

Social : les principaux changements au 1er janvier 2010

Social : les principaux changements au 1er janvier 2010

Justine Lizard - jlizard@cs.experts-comptables.org

Découvrez, sous forme de « liste à la Prévert », les nouveautés à appréhender dès le début de l'année.

Salaires, cotisations et contributions sociales

Plafond de sécurité sociale

A compter du 1

er

janvier 2010, le plafond mensuel de la sécurité sociale est porté à 2 885 euros.

SMIC

A compter du 1

er

janvier 2010, le taux horaire du SMIC est de 8,86 euros, soit 1343,77 euros par mois pour un salarié à 35 heures par semaine. Le minimum garanti reste à 3,31 euros.

Avantages en nature et frais professionnels

[Nouveaux barèmes diffusés sur le site internet de l'URSSAF.](#)

Réduction générale de cotisations et heures d'équivalence

A compter du 1

er

janvier 2010, pour les salariés soumis à un horaire d'équivalence, les majorations des heures d'équivalence sont neutralisées pour le calcul de la réduction Fillon.

Titres restaurant

A compter du 1

er

janvier 2010, la contribution patronale au financement des titres restaurant est exonérée fiscalement et socialement dans la limite de 5,21 euros.

Forfait social

A compter du 1

er

janvier 2010, le taux du forfait social passe à 4 %.

Son assiette est étendue aux sommes exonérées de cotisations sociales et soumises à CSG perçues par les travailleurs non salariés (épargne salariale), ainsi qu'aux jetons de présence perçus par les administrateurs et les membres du conseil de surveillance de SA et de SELAFA.

Retraites supplémentaires à prestations définies

A compter du 1

er

janvier 2010, les taux de contribution applicables aux régimes de retraite supplémentaire à prestations définies sont doublés. Pour les pensions de retraite à prestations définies liquidées à compter du 1

er

janvier 2010, les rentes excédant 8 PASS sont soumises à une contribution supplémentaire de 30 %.

Seniors et retraite

Mise à la retraite

A compter du 1

er

janvier 2010, le dispositif transitoire permettant de mettre à la retraite un salarié entre 60 et 65 ans, en application d'un accord collectif étendu, cesse.

Accord ou plan d'action sur l'emploi des seniors

A compter du 1

er

janvier 2010, obligation pour les entreprises et groupes d'au moins 50 salariés d'être couvert par un accord collectif ou un plan d'action sur l'emploi des seniors. Report du délai pour conclure l'accord au 1

er

avril 2010. A défaut, pénalité financière de 1% de la masse salariale.

Aides à l'emploi

Mise en œuvre du Contrat unique d'insertion (CUI)

A compter du 1

er

janvier 2010, entrée en vigueur du CUI qui prend la forme d'un CAE dans le secteur non marchand et d'un CIE dans le secteur marchand. Il se substitue aux CI-RMA et aux contrats d'avenir.

Aide à l'embauche dans les TPE

Prorogation de l'aide à l'embauche dans les TPE pour les embauches réalisées jusqu'au 30 juin 2010 dans les entreprises de moins de dix salariés. L'aide, gérée par Pôle emploi, est allouée pour une durée de 12 mois à compter de la date d'embauche.

Embauche de contrats de professionnalisation, de stagiaires, d'apprentis

Prorogation des aides à l'embauche pour les embauches réalisées jusqu'au 30 juin 2010.

ZFU

A compter du 1

er janvier 2010, mise en œuvre de la dégressivité dans l'exonération ZFU. L'exonération décroît pour une rémunération horaire est supérieure au SMIC majoré de 40 % et devient nulle lorsque la rémunération horaire est égale à 2,2 fois le SMIC pour l'année 2010.

Exonération dans les DOM

A compter du 1

er janvier 2010, mise en œuvre du nouveau dispositif d'exonération de cotisations patronales de sécurité sociale (sauf cotisation AT-MP) dans les DOM. Exonération dégressive en fonction de l'effectif et du secteur d'activité de l'entreprise.

Divers

Micro social

A compter du 1

er

janvier 2010, application du régime micro social à tous les travailleurs indépendants relevant de la CIPAV (antérieurement uniquement en cas de création). Maintien du régime micro social lorsque le revenu déclaré est nul pendant moins de 36 mois civils ou de 12 trimestres civils consécutifs (avant perte de l'option si revenu nul pendant 12 mois civils ou 4 trimestres).

Durée du travail : rachat de jours

A compter du 1

er

janvier 2010, les jours RTT, les jours de repos des cadres, les droits affectés au CET et les repos compensateurs de remplacements acquis depuis cette date ne peuvent plus être rachetés, sauf accord collectif en ce sens. Seuls sont rachetables les droits acquis au 31 décembre 2009.

Chômage partiel

A compter du 1

er

janvier 2010, le montant de l'allocation conventionnelle (à la charge de l'employeur) doit correspondre à 60 % de la rémunération brute servant d'assiette de calcul à l'indemnité de congés payés ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail (ou de la durée collective si elle est inférieure) sans pouvoir être inférieure à 6,84 euros. Le contingent annuel d'heures indemnisables reste fixé à 1 000 heures.

Portabilité de la prévoyance

Pour les entreprises qui ne l'auraient pas encore fait, il est impératif de se préoccuper de la

mise en ?uvre de la portabilité de la prévoyance. Ce dispositif, obligatoire pour les employeurs relevant de l'ANI du 11 janvier 2008, soit les professions industrielles, commerciales et artisanales (exclusion du secteur agricole, des professions libérales, du secteur sanitaire à but non lucratif) est applicable depuis le 16 octobre 2009.

Formation professionnelle

Pour les entreprises qui ne l'auraient pas encore fait, il est indispensable de se préoccuper de la mise en ?uvre des dispositions de la loi du 24 novembre 2009 sur la formation professionnelle qui sont entrées en vigueur le 26 novembre.

Stages

Obligation de verser une gratification pour les stages supérieurs à 2 mois consécutifs (3 précédemment).

Portabilité du DIF

Mise en ?uvre de la portabilité des droits à DIF institué pour les salariés dont le contrat de travail est rompu et qui ouvrent droit à une prise en charge par le régime d'assurance-chômage. Informer le salarié de ses droits dans la lettre de licenciement y compris en cas d'adhésion à la CRP. Mentionner sur le certificat de travail le nombre d'heures acquis au titre du DIF acquis et le nom de l'OPCA compétent (décret à paraître).

2010.01.14 15:56