47	LOT-ET-GARONNE	KLESIA AGIRC-ARRCO
48	LOZERE	KLESIA AGIRC-ARRCO
49	MAINE-ET-LOIRE	KLESIA AGIRC-ARRCO
50	MANCHE	KLESIA AGIRC-ARRCO
51	MARNE	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
52	HAUTE-MARNE	KLESIA AGIRC-ARRCO
53	MAYENNE	KLESIA AGIRC-ARRCO
54	MEURTHE-ET-MOSELLE	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
55	MEUSE	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
56	MORBIHAN	KLESIA AGIRC-ARRCO
57	MOSELLE	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
58	NIEVRE	KLESIA AGIRC-ARRCO
59	NORD	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
60	OISE	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
61	ORNE	KLESIA AGIRC-ARRCO
62	PAS-DE-CALAIS	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
63	PUY-DE-DÔME	KLESIA AGIRC-ARRCO
64	PYRENEES-ATLANTIQUE	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
65	HAUTES-PYRENEES	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
66	PYRENEES-ORIENTALES	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
67	BAS-RHIN	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
68	HAUT-RHIN	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
69	RHÔNE	KLESIA AGIRC-ARRCO
70	HAUTE-SAÔNE	KLESIA AGIRC-ARRCO
71	SAÔNE-ET-LOIRE	KLESIA AGIRC-ARRCO
72	SARTHE	KLESIA AGIRC-ARRCO
73	SAVOIE	KLESIA AGIRC-ARRCO
74	HAUTE-SAVOIE	KLESIA AGIRC-ARRCO
76	SEINE-MARITIME	KLESIA AGIRC-ARRCO
77	SEINE-ET-MARNE	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
78	YVELINES	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO

79	DEUX-SEVRES	KLESIA AGIRC-ARRCO
80	SOMME	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
81	TARN	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
82	TARN-ET-GARONNE	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
83	VAR	KLESIA AGIRC-ARRCO
84	VAUCLUSE	KLESIA AGIRC-ARRCO
85	VENDEE	KLESIA AGIRC-ARRCO
86	VIENNE	KLESIA AGIRC-ARRCO
87	HAUTE-VIENNE	KLESIA AGIRC-ARRCO
88	VOSGES	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
89	YONNE	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
90	TERRITOIRE-DE-BELFORT	KLESIA AGIRC-ARRCO
91	ESSONNE	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
92	HAUTS-DE-SEINE	KLESIA AGIRC-ARRCO
93	SEINE-ST-DENIS	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
94	VAL-DE-MARNE	KLESIA AGIRC-ARRCO
95	VAL-D'OISE	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
75001		MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
75002		MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
75003		MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
75004		MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
75005		MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
75006		KLESIA AGIRC-ARRCO
75007		KLESIA AGIRC-ARRCO
75008		KLESIA AGIRC-ARRCO
75009		KLESIA AGIRC-ARRCO
75010		MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
75011		MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
75012		MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
75013		MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
75014		MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
75015		MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
75016		KLESIA AGIRC-ARRCO
75017		KLESIA AGIRC-ARRCO
75018		KLESIA AGIRC-ARRCO
75019		MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
75020		MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO

Annexe 4 au Répertoire Professionnel - IDCC 2332

Si l'entreprise applique la convention collective correspondant à l'IDCC 2332 une répartition géographique doit s'appliquer.

Compétence partagée entre AG2R AGIRC-ARRCO et MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO

DEPARTEMENTS		GROUPE
01	AIN	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
02	AISNE	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
03	ALLIER	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
04	ALPES-DE-HAUTES-PROVENCE	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
05	HAUTES-ALPES	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
06	ALPES-MARITIMES	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
07	ARDECHE	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
08	ARDENNES	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
09	ARIEGE	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
10	AUBE	AG2R AGIRC-ARRCO
11	AUDE	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
12	AVEYRON	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
13	BOUCHES-DU-RHÔNE	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
14	CALVADOS	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
15	CANTAL	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
16	CHARENTE	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
17	CHARENTE-MARITIME	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
18	CHER	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
19	CORREZE	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
2A	CORSE DU SUD	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
2B	HAUTE-CORSE	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
21	CÔTE-D'OR	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
22	CÔTES-D'ARMOR	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
23	CREUSE	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
24	DORDOGNE	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
25	DOUBS	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
26	DRÔME	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
27	EURE	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
28	EURE-ET-LOIR	AG2R AGIRC-ARRCO
29	FINISTERE	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
30	GARD	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
31	HAUTE-GARONNE	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
32	GERS	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO

33	GIRONDE	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
34	HERAULT	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
35	ILLE-ET-VILAINE	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
36	INDRE	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
37	INDRE-ET-LOIRE	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
38	ISERE	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
39	JURA	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
40	LANDES	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
41	LOIR-ET-CHER	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
42	LOIRE	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
43	HAUTE-LOIRE	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
44	LOIRE-ATLANTIQUE	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
45	LOIRET	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
46	LOT	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
47	LOT-ET-GARONNE	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
48	LOZERE	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
49	MAINE-ET-LOIRE	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
50	MANCHE	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
51	MARNE	AG2R AGIRC-ARRCO
52	HAUTE-MARNE	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
53	MAYENNE	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
54	MEURTHE-ET-MOSELLE	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
55	MEUSE	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
56	MORBIHAN	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
57	MOSELLE	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
58	NIEVRE	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
59	NORD	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
60	OISE	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
61	ORNE	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
62	PAS-DE-CALAIS	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
63	PUY-DE-DÔME	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
64	PYRENEES-ATLANTIQUE	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
65	HAUTES-PYRENEES	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
66	PYRENEES-ORIENTALES	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
67	BAS-RHIN	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
68	HAUT-RHIN	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
69	RHÔNE	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
70	HAUTE-SAÔNE	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
71	SAÔNE-ET-LOIRE	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
72	SARTHE	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
73	SAVOIE	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
74	HAUTE-SAVOIE	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO

75	PARIS	AG2R AGIRC-ARRCO
76	SEINE-MARITIME	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
77	SEINE-ET-MARNE	AG2R AGIRC-ARRCO
78	YVELINES	AG2R AGIRC-ARRCO
79	DEUX-SEVRES	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
80	SOMME	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
81	TARN	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
82	TARN-ET-GARONNE	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
83	VAR	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
84	VAUCLUSE	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
85	VENDEE	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
86	VIENNE	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
87	HAUTE-VIENNE	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
88	VOSGES	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
89	YONNE	AG2R AGIRC-ARRCO
90	TERRITOIRE-DE-BELFORT	MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO
91	ESSONNE	AG2R AGIRC-ARRCO
92	HAUTS-DE-SEINE	AG2R AGIRC-ARRCO
93	SEINE-ST-DENIS	AG2R AGIRC-ARRCO
94	VAL-DE-MARNE	AG2R AGIRC-ARRCO
95	VAL-D'OISE	AG2R AGIRC-ARRCO



MINISTÈRE DES SOLIDARITÉS ET DE LA SANTÉ
MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE ET DES FINANCES
MINISTÈRE DE L'ACTION ET DES COMPTES PUBLICS

Direction de la sécurité sociale
Sous-direction du financement de la sécurité sociale
Bureau de la législation financière - 5B
Personne chargée du dossier : Ursula Nicolai
dss-sd5-bureau5b@sante.gouv.fr

Direction générale du Trésor
Sous-direction financement des entreprises et marché financier
Bureau Epargne et marché financier
Personne chargée du dossier : Clément Seitz

La ministre des solidarités et de la santé

Le ministre de l'économie et des finances

Le ministre de l'action et des comptes
publics

à

Monsieur le directeur de l'Agence centrale
des organismes de sécurité sociale

INSTRUCTION INTERMINISTÉRIELLE N° DSS/5B/DGTrésor/2019/150 du 28 juin 2019
relative à la dispense temporaire d'affiliation à l'assurance vieillesse obligatoire pour les
salariés impatriés

Date d'application : immédiate

NOR : SSAS1918973J

Classement thématique : Assurance vieillesse

Résumé : La présente instruction précise les modalités d'application du décret n° 2019-606 du 18 juin 2019 relatif aux modalités d'application de la dispense temporaire d'affiliation à l'assurance vieillesse obligatoire pour les salariés impatriés. Cette dispense temporaire d'affiliation au régime obligatoire de retraite concerne certaines catégories de salariés appelés en France afin de faciliter leur mobilité professionnelle. Ce dispositif social se cumule avec le régime fiscal de l'impatriation d'ores et déjà en vigueur. Cette dispense est accordée pour une durée de trois ans (renouvelable une fois) et couvre l'affiliation au régime de retraite obligatoire de base et complémentaire. La dispense est subordonnée à la double condition de ne pas avoir été affilié en France au cours des cinq

dernières années, et d'être déjà affilié à un régime d'assurance permettant une couverture suffisante contre le risque vieillesse

Mots-clés : Cotisations, assurance vieillesse obligatoire, impatriation
--

Texte de référence : Article L. 767-2 du code de la sécurité sociale

Annexe : Questions/réponses

La présente instruction, qui sera disponible sur le site www.securite-sociale.fr, a pour objectif d'apporter, au moyen d'un questions-réponses figurant en annexe, des précisions pour l'application du décret n° 2019-606 du 18 juin 2019 relatif aux modalités d'application de la dispense temporaire d'affiliation à l'assurance vieillesse obligatoire pour les salariés impatriés.

Il est par ailleurs rappelé qu'en application de l'article R. 243-43-2 du code de la sécurité sociale, tout employeur peut faire une demande de rescrit à l'organisme de recouvrement (URSSAF ou CGSS) dont il relève s'il souhaite obtenir une décision explicite opposable sur l'application, à une situation précise, de la réglementation en vigueur.

Pour les ministres et par délégation :
La directrice de la sécurité sociale,



Mathilde LIGNOT-LELOUP

Pour le ministre et par délégation :
Pour la directrice générale du Trésor,
Le chef économiste,



Michel HOUDEBINE

Annexe : Questions/réponses

Conditions applicables pour le bénéfice de la dispense	
Quel est le niveau minimal de contribution obligatoire à l'assurance vieillesse nécessaire pour être éligible à la dispense ?	Le niveau minimal de contribution est de 20 000 euros par an à un ou plusieurs régimes d'assurance retraite éligibles au titre de ce salarié, sans contrainte quant aux modalités ou à la fréquence des versements. Ce montant doit être dû et versé au titre de chaque année donnant lieu à la dispense.
Quelle doit être la répartition entre salarié et employeur de cette contribution ?	Le montant de cotisation de 20 000 euros s'apprécie globalement, quelle que soit la répartition ou l'identité du contributeur – employeur ou employé. La répartition de la contribution fait l'objet d'un accord entre employeurs et salariés lors de la demande de dispense.
Quels sont les systèmes d'assurance vieillesse éligibles ?	Tout produit assurantiel, collectif ou individuel, souscrit en France ou à l'étranger, aussi bien par l'employeur que l'employé, ou tout système de retraite d'un Etat tiers, indépendamment des modalités ou de la fréquence des versements (le montant de cotisations versées est apprécié annuellement), visant à assurer une rente ou une liquidation en capital au salarié au moment de la cessation définitive d'activité professionnelle. La cotisation doit avoir pour finalité et pour conséquence d'ouvrir des droits effectifs au moment du départ à la retraite.
Une cotisation auprès d'un système d'assurance privé est-il éligible ?	Oui, dès lors qu'il permet d'ouvrir des droits effectifs lors du départ à la retraite et qu'il ne permet pas une sortie anticipée pour d'autres motifs que le départ en retraite (cf. infra).
Quels sont les supports exclus ?	Sont exclus des assurances vieillesse éligibles les produits français ou étrangers permettant des liquidations intégrales ou partielles sans rapport avec le départ à la retraite du salarié, sauf lorsque ces cas de liquidation ou de sortie anticipée sont réservés à des cas exceptionnels prévus par les produits d'assurance vieillesse concernés, tels que définis à l'article 71 de la loi - loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises (dite loi PACTE) s'agissant des produits français.
Le bénéfice de l'exonération temporaire à l'assurance vieillesse est-il transférable d'une entreprise à l'autre ?	Conformément au régime des impatriés, un salarié peut avoir été appelé en France par une autre entreprise que celle au sein de laquelle il travaillait à l'étranger. Une fois qu'il bénéficie de la dispense, il n'est pas possible pour un salarié qui change d'entreprise ou cesse son activité de continuer à bénéficier de l'exonération. Toutefois, le salarié peut continuer à en bénéficier s'il change de poste au sein de la même entreprise – laquelle est appréciée en tant que groupe et non comme employeur <i>stricto sensu</i> .

Modalités d'application

Quels documents fournir dans le cadre de la dispense, notamment pour prouver le versement de la cotisation de 20 000 € au titre d'une assurance vieillesse ? Sur qui repose la charge de la preuve (l'employeur ou l'employé) ?

La demande d'exemption adressée par l'employeur et le salarié conjointement au directeur de l'union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales dont relève l'entreprise dans laquelle le salarié est employé s'accompagne de 3 documents :

- Une ou plusieurs attestations de l'organisme d'assurance vieillesse ou prestataire, ou échéanciers de cotisations couvrant la durée de la période d'exemption et démontrant le versement d'une contribution à ces assurances par l'employeur et l'employé d'au moins 20 000 euros par an sur cette période. Le salarié et l'employeur s'engagent, chacun en ce qui le concerne, à tenir l'administration informée des changements apportés à cette situation et à conserver à disposition en cas de contrôle les attestations justifiant annuellement de l'éligibilité à l'exemption ;
- Les bulletins de salaire ou documents équivalents du salarié pour la période de 5 ans dans l'emploi précédant l'entrée dans le dispositif ;
- Une déclaration sur l'honneur du salarié affirmant n'avoir cotisé à aucun régime obligatoire français sur la période de 5 ans dans l'emploi précédant l'entrée dans le dispositif.