

Union des Métiers et des Industries de l'Hôtellerie

AFFAIRES SOCIALES & FORMATION PROFESSIONNELLE

Date : 15/01/13
N° Affaires sociales : 05.13

LES PRINCIPAUX CHANGEMENTS AU 1^{ER} JANVIER 2013

Nous vous présentons ci-après les principales mesures à caractère social (SMIC, charges sociales ...) qui s'appliquent à partir du **1^{er} janvier 2013**.

Les principaux changements concernent les cotisations suivantes :

- La taxe sur les salaires,
- Le forfait social,
- La cotisation plafonnée d'assurance vieillesse,
- Le versement transport en Ile-de-France.

Par ailleurs, vous trouverez ci-joint les bulletins de paie, annexés à la circulaire Affaires sociales n° 37.12 du 21/12/12 relative à la revalorisation du SMIC au 1^{er} janvier 2013, avec les taux de cotisations réactualisés.

I – SMIC ET AVANTAGES EN NATURE (RAPPEL)

1) Augmentation du SMIC

Depuis le 1^{er} janvier 2013, le taux horaire du SMIC est porté à **9,43 €** au lieu de 9,40 € (cf. circulaire Affaires sociales du 21/12/12 – n° 37.12).

2) Evaluation des avantages en nature (nourriture et logement)

► **Avantage nourriture :**

Au 1^{er} janvier 2013, le montant du minimum garanti reste fixé à **3,49 €** (cf. circulaire Affaires sociales du 21/12/12 – n° 38.12).

► **Avantage logement :**

Au 1^{er} janvier 2013, ces montants forfaitaires sont revalorisés en fonction du taux prévisionnel d'évolution en moyenne annuelle des prix à la consommation (hors tabac) de l'ensemble des ménages, fixé en annexe du projet de loi de Finances pour 2013, qui est de 1,8 %. Les montants obtenus sont arrondis à la dizaine de centimes d'euros la plus proche.

Par ailleurs, les limites des tranches de rémunération servant à déterminer le montant de l'évaluation de l'avantage logement sont revalorisées en fonction du plafond mensuel de sécurité sociale en vigueur au 1^{er} janvier 2013.

Un nouveau barème est donc applicable au 1^{er} janvier 2013 : se reporter à la circulaire Affaires sociales du 15/01/13 – n° 04.13.

II – LES CHARGES SOCIALES

1) Plafond de la sécurité sociale

Depuis le 1^{er} janvier 2013 :

- le plafond **mensuel** de la sécurité sociale est porté à **3 086 €** par mois (au lieu de 3 031 € par mois en 2012) ;
- le plafond **annuel** de la sécurité sociale est fixé à **37 032 €** pour l'année 2013 (au lieu de 36 372 € pour 2012).
(Cf. circulaire Affaires sociales du 21/12/12 – n° 39.12).

2) Retraite complémentaire

Les taux de cotisation de retraite complémentaire des salariés non-cadres et cadres demeurent inchangés au 1^{er} janvier 2013.

► Régime de retraite complémentaire des salariés (ARRCO)

a) Pour l'ensemble des salariés (cadres ou non cadres) : le taux contractuel minimum reste fixé à 6 %, appelé à 125 %, soit 7,50 %. Il s'applique sur la tranche 1 des rémunérations (rémunérations inférieures ou égales au plafond de sécurité sociale).

Pour une répartition 50/50 : 3,75 % part salariale et 3,75 % part patronale.

Pour une répartition 60/40 : 3,00 % part salariale et 4,50 % part patronale

b) Pour les salariés non cadres : le taux contractuel minimum applicable sur la tranche 2, c'est-à-dire sur la fraction des rémunérations comprises entre une fois et trois fois le plafond de la sécurité sociale reste fixé à un minimum de 16 %, appelé à 125 %. Le taux obligatoire sur la tranche 2 est de 20 % pour les salariés non cadres.

Pour une répartition 50/50 : 10 % à la charge de l'employeur et 10 % à la charge du salarié.

Pour une répartition 60/40 : 12 % à la charge de l'employeur et 8 % à la charge du salarié.

- Répartition des cotisations :

Pour rappel, la répartition des cotisations entre employeurs et salariés peut être de 50/50 ou de 60 % pour l'employeur et de 40 % pour le salarié.

Toutefois, la répartition 60/40 (60 % de la cotisation à la charge de l'employeur, 40 % à la charge du salarié) est obligatoire pour les entreprises nouvelles au 1^{er} janvier 1999 ou n'ayant jamais employé de personnel relevant de l'ARRCO avant cette date, à l'exception de celles visées par une convention ou un accord collectif de branche antérieur au 25 avril 1996 prévoyant une répartition différente.

Les entreprises créées avant le 1er janvier 1999 peuvent conserver la répartition qu'elles appliquaient à cette date ou, en accord avec leur personnel, s'aligner sur la répartition 60/40 (*article 15 de l'avenant n° 48 du 18/06/98 à l'accord du 8/12/61*).

► Régime de retraite complémentaire des cadres (AGIRC)

Le taux contractuel minimum demeure fixé à 16,24 % sur la tranche B et sur la tranche C, appelé à 125 %, soit 20,30 % avec une répartition sur la tranche B de : 12,60 % à la charge de l'employeur et 7,70 % à la charge du salarié.

La répartition sur la tranche C est fixée dans chaque entreprise et peut être différente de celle de la cotisation sur la tranche B.

3) Cotisation plafonnée d'assurance vieillesse

Le taux de la cotisation plafonnée d'assurance vieillesse a augmenté au 1^{er} novembre 2012 de 0,10 % et augmentera progressivement jusqu'en 2016.

Ainsi, pour la période du **1^{er} novembre 2012 au 31 décembre 2013**, le taux est réparti comme suit : **6,75 %** part salariale et **8,40 %** part patronale.

La prochaine revalorisation est prévue au 1^{er} janvier 2014. En effet, son taux sera porté, pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2014 à : **6,80 %** part salariale et **8,45 %** part patronale (*cf. circulaire Affaires sociales n° 33.12 du 18/10/12*).

4) Assurance chômage

► Cotisations d'assurance chômage

Le taux global de la cotisation d'assurance chômage **reste fixé, au 1^{er} janvier 2013, à 6,40 %**. Cette cotisation est répartie comme suit : 2,40 % à la charge du salarié et 4,00 % à la charge de l'employeur. Elle est due dans la limite de quatre fois le plafond de la sécurité sociale.

► Cotisation AGS

Le Conseil d'administration de l'Association pour la garantie des salaires a décidé, le 12 décembre 2012, de **maintenir** le taux de la cotisation AGS à **0,30 % au 1^{er} janvier 2013**. Cette cotisation, qui est à la charge de l'employeur, est due dans la limite de quatre fois le plafond de sécurité sociale.

Rappelons par ailleurs, que, depuis le 1^{er} janvier 2011, la cotisation AGS est à déclarer à payer auprès de l'URSSAF et non plus au Pôle Emploi (*cf. circulaire Affaires sociales n° 09.11 du 03/02/11*).

5) Taux de cotisation accident du travail

Les taux de cotisation d'accident du travail, variables selon l'effectif et le code NAF de l'entreprise, ont été **modifiés à partir du 1^{er} janvier 2013**, par un arrêté du 24 décembre 2012, publié au journal officiel du 30 décembre 2012 (*cf. circulaire Affaires sociales du 15/01/13 – n° 03.13*).

6) Cotisation forfaitaire APEC

Rappelons que la cotisation forfaitaire APEC, appelée pour les cadres en fonction au 31 mars de l'année en cours, a été supprimée au 1^{er} janvier 2011.

Demeure, cependant, applicable la cotisation proportionnelle dont le **taux reste inchangé au 1^{er} janvier 2013**, à savoir 0,06 % (réparti 0,024 % part salariale et 0,036 % part patronale). Elle est assise sur la totalité des salaires des cadres, tranche A et B de la rémunération.

7) CET et cotisation AGFF

Le taux de la CET (contribution exceptionnelle et temporaire) et la cotisation AGFF **restent inchangés au 1^{er} janvier 2013**.

8) Taxe sur les salaires

Pour rappel, la taxe sur les salaires est due par les entreprises qui ne sont pas assujetties à la TVA ou qui ne l'ont pas été sur au moins 90 % de leur chiffre d'affaires au titre de l'année précédant celle du paiement des rémunérations. Dans ce dernier cas, la taxe sur les salaires est due à raison du rapport existant au titre de cette année de référence entre le chiffre d'affaires qui n'a pas été passible de la TVA et le chiffre d'affaires total.

Actuellement, l'assiette de la taxe sur les salaires est alignée sur celle des cotisations de sécurité sociale.

La loi n° 2012-1404 du 17 décembre 2012 de financement de la sécurité sociale pour 2013 (publiée au JO du 18 décembre) modifie cette assiette en l'alignant sur celle de la CSG applicable aux salaires et assimilés.

En conséquence, seront dorénavant assujettis à la taxe sur les salaires les éléments de rémunérations exclus de l'assiette des cotisations de sécurité sociale mais soumis à CSG/CRDS, tels que :

- les sommes versées aux salariés au titre des dispositifs d'épargne salariale (participation, intéressement, abondements aux plans d'épargne d'entreprise) ;
- les contributions patronales destinées au financement des prestations de retraite supplémentaire et de prévoyance complémentaire.

Par ailleurs, la loi de financement de la sécurité sociale pour 2013 susvisée crée une nouvelle tranche au taux de 20 % pour la fraction des rémunérations individuelles annuelles excédant 150 000 €.

Cette tranche supplémentaire vient compléter les trois premières tranches de la taxe sur les salaires actuellement applicables et qui restent inchangées compte tenu du gel du barème de l'impôt sur le revenu.

Par conséquent, le barème de la taxe sur les salaires s'établit désormais comme suit :

Rémunérations individuelles annuelles	Taux applicable
Fraction ≤ à 7 604 €	4.25 %
Fraction comprise entre 7 604 € et 15 185 €	8.50 %
Fraction comprise entre 15 185 € et 150 000 €	13.60 %
Fraction > à 150 000 €	20 %

Ces nouvelles dispositions s'appliquent à la taxe sur les salaires due à raison des rémunérations versées à partir du 1^{er} janvier 2013.

De plus, le décret n° 2012-1464 du 26 décembre 2012 (publié au JO du 28 décembre) modifie la périodicité des versements de la taxe sur les salaires pour les rémunérations versées à compter du 1^{er} janvier 2013.

En principe, les employeurs acquittent la taxe sur les salaires mensuellement, trimestriellement ou annuellement en fonction du montant de la taxe sur les salaires due au titre de l'année précédente.

Afin d'alléger les formalités des entreprises, le présent décret augmente le montant des seuils déterminant les obligations de paiement. Ainsi, désormais, la périodicité des versements de la taxe sur les salaires se définit selon les règles suivantes :

Montant de la taxe due en N-1	Périodicité des versements en N
Inférieur à 4 000 € <i>(au lieu de 1 000 € auparavant)</i>	Annuelle (dans les 15 premiers jours de l'année suivante)
Compris entre 4 000 € et 10 000 € <i>(au lieu respectivement de 1 000 € et de 4 000 €)</i>	Trimestrielle (dans les 15 premiers jours du trimestre suivant)
Supérieur à 10 000 € <i>(au lieu de 4 000 €)</i>	Mensuelle (dans les 15 premiers jours du mois suivant)

9) Hausse du versement de transport en Ile-de-France

Le versement transport est une contribution due par les employeurs qui emploient plus de 9 salariés dans un périmètre de transport urbain. En région parisienne le taux réel du versement transport est fixé par le Syndicat des transports d'Ile-de-France dans la limite des taux plafonds fixés par le code général des collectivités territoriales.

Afin de financer l'amélioration des transports régionaux, **la loi n° 2012-1509 du 29 décembre 2012 de finances pour 2013** (publiée au JO du 30 décembre) **révalue les taux plafonds du versement transport en Ile-de-France de 0,1 point au 1^{er} janvier 2013.**

Ces taux sont ainsi portés au maximum à :

- **2,70 %** (au lieu de 2,60 %) à Paris et dans le département des Hauts-de-Seine ;
- **1,80 %** (au lieu de 1,70 %) dans certaines communes de la région, autres que Paris et les communes du département des Hauts-de-Seine, déterminées en tenant compte notamment de l'unité urbaine de Paris, dont la liste est fixée par le décret n° 2012-463 du 6/04/12 (*que nous tenons à votre disposition*). Ce décret fixe la liste des communes situées dans les départements de Seine-et-Marne, des Yvelines, de l'Essonne, de la Seine-Saint-Denis, du Val-de-Marne et du Val-d'Oise.
- **1,50 %** (au lieu de 1,40 %) dans les autres communes de la région Ile-de-France.

10) Taxe d'apprentissage

Le taux de droit commun de la taxe d'apprentissage **demeure fixé à 0,50 %** (0,26 % en Alsace-Moselle).

La contribution additionnelle dénommée « contribution au développement de l'apprentissage » **reste fixée à 0,18 % au 1^{er} janvier 2013.**

Rappelons qu'une contribution supplémentaire à l'apprentissage, dont le taux est modulé en fonction du nombre de salariés en alternance, s'applique en cas de non-respect du « quota alternance de 4% » pour les entreprises de 250 et plus assujetties de la taxe d'apprentissage : *se reporter à la circulaire Formation professionnelle n° 09.11 du 10/08/11.*

11) Modification des cotisations forfaitaires pour les apprentis (entreprises de plus de 10 salariés)

L'assiette forfaitaire des cotisations sociales des apprentis devrait être revalorisée au **1^{er} janvier 2013**. Toutefois, aucun texte relatif à cette revalorisation n'a été publié à ce jour. Dès leur parution, une circulaire Affaires sociales vous indiquera les modifications.

12) Forfait social : élargissement de son assiette

► Le taux

Pour rappel, depuis le 1^{er} janvier 2009, les entreprises sont redevables d'un forfait social sur les revenus assujettis à la CSG et à la CRDS tout en étant exonérés de cotisations de sécurité sociale (cf. *circulaires Affaires Sociales n° 06.10 et n° 11.10*).

La loi du 21/12/11 de financement de la sécurité sociale pour 2012 a porté le taux du forfait social de 6 % à **8 %** pour les rémunérations versées depuis le 1^{er} janvier 2012.

A l'exception des contributions patronales de prévoyance (voir ci-dessous), le taux a, ensuite, été porté de 8 % à **20 %** pour les rémunérations versées à partir du 1^{er} août 2012 par la deuxième loi de finances rectificative pour 2012 du 16/08/12.

► Assujettissement des indemnités de rupture conventionnelle au forfait social

Jusqu'à présent, les indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail (sans distinction) étaient exclus de l'assiette du forfait social.

L'article 21 de loi n° 2012-1404 du 17 décembre 2012 de financement de la sécurité sociale pour 2013 (publiée au JO du 18 décembre) limite cette exclusion aux seules « *indemnités de licenciement, de mise à la retraite ainsi que départ volontaires versées dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi qui sont exclues de l'assiette des cotisations de sécurité sociales [...]* ».

Il en résulte que les indemnités de rupture conventionnelle homologuée ne bénéficient plus de l'exclusion. En effet, l'article 21 de loi de financement de la sécurité sociale pour 2013 **assujettit, à compter du 1^{er} janvier 2013, les indemnités de rupture conventionnelle homologuée au forfait social de 20 % pour leur fraction exonérée de cotisations de sécurité sociale.**

► Prévoyance et forfait social

Depuis le 1^{er} janvier 2012, la loi de financement de la sécurité sociale pour 2012 a supprimé la taxe de 8 % sur les contributions patronales de prévoyance et a intégré ces contributions dans l'assiette du forfait social.

Ces contributions patronales restent soumises au forfait social au taux de 8 %. Toutefois, il est prévu que, par dérogation, les **employeurs de moins de 10 salariés ne sont pas assujettis au forfait social** au titre des contributions patronales de prévoyance et de frais de santé versées au profit des salariés, des anciens salariés et leurs ayant droits (*cf. circulaire Affaires sociales n° 07.12 du 27/01/12*).

Par circulaire du 18/08/12, la Direction de la Sécurité Sociale est venue préciser que les contributions patronales au financement de la prévoyance des apprentis entrent également dans l'assiette du forfait social.

En effet, la présente circulaire indique que la circonstance que les salaires versés aux apprentis soient exonérés de CSG et de CRDS n'écarte pas l'assujettissement au forfait social des avantages qui leur sont consentis en plus de leurs salaire au titre de la prévoyance.

13) CSG / CRDS

Depuis le 1^{er} janvier 2012, l'abattement d'assiette constituée par les revenus a été ramené de 3 % à 1,75 %. Ainsi, l'assiette de CSG et de CRDS est égale à 98,25 % des revenus (article 17 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2012).

L'assiette de la déduction forfaitaire pour frais professionnels de 1,75 % est limitée à 4 plafonds annuels de sécurité sociale.

De plus, l'abattement pour frais professionnel a été supprimé sur certains éléments de rémunération qui n'ont pas la nature de salaire.

Ainsi, la CSG et la CRDS sur les contributions patronales au titre de la prévoyance ou sur les contributions patronales au titre de la retraite supplémentaire s'appliquent sur une assiette de 100 %.

Il en est de même pour :

- les sommes allouées au titre de l'intéressement ;
- les sommes réparties au titre de la réserve spéciale de participation et abondement de l'employeur aux plans d'épargne salariale ;
- la contribution patronale aux chèques vacances dans les entreprises de moins de 50 salariés ;
- les options souscriptions ou d'achats d'actions et attributions d'actions gratuites ;
- le bonus exceptionnel mis en place en outre-mer ;
- et, lorsqu'elles sont soumises à CSG et à CRDS, les indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail ou de la cessation des fonctions de mandataire social.

La CSG et la CRDS sont donc calculées sur le montant global des revenus susvisés.
