

Point de vue d'experts

# LETTRE SOCIALE

N°22 – JANVIER 2012



**BAKER TILLY  
FRANCE**

Membre indépendant de Baker Tilly International

Ce numéro spécial est dédié à la Loi de Financement de la Sécurité Sociale (LFSS) pour 2012.

Nous vous commentons ses principales mesures :

- La baisse des IJSS en cas de maladie non professionnelle,
- Le forfait social en hausse et la suppression de la taxe prévoyance,
- L'allègement FILLON,
- La CSG-CRDS,
- Le régime social des indemnités de rupture.

Nous vous souhaitons une belle année 2012, pleine de succès à partager ensemble.

**Bonne lecture.**

**Le pôle social**

# LOI DE FINANCEMENT DE LA SECURITE SOCIALE POUR 2012

La loi (n°2011-1906) de Financement de la Sécurité Sociale (LFSS) pour 2012 a finalement été publiée au journal officiel du 22 décembre 2011, nous en étudions pour vous, les principales mesures, toutes applicables depuis le 1er janvier 2012.

## Baisse du plafonnement des IJSS en cas de maladie non professionnelle

Pour rappel, le montant de l'indemnité journalière de sécurité sociale (IJSS) versée au titre d'un arrêt de travail pour maladie non professionnelle est égal à 50% du gain journalier de base (à partir du 31ème jour d'arrêt de travail, il est porté à 2/3 pour les assurés ayant au moins 3 enfants). Pour les salariés mensualisés, le gain journalier de base est égal à 1/91,25 des rémunérations soumises à cotisations des 3 derniers mois travaillés précédant l'arrêt de travail.

**Jusqu'à présent, les IJSS ne pouvaient excéder 50% du plafond de la sécurité sociale.** Mais dans le cadre des mesures prises pour atteindre l'objectif national de dépenses d'assurance maladie, le décret 2011-1957 du 26 décembre 2011, substitue au plafond de sécurité sociale **un plafond de 1,8 SMIC, soit 2.517,07 euros brut par mois.**

Par conséquent, le montant maximum de l'IJSS pouvant être versé en 2012 est de 41,38 euros (au lieu de 48,73 euros en 2011), et de 55,17 euros en cas de majoration à compter du 31ème jour d'arrêt pour les personnes ayant 3 enfants à charge (au lieu de 64,57 euros en 2011).

L'administration a précisé que le SMIC peut évoluer d'une paie mensuelle à l'autre et qu'il faut en tenir compte.

Cette réforme concerne les salariés du régime général, mais aussi les salariés du régime agricole, ainsi que les artistes-auteurs rattachés au régime général, en arrêt maladie débutant à compter du 1er janvier 2012. En cas d'arrêt ayant débuté avant cette date, même en cas de prolongation, l'assuré demeure soumis aux anciennes règles. Le plafond applicable est donc celui de la sécurité sociale et non celui de 1,8 SMIC. C'est également le cas pour les assurés victimes d'une affection de longue durée, ayant eu un arrêt de travail avant le 1er janvier 2012, et qui font l'objet d'un nouvel arrêt après cette date, à la suite d'une rechute.

***A noter** que cette réforme n'est pas applicable au montant maximal des IJSS maternité, paternité, adoption, accident du travail ou maladie professionnelle.*

# Forfait social en hausse et suppression de la taxe prévoyance

Initialement fixé à 2% par la loi de financement de la Sécurité Sociale pour 2009, le taux du forfait social a été porté à 4 % pour les sommes versées en 2010, puis à 6% en 2011. **Au 1er janvier 2012, il est fixé à 8%.**

Le forfait social s'appliquait jusqu'alors aux contributions patronales finançant un régime de retraite supplémentaire, et aux rémunérations exonérées de charges sociales mais assujetties à la CSG et à la CRDS (comme, par exemple, les sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation, les abondements de l'employeur aux plans d'épargne salariale, etc...).

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, les contributions patronales de prévoyance complémentaire sont également soumises au forfait social. En contrepartie, la taxe prévoyance de 8 %, auparavant due sur ces contributions par les employeurs de plus 9 salariés, est supprimée.

Restent exclues du forfait social :

- Les contributions patronales de prévoyance dans les entreprises de moins de 10 salariés,
- Les contributions finançant l'obligation de maintien de salaire en cas de maladie prévues par convention ou accord collectif ou à défaut par la loi,
- Les contributions patronales de prévoyance qui ne respectent pas l'ensemble des conditions pour bénéficier de l'exonération de cotisations de sécurité sociale.

## Nouvelle formule de calcul de l'allègement FILLON

La loi de financement de la Sécurité Sociale pour 2012 supprime la neutralisation des heures supplémentaires et complémentaires dans la formule de calcul du coefficient de l'allègement Fillon. **C'est donc une diminution de l'allègement pour les entreprises pratiquant un horaire de travail supérieur à 35 heures par semaine.** Cette diminution est en partie compensée par la prise en compte des heures supplémentaires et complémentaires dans l'évaluation du SMIC servant au calcul de l'allègement FILLON.

L'allègement Fillon reste bien entendu annualisé comme en 2011.

La structure globale reste inchangée :

$$\frac{0,26 \text{ ou } 0,281}{0,6} \times \left( (1,6 \times \frac{\text{SMIC annuel}}{\text{Rémunération annuelle brute}}) - 1 \right)$$

### Les paramètres qui sont modifiés sont :

- **au numérateur, le SMIC annuel** : Jusqu'au 31 décembre 2011, le SMIC était limité à un montant calculé sur la base de la durée légale de travail et proratisé pour les temps partiels.

Depuis le 1er janvier 2012, le Smic pris en compte pour le calcul de ce coefficient est majoré, le cas échéant, du nombre d'heures supplémentaires ou complémentaires effectuées. Ces heures supplémentaires ou complémentaires seront prises en compte en unité de temps et non pas en fonction des majorations de salaires auxquelles elles peuvent donner lieu.

- **au dénominateur, la rémunération annuelle brute** : Jusqu'au 31 décembre 2011, il fallait extraire de la rémunération brute, les heures supplémentaires ainsi que leurs majorations.

A compter du 1er janvier 2012, elle correspond à l'assiette des cotisations sociales. Cela signifie que la rémunération des heures supplémentaires ou complémentaires (majorations incluses) est intégrée dans le salaire annuel pris en compte pour le calcul du coefficient.

**Exemple** : un salarié travaillant 39 heures par semaine, soit 169 heures par mois, et percevant un salaire brut de 1598,13 €.

Ce salaire brut comprend :

- Salaire de base :  $151,67 \times 9,22 \text{ €} = 1398,40 \text{ €}$
- Heures supplémentaires mensualisées :  $17,33 \times 9,22 \text{ €} \times 125 \% = 199,73 \text{ €}$

#### Entreprises de 1 à 19 salariés :

$(0,281 / 0,6) \times ((1,6 \times 9,22 \text{ €} \times 169 / 1598,13) - 1) = 0,2623$  (au lieu de 0,2810 en 2011)

Réduction :  $0,2623 \times 1598,13 = \underline{419,14 \text{ €}}$  (au lieu de 449,07 € en 2011)

#### Entreprises de plus de 19 salariés

$(0,26 / 0,6) \times ((1,6 \times 9,22 \text{ €} \times 169 / 1598,13) - 1) = 0,2427$  (au lieu de 0,2600 en 2011)

Réduction :  $0,2427 \times 1598,13 = \underline{387,87 \text{ €}}$  (au lieu de 415,51 € en 2011).

## La CSG/CRDS

La LFSS pour 2012 a modifié le taux de la déduction forfaitaire représentative de frais professionnels appliqués aux revenus d'activité salariée (salaires et primes attachées aux salaires, prime de partage des profits) et aux allocations de chômage.

La réduction forfaitaire d'assiette sur la CSG et la CRDS passe à 1,75 % au lieu de 3 %. Cela revient à porter l'assiette de la CSG - CRDS à 98,25 % du salaire brut au lieu de 97 % auparavant, si le montant ne dépasse pas 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale (soit 145.488 euros en 2012). Au-delà, la base reste fixée à 100% du revenu brut.

*NB : la direction de la sécurité Sociale a publié le 30 décembre 2011, une circulaire précisant les contours de cette réforme*

Autre nouveauté, cette baisse forfaitaire ne s'appliquera plus à certains éléments de rémunération. La CSG et la CRDS seront dues sur 100 % des sommes versées au salarié, s'il s'agit notamment:

- d'un abondement aux plans d'épargne salariale,
- de l'intéressement des salariés aux résultats,
- de la participation aux résultats,
- de la fraction assujettie à la CSG - CRDS des indemnités de départ volontaire dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi, de licenciement, de mise à la retraite ou de rupture conventionnelle,
- des contributions des employeurs destinées au financement des prestations complémentaires de retraite et de prévoyance,
- des indemnités journalières, etc.

## Nouvelle baisse des limites d'exonération sociale des indemnités de rupture

Les indemnités de rupture sont désormais soumises à cotisations sociales au-delà de 2 plafonds annuels de la Sécurité sociale contre 3 en 2011 et 6 en 2010.

***Pour rappel,** pour calculer ce plafond il faut tenir compte des l'ensemble des indemnités perçues (indemnité légale ou conventionnelle, indemnité contractuelle supplémentaire et transaction....)*

Ainsi, les indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail qui dépassent 2 plafonds annuels de la sécurité sociale (PASS) sont soumises à cotisations. 2 PASS 2012 correspondent à 72.744 euros.

De la même façon qu'en 2011, un régime transitoire est à nouveau prévu pour 2012, pour les situations suivantes :

- les ruptures notifiées au plus tard le 31 décembre 2011,
- les ruptures intervenant dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi notifiées à l'administration au plus tard le 31 décembre 2011, ou aux représentants du personnel dans le cadre d'un projet de licenciement économique.

Les indemnités versées à l'occasion de ces 2 types de ruptures seront exonérées de cotisations et de charges sociales dans la limite de 3 fois le plafond annuel de la Sécurité Sociale (soit 109.116 euros pour 2012).

**A titre d'exception également, une rupture notifiée en 2012 et dont l'indemnité légale ou conventionnelle est supérieure à 2 fois le PASS 2012 (72.744 euros), restera exonérée de charges et cotisations sociales en dessous de 3 PASS, et dans la limite du montant légal ou conventionnel en vigueur au 31 décembre 2011.**

***Il est à noter** qu'en l'absence de convention ou d'accord collectif, c'est le montant de l'indemnité prévu par la loi qui est retenu comme référence.*

Pour bien comprendre, vous trouverez ci-dessous un tableau récapitulatif des différentes options :

	Indemnité conventionnelle ou légale		Indemnité > l'indemnité conventionnelle ou légale	
	Indemnité < 3 PASS	Indemnité > 3 PASS	Indemnité < 3 PASS	Indemnité > 3 PASS
Régime social transitoire	La somme est exonérée de charges sociales et de CSG-CRDS	La fraction supérieure à 3 PASS est soumise à cotisation et à CSG-CRDS	La somme est exonérée de charges et de CSG-CRDS à concurrence du montant de l'indemnité conventionnelle	La somme est exonérée de charges et de CSG-CRDS dans la limite de l'indemnité conventionnelle et de 3 PASS

**A noter :** quelle que soit la période de versement ou de rupture, si le montant versé excède 30 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale, la somme est assujettie dès le 1<sup>er</sup> euro

Le régime fiscal n'a pas été modifié par la LFSS 2012, les sommes versées hors PSE restent exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite du plus élevés des montants suivants :

- soit 50 % de l'indemnité totale, dans la limite de **6 PASS**,
- soit le double de la rémunération annuelle brute de l'année civile précédente, dans la limite de **6 PASS**,
- soit du montant prévu par la convention collective, accord collectif ou la loi, sans limitation.

**A noter :** le plafond annuel de la Sécurité Sociale à prendre en compte est celui en vigueur à la date du versement de l'indemnité.

*Nous vous rappelons qu'à compter de 2012, les indemnités de rupture ne bénéficieront plus de l'abattement pour frais professionnels applicables à la CSG – CRDS. Elles seront dues sur la totalité de la somme.*

En résumé :

- Pour 2012, dans la limite de 3 PASS, l'exclusion d'assiette des cotisations sociales des indemnités de rupture, y compris celles allant au-delà du montant conventionnel, est égale au montant le plus avantageux entre l'indemnité conventionnelle et la limite de 2 PASS.
- A compter de 2013, toute indemnité de rupture dépassant 2 PASS sera soumise à cotisations sociales pour la part excédant ce plafond.

Déjà l'année dernière à l'occasion de l'abaissement du seuil à 3 plafonds (cf. lettre sociale d'avril 2011) nous vous mettions en garde sur le risque de payer des cotisations sociales sur les indemnités de rupture des cadres ou cadres supérieurs et ce, notamment, à l'occasion de départs négociés (rupture conventionnelle ou licenciement assorti d'une transaction ...), ce point est d'autant plus à surveiller aujourd'hui.



# BAKER TILLY FRANCE

Membre indépendant de Baker Tilly International

76, avenue des Champs-Élysées  
75008 PARIS

Tél : +33 (0)1 42 89 44 43

Fax : +33 (0)1 42 89 44 99

E-mail : [contact@bakertillyfrance.com](mailto:contact@bakertillyfrance.com)

[www.bakertillyfrance.com](http://www.bakertillyfrance.com)