

Toute l'équipe
du CNEA
vous souhaite
une très belle
année 2016

SOMMAIRE

ACTUALITÉSp.2-3

- Paie
- Smic
- Formation
- Vélo
- Sommes isolées
- Rescrit social
- Travail dissimulé
- Congé de soutien familial

A FAIRE POUR FEVRIER 2016 et REUNIONS REGIONALES.....p.4

SANTE

Les nouvelles dispenses et le chèque santé

Par ailleurs, la loi de **financement de la sécurité sociale pour 2016** du 21/12/2015 prévoit de **nouvelles dispenses dites « de droit »** permettant aux salariés qui le souhaitent de les faire valoir **même si** elles ne sont **pas inscrites dans l'accord de branche**.

Il s'agit des **dispenses suivantes** :

– salariés déjà couverts (y compris en tant qu'ayants droit), pour les mêmes risques, dans le cadre du **régime local d'Alsace Moselle**

La loi de financement de la sécurité sociale prévoit également **que les salariés en CDD ou contrat de mission de moins de 3 mois** qui demandent à être **dispensés, peuvent demander à leur employeur, dès le mois de janvier 2016, le versement d'une somme destinée à couvrir le financement de leur mutuelle contractée à titre personnel**, sous réserve de pouvoir justifier de cette couverture auprès de l'employeur. Nous reviendrons très prochainement sur cette information dès que nous aurons une visibilité pratique de ce dispositif (possiblement via le site internet du CNEA).

SALAIRES

Le nouveau SMC pas encore entré en vigueur

L'**avenant n°106 du 6 novembre 2015** (cf. fiche 131) **augmentant le SMC à hauteur de 1391,20€** n'est pas encore applicable, car son entrée en vigueur est conditionnée par son extension par le ministère du travail qui n'a pas eu encore lieu.

Le SMC actuel est donc toujours fixé à **1386,35€** dans la branche (cf. salaires minima dans la fiche S2-016 de février 2015).

CDD

Créé par la loi

Un nouveau cas de recours au CDD vient d'être créé par la loi du 27 novembre 2015 dans le secteur sportif. **Le code du sport prévoit désormais que tout contrat conclu pour s'assurer contre rémunération les services d'un salarié sportif ou entraîneur professionnel est un CDD, avec un motif de recours spécifique à ces emplois.**

Pour plus de précisions, cf. fiche C6-086.

FICHES DU MOIS

Nouvelles fiches	Thèmes	Fiches à retirer
A1-134	Avenant 108 sur la formation professionnelle	
A1-135	Accord sur l'égalité femmes hommes dans le sport	
C1-146	Tableau charges général 2016	C1-143 C2-205
C1-147	Tableau charges CAE et Contrats Pro	C1-145
C1-148	Tableau charges fonctionnaires	C1-144
C2-247	Bons d'achats cadeaux 2016	C2-199- c2-231
C2-248	Chèques vacances 2016	C2-240
C2-249	Franchise manifestations sportives	C2-242
C2-250	Plafond de la sécurité sociale 2016	C2-230
C2-251	Barème des apprentis	C2-245
C2-252	Formule calcul Fillon	C2-238
C2-253	Bases forfaitaires	C2-233
C4-018	GMP	C4-017
C6-086	Le nouveau CDD des sportifs et de leurs entraîneurs	
F2-023	Formation des salariés	F2-016
S1-050	Saisie et cession salaires	S1-048
S2-017	Salaires minima et SMIC	S2-015
S3-061	Limite exonération stagiaires 2016	S3-057
S3-062	Stagiaires	S3-058

ACTUALITÉS

PAIE

Les modifications pour janvier 2016

Au mois de **janvier**, les cotisations **SS maladie employeur et vieillesse** augmentent., tandis que la **cotisation AGS** baisse.

Le montant de la **GMP** est exceptionnellement déjà fixé (cf. fiche C4-018).

Enfin, une **nouvelle ligne** apparaîtra sur la fiche de paie au titre de **la mutuelle**.

Enfin le **taux réduit de la cotisation allocation familiales à 3,45%** qui est actuellement applicable aux rémunérations égales au maximum à 1,6 SMIC annuelles doit être **étendue aux rémunérations jusqu'à 3,5 SMIC annuelles (environ 5131€)**. Mais cet élargissement qui devait avoir lieu ce mois de janvier a été décalé au mois **d'avril 2016**.

SMIC

Valeur au 1^{er} janvier 2016

Le **taux horaire du SMIC** est porté, au **1^{er} janvier 2016**, à **9,67 euros bruts** (contre 9,61 euros en 2015).

Le **SMIC mensuel temps complet** est ainsi porté à **1466.62 euros bruts** (soit +0,6%).

Dans la branche Sport, **il faudra verser une prime différentielle de 8,04€ pour les salariés du groupe 1 qui font au moins 24h par semaine car ils seront en-dessous du SMIC** (fiche S2).

FORMATION

Abondement des formations CPF diplômantes en 2016

Depuis juillet 2015, Uniformation a abondé sur les fonds mutualisés du compte personnel de formation (CPF) et

sans limitation de durée tous les dossiers reçus au titre du CPF pour lesquels la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le CPF du demandeur.

Le Ministère du travail ayant à nouveau autorisé ces assouplissements pour l'année 2016, **Uniformation a décidé de continuer à abonder sur les fonds mutualisés du CPF et sans limitation de durée tous les dossiers reçus au titre du CPF.**

Confirmant la détermination constante d'Uniformation à faciliter et à promouvoir les départs en formation au titre du CPF, cette décision permet de fluidifier le traitement administratif des dossiers et de donner des réponses très rapides aux demandeurs et à leur employeur. **Il s'agit d'ouvrir davantage l'accès à des formations diplômantes pour les salariés souhaitant suivre une formation d'une centaine d'heures, mais limités par le nombre d'heures disponibles sur le compte CPF.**

Le financement des heures couvertes par cet abondement exceptionnel est déterminé selon les critères applicables aux heures de CPF de droit commun, c'est-à-dire un plafond de 25€ HT pour les coûts pédagogiques et une prise en charge de la rémunération à hauteur de 50% du montant accordé au titre des coûts pédagogiques.

Source : www.uniformation.fr

VELO

Trajets domicile-travail

Les remboursements par l'employeur des trajets domicile / travail à vélo pourront désormais être **exonérés** de cotisations d'origine légale ou conventionnelle et d'impôt sur le revenu à hauteur de **200€ par an et par salarié**.

La loi de finances rectificative précise que la prise en charge des frais de déplacement par l'employeur **est facultative puisqu'il est mentionné « tout employeur peut prendre en charge »**.

Cet avantage sera mis en place par accord d'entreprise ou, pour les entreprises non soumises à la NAO, par décision unilatérale de l'employeur après

consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'il en existe.

La mesure est applicable au 1^{er} janvier 2016 sous réserve de la parution du décret fixant le montant de l'indemnité kilométrique.

Loi de finances rectificative pour 2015.

SOMMES ISOLEES

Disparition du dispositif

Les sommes isolées sont des sommes versées en dehors de la rémunération normale, et liées au départ du salarié : indemnité compensatrice de congés payés, indemnité de départ à la retraite...

La circulaire AGIRC-ARRCO du 30 juin 2014 a annoncé la **suppression du régime spécifique des sommes isolées au 1er janvier 2016**. A compter de cette date, ces sommes seront donc ajoutées aux rémunérations de l'année de départ et l'ensemble sera soumis à cotisations dans la limite des assiettes de la période d'emploi.

Circulaire n°2014-8-DRJ du 30 juin 2014

RESCRIT SOCIAL

Extension de la pratique

Le rescrit social permet à **un cotisant d'obtenir une décision explicite de l'Urssaf** sur « *toute demande posant une question nouvelle et non dépourvue de caractère sérieux ayant pour objet de connaître l'application à une situation précise de la législation relative aux cotisations et contributions de sécurité sociale contrôlées par les URSSAF* ».

La **décision est opposable pour l'avenir** tant que la situation de fait exposée dans la demande ou la législation au regard de laquelle la situation du demandeur a été appréciée n'ont pas été modifiées.

L'ordonnance du 10 décembre 2015 élargit le champ des cotisations et contributions concernées en supprimant la liste limitative de ces dernières. Ainsi, la demande de rescrit pourra

porter **sur tous les domaines liés aux cotisations et contributions sociales.**

A savoir également qu'à compter du 1^{er} janvier 2016, la demande de rescrit sera également irrecevable « *lorsqu'un contentieux en rapport avec cette demande est en cours* ».

L'ordonnance ouvre le rescrit aux tiers déclarants comme les avocats ou experts comptables pour le compte de leurs clients.

Enfin, **une demande qualifiée de « question complexe »** posée par une entreprise en dehors de la procédure de rescrit social mais qui s'avère susceptible de rentrer dans son champ d'application et en respecte le formalisme sera réputée être faite dans ce cadre dès lors qu'elle sera complète. Elle bénéficiera alors des garanties du dispositif du rescrit.

Ordonnance 2015-1625 du 10 décembre 2015.

handicapée avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables, sans avoir un lien de parenté.

En accord avec son employeur, le salarié pourra le transformer en temps partiel ou le fractionner.

Loi n°2015-1776 du 28 décembre 2015

TRAVAIL DISSIMULE

Modification du montant de redressement

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2016 prévoit de porter le montant forfaitaire du redressement **en cas de travail dissimulé à 25% du PASS (9654€)** au lieu de 6 fois le smic mensuel.

Loi de financement de la sécurité sociale pour 2016, n°2015-1702 du 21/12/2015

CONGE DE SOUTIEN FAMILIAL

Transformé en « congé de proche aidant »

La loi relative à l'adaptation de la société au vieillissement **transforme le congé de soutien familial en « congé de proche aidant ».**

Ainsi, la **loi étend** le bénéfice de ce congé aux **salariés venant en aide de façon régulière et fréquente à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes de la vie quotidienne, à une personne âgée ou**



A faire pour le mois de février 2016 :

- ✓ Avant le 28 février maximum: versement de la contribution AGEFIPH pour les entreprises de plus de 20 salariés ETP qui n'auraient pas satisfait les conditions d'emploi de salariés handicapés.
- ✓ Avant le 28 février maximum: date de versement de la contribution à la formation professionnelle pour l'année 2015
- ✓ Avant le 1^{er} mars au plus tard : Informer par affichage ou note interne les salariés de la période des congés payés si la période principale décidée par l'employeur commence en mai 2016 (obligation d'information 2 mois avant).

REUNIONS REGIONALES

Le CNEA organise dans chaque région des réunions d'information. Ces réunions permettent à la fois :

- de **présenter les actualités législatives, réglementaires et sociales** ainsi que les **derniers avenants** relatifs aux **conventions** collectives de l'**Animation**, du **Sport** et du **Tourisme Social et Familial** ;
- **de répondre** aux interrogations des participants en matière de droit social et d'administration du personnel.

Au cours de cette journée de travail, les adhérents peuvent également avoir un entretien sur un cas particulier avec un juriste.

Nous vous attendons nombreux à participer à ces rendez vous annuels qui, nous l'espérons, permettront **d'alimenter les réflexions au service de l'accompagnement et de la défense des employeurs des secteurs de l'Animation, du Sport et du Tourisme Social et Familial.**

CALENDRIER 2016

4 Février 2016	Lyon	31 Mars 2016	Clermont Ferrand
10 Février 2016	Grenoble	6 Avril 2016	Macon
11 Février 2016	Grenoble	7 Avril 2016	Besancon
9 Mars 2016	Paris	18 Mai 2016	Toulouse
10 Mars 2016	Paris	19 mai 2016	Montpellier
16 Mars 2016	Bordeaux	1 ^{er} juin 2016	Nice
17 Mars 2016	Poitiers	2 juin 2016	Marseille

Les dates indiquées peuvent être amenées à changer. La date définitive de la réunion est communiquée par invitation 1 mois à 6 semaines avant la date prévue pour la réunion.

Tableau général au 1er janvier 2016

Modification du plafond SS, augmentation de la cotisation vieillesse et maladie, baisse de la cotisation FNRS, précisions relatives au calcul de l'assiette CSG /CRDS avec l'ajout de la part patronale de la mutuelle (au verso), et relèvement du seuil d'application de la cotisation transport et forfait social.

Ce tableau vise : les salariés en CDI et CDD « classiques » (contrats non aidés), les salariés en contrat de professionnalisation de moins de 45 ans, les CEE, les fonctionnaires en activité accessoire cotisant à l'IRCANTEC dans leur emploi public, et également les salariés en cumul emploi retraite issus du secteur privé et public.

	TAUX PAT.	TAUX SAL.	PLAFOND (en euros)	OBSERVATIONS
C.S.G./C.R.D.S		2,90		Assiette : 98,25% du total du salaire + le montant des cotisations patronales de prévoyance non exonérées + montant de la contribution patronale de mutuelle (Assiette en cas de base forfaitaire : 100% de la base forfaitaire + le montant des cotisations patronales de prévoyance non exonérées). Précisions au verso de la fiche
C.S.G déductible		5,10		
S.S. maladie, maternité, invalidité, décès + autonomie	13,14	0,75	Salaire total	2,25 % pour le taux salarial en Alsace-Moselle. Correspond à 12,84% (maladie, ...) + 0,30% (autonomie). Fusion possible des cotisations sociales déplaçonnées.
S.S. vieillesse	8,55	6,90	3218	
S.S. vieillesse	1,85	0,35	Salaire total	
S.S. A.F.	3,45 ou 5,25		Salaire total	Précisions au verso de la fiche
S.S. A.T.	variable		Salaire total	
FNAL (- 20 ETP)	0,10		3218	Associations de moins de 20 salariés ETP
FNAL (≥ 20 ETP)	0,50		Salaire total	Associations de 20 salariés ETP et plus.
Forfait social	8,00		Montant des cotisations patronales de prévoyance non exonérées ¹	Seulement pour les associations d'au moins 11 salariés ETP Cf. verso de la fiche
Forfait social	20,00 ²		Variable selon les sommes assujetties	Cf. verso de la fiche
Transport	variable		Salaire total	Seulement les associations de plus de 11 salariés ETP et dans certaines agglomérations.
Retraite complémentaire Tranche A	4,65 ³	3,10	3218	
Retraite complémentaire Tranche B	12,15 12,75	8,10 7,80	De 3218 à 9654 pour les non cadres De 3218 à 12872 pour les cadres*	Répartition courante.
Chômage et solidarité	variable ⁴	2,40	12872	Cotisation spécifique de solidarité pour les salariés de 65 ans et plus (mêmes taux que la contribution chômage). Précisions au verso de la fiche
AGFF Tranche A	1,20	0,80	3218	Ne concerne pas les associations cotisant à l'IRCANTEC.
AGFF Tranche B (et C)	1,30	0,90	De 3218 à 9654 pour les non cadres De 3218 à 25744 pour les cadres	Ne concerne pas les associations cotisant à l'IRCANTEC.
F.N.G.S	0,25		12872	Sans limite d'âge.
Prévoyance non cadres	0,32	0,32	Salaire total	Taux de base correspondant aux obligations conventionnelles ou légales.
Prévoyance cadres*	1,50 0,32 ⁵	0,32	De 3218 à 12872	
CET AGIRC	0,22	0,13	25744	Ne concerne que les cadres.
A.P.E.C.	0,036	0,024	12872	Ne concerne que les cadres.
Construction	0,45		Salaire total	Seulement les associations de plus de 20 salariés ETP.
Formation	1,68 1,28 1,23 1,18		Moins de 10 ETP Entre 10 et 50 ETP Entre 50 et 300 ETP Plus de 300 ETP	+ 1% pour les CDD.
Paritarisme interpro	0,016		Salaire total	Assiette forfaitaire applicable à cette cotisation
Mutuelle	Cf. Fiche C5			

Des explications sont indiquées au verso sur l'assiette de la CSG/CRDS, le taux de l'allocation familiale, le forfait social et la contribution chômage

1 Pour ceux qui appliquent le régime de prévoyance conventionnelle, soit 0,32%, le calcul s'effectue sur 0,22% du salaire brut (une exonération de 0,10% étant prévue).

2 Indemnités de rupture conventionnelle, sommes versées au titre de l'intéressement, participation, retraite supplémentaire, de la prime exceptionnelle versée en outre-mer.

3 Salariés cadres : quelle que soit leur rémunération, ces salariés doivent cotiser au titre de la TB pour un montant au moins égal à 68,07€ en 2016 (part employeur + salarié ; cf. fiche pratique partie C4).

4 Le taux est en principe de 4% mais il peut varier selon le type de contrat, sa durée et l'âge du salarié (cf. au verso de la fiche). La cotisation patronale chômage est exonérée pour l'embauche en CDI d'un jeune de moins de 26 ans durant 3 mois pour les structures d'au moins 50 salariés, et 4 mois en-deçà.

5 La CCNS ne définit pas de taux pour la TB des cadres. Le taux est défini dans le contrat conclu avec votre caisse de prévoyance.

Calcul de l'assiette de la CSG CRDS :

L'assiette de la CSG/CRDS et de la CSG déductible de salariés cotisant sur une assiette réelle est la suivante :

Assiette des salariés non cadres = 98,25% du salaire brut + part patronale de prévoyance soit 0,22*%⁶ du salaire brut + contribution patronale de mutuelle

Assiette des salariés cadres = 98,25% du salaire brut + part patronale de prévoyance soit (1,50% du salaire brut situé entre 0 et 3218€ + 0,22*% du salaire brut au-dessus de 3218€) + contribution patronale de mutuelle**

Assiette dans l'hypothèse d'application d'une base forfaitaire (il n'y a plus du tout d'abattement) :

Assiette base forfaitaire = 100% de la base forfaitaire + 0,22*% du salaire brut + contribution patronale de mutuelle

Part patronale de prévoyance incluse dans l'assiette de la CSG / CRDS :

Le taux de prévoyance à prendre en compte dans l'assiette CSG/CRDS est de 0,22% et non 0,32% dans la mesure où une partie de la cotisation patronale égale à 0,10% est exonérée⁷.

Le taux de 1,50% ne bénéficie pas de l'exonération de 0,10% qui ne vaut que sur la tranche supérieure au plafond mensuel de la sécurité sociale.

Si l'association a souscrit un contrat supplémentaire avec sa caisse de prévoyance permettant à l'employeur d'alléger sa participation financière aux obligations de maintien de salaire prévues par la CCNS, la part supplémentaire patronale de contribution est également exonérée de CSG et CRDS. Quant à l'exonération de 0,10% susmentionnée, elle est applicable dès lors que ce contrat supplémentaire ne modifie pas cette part de 0,10% à la charge exclusive de l'employeur⁸.

Taux de l'Allocation familiale

Depuis janvier 2015, la cotisation est de 3,45% pour les salariés dont le salaire brut est inférieur à 1,6 SMIC brut annuel.

Tous les salariés pour lesquels l'employeur est soumis à l'obligation d'assurance chômage peuvent être concernés par ce taux réduit selon une circulaire DSS du 1/01/2015. Nous en déduisons que les salariés en emploi aidé peuvent en bénéficier sachant que le cumul avec une autre exonération est possible (cf. ci-après). Les stagiaires en sont en revanche exclus.

Le taux de la cotisation à appliquer chaque mois dépend du montant de la rémunération du salarié comparé à 1,6 fois le SMIC déterminé comme pour le calcul de la réduction Fillon. Le montant du Smic est corrigé dans les mêmes situations que pour la réduction Fillon : temps partiel, entrée/départ en cours d'année, suspension du contrat...). En pratique, si le salarié peut prétendre sur l'année à la réduction Fillon, il aura droit à la cotisation AF réduite.

En pratique, l'employeur peut décider de procéder soit à une régularisation unique de la cotisation en fin d'année (en déclarant le différentiel sur le dernier BRC de l'année), soit à une régularisation progressive chaque mois.

Ce taux réduit peut être appliqué aux salariés soumis à des assiettes forfaitaires (assiette activité accessoire, assiette activité sportive...pour l'assiette des accueils collectifs, cf. ci-après les CEE) ou autres dispositifs d'exonération totale ou partielle comme la réduction Fillon ou l'exonération ZFU, ou dispositifs liés à un emploi aidé.

Dans le cas particulier des salariés en contrat d'engagement éducatif, la réglementation actuelle sur la cotisation à taux réduit ne vise pas explicitement ce type de contrats de travail avec une durée de travail en jours. La condition de la rémunération inférieure à 1,6 smic n'étant pas techniquement vérifiable du fait de leur temps de travail en jours, nous vous conseillons fortement d'appliquer la cotisation réduite.

Taux de contribution chômage

Le taux de la contribution patronale est augmentée à :

- 4,5% pour les CDD d'usage d'une durée inférieure ou égale à 3 mois
- 7% pour les CDD d'accroissement temporaire d'activité d'une durée inférieure ou égale à 1 mois;
- 5,5% pour les CDD d'accroissement temporaire d'activité d'une durée supérieure à 1 mois et inférieure ou égale à 3 mois

Remarque : Sont exclus de cette augmentation les CDD de remplacement, saisonniers et CDD suivis d'un CDI et CEE, soumis au taux de 4%.

Ces taux sont appliqués en tenant compte uniquement de la durée initiale prévue au contrat, ou la durée minimale (en cas de contrat à terme imprécis), hors renouvellement. La durée du contrat s'apprécie de date à date. L'augmentation du taux sera appliquée même en cas de rupture anticipée.

Si le contrat est renouvelé, le taux de la contribution durant le renouvellement sera calculé uniquement en fonction de la durée du renouvellement sans tenir compte du contrat initial (le salarié pourra donc être soumis à deux taux différents au cours du même contrat).

En cas d'embauche en CDI à l'issue du CDD, les montants indûment versés au titre de la majoration sont régularisés par l'employeur sur le bordereau récapitulatif de cotisations (BRC) qui suit la date d'embauche en CDI. Attention, si le CDD a été renouvelé avant l'embauche en CDI, seule la période de travail correspondant au renouvellement sera exclue de l'augmentation du taux. La période initiale d'embauche en CDD restera soumise à la majoration.

Forfait social

Les contributions patronales de prévoyance et de mutuelle pour les associations d'au moins 10 salariés ETP sont soumises au forfait social au taux de 8%.

Exemple : dans une association de 11 salariés ETP, pour un salarié ayant une rémunération égale à 1500€ et pour lequel l'employeur cotise à la mutuelle sur la base du régime conventionnel sans option (soit 14,90€ en 2016) sera de : (14,90€ + (0,22% x 1500€)) x 8 % = 1,46€

Les indemnités de rupture conventionnelle sont soumises au forfait social au taux de 20% dans la limite de 2 plafonds annuels de sécurité sociale⁹

⁶ Il s'agit du même taux que celui servant au calcul de l'assiette du forfait social qui a remplacé la taxe sur la prévoyance.

⁷ Cette exonération joue conformément à une jurisprudence constante de la Cour de cassation (Cass. soc. 22.02.2007) qui estime qu'échappent à la CSG et CRDS les contributions patronales finançant le risque lié à l'obligation de maintien de salaire en cas de maladie auquel l'employeur est tenu en application d'un accord collectif, ce qui correspond à cette partie de 0,10% de la contribution prévoyance servant au maintien de salaire du personnel non indemnisé par la sécurité sociale qui s'intègre dans le montant global de 0,32%.

⁸ Exemple : l'employeur paie une contribution supplémentaire patronale de 1,05% du salaire brut qui permet à la caisse de prévoyance d'opérer le maintien de salaire à la place de l'employeur pendant les 90 premiers jours d'arrêt maladie. Cette contribution s'ajoute à la contribution patronale de 0,32% sans la modifier dans sa répartition. Dans ce cas, pour les salariés non cadres et cadres au-delà de la tranche A, la contribution patronale de prévoyance soumise à CSG/CRDS sera égale à 0,22% du salaire brut. En revanche, si le contrat supplémentaire prévoyance met en place des garanties en plus de celles prévues par la CCNS (exemple : maintien de salaire employeur au-delà de 90 jours sur 12 mois), la part patronale couvrant cette option s'ajoutera au taux patronal de 0,22% (si la part de 0,10% est toujours à la charge de l'employeur) ou 1,50% dans l'assiette de la CSG-CRDS.

⁹ Au-delà de ce seuil, l'indemnité est entièrement soumise à cotisations et contributions sociales et CSG-CRDS (et n'est donc plus soumise au forfait social). Sont également soumises les sommes versées au titre de l'intéressement, du supplément d'intéressement, de l'intéressement de projet, de la participation, du supplément de réserve spéciale de participation et de l'abondement patronal au plan d'épargne d'entreprise et au Perco et les contributions patronales de retraite supplémentaire (à ne pas confondre avec notre régime conventionnel de retraite complémentaire de 10%).

Les chèques vacances en 2015

Mise à jour du montant maximum d'exonération des chèques vacances pour 2016.

Les **chèques vacances** sont un **avantage intéressant** pour le salarié mais aussi pour l'employeur, puisqu'**ils peuvent être exonérés pour partie et sous certaines conditions de charges sociales**, exposées ci-dessous en fonction de la situation de l'entreprise.

Attention : il faut bien faire la différence entre conditions d'attribution et conditions d'exonération.

1. Dans les entreprises de moins de 50 salariés ETP sans comité d'entreprise

L'**attribution de chèques vacances par l'employeur** dans les **entreprises de moins de 50 salariés équivalent temps plein (ETP) dépourvues de comité d'entreprise** est intéressante puisqu'elle peut être exonérée de cotisations sous conditions.

1.1 Les conditions d'attribution

Tous les salariés peuvent accéder aux chèques vacances quel que soit le niveau de leurs revenus, y compris les dirigeants salariés, et aussi les conjoints, concubins, Pacsés et les personnes à charge des salariés.

1.2 Conditions de l'exonération de la contribution de l'employeur

La contribution de l'employeur bénéficie d'une **exonération partielle de charges sociales**, sous respect des **conditions suivantes** :

- La contribution de l'employeur doit être **modulée selon le niveau de rémunération des salariés**. Elle doit notamment être plus élevée pour les salariés dont les rémunérations sont les plus basses ;
- Le montant et les modalités d'attribution de la contribution de l'employeur doivent faire l'objet soit d'un **accord d'entreprise** conclu avec les délégués du personnel désignés comme délégués syndicaux, soit à défaut de représentants du personnel, d'une **proposition de l'employeur soumise à l'ensemble des salariés**.
Lorsque les règles d'attribution sont arrêtées, l'acquisition des chèques vacances est ensuite proposée individuellement à chaque salarié, ce dernier étant libre de les accepter ou de les refuser ;
- Elle ne doit **pas se substituer à un élément** présent ou à venir de la **rémunération** du salarié ;
- Elle ne doit pas dépasser **par salarié et par an 30% du Smic brut mensuel**. Au-delà, la contribution de l'employeur est soumise à charges sociales ;
- La **contribution annuelle globale de l'entreprise ne peut pas être supérieure à la valeur de 50% du Smic mensuel chargé** multiplié par l'effectif de l'entreprise ;
- La **contribution par salarié ne doit pas dépasser 80% de la valeur libératoire du chèque**, pour les salaires en moyenne inférieurs ou égaux à **3218€** pour **2016** (plafond mensuel de la sécurité sociale)¹.

Remarque : pour connaître la rémunération moyenne, vous devez prendre en compte les rémunérations versées au cours des 3 derniers mois précédant l'attribution des chèques.

¹ Et 50% de la valeur libératoire pour des rémunérations moyennes supérieures au plafond de **3218€**.

Ces pourcentages sont majorés de 5% par enfant à charge, de 10% par enfant handicapé (titulaire de la carte d'invalidité ou de la carte « priorité pour personne handicapée »), dans la limite totale de 15%.

1.3 Exonération applicable

Si ces conditions sont remplies, la contribution de l'employeur à l'acquisition des chèques-vacances est **exonérée de cotisations salariales et patronales** (dans la **limite de 30 % du SMIC mensuel par salarié et par an**) : soit l'ensemble des cotisations de Sécurité sociale et des cotisations sociales qui ont la même assiette (assurance-chômage, retraite complémentaire, FNAL, FNGS, taxe d'apprentissage, participation à la construction, formation professionnelle, cotisation autonomie).

Remarque : La contribution de l'employeur à l'acquisition des chèques-vacances est également **exonérée de l'impôt sur le revenu** du salarié, dans la limite du SMIC apprécié sur une base mensuelle.

En revanche, la CSG et la CRDS restent dues ainsi que le versement transport.

En cas de dépassement de la limite de 30% du Smic par salarié et par an, ou en cas de mauvaise application de l'exonération (dépassement du plafond individuel ou global), la fraction excédentaire devra être réintégrée dans l'assiette des cotisations. En cas de mauvaise foi ou d'agissements répétés, le dépassement de l'une des limites entraîne la réintégration dans l'assiette des cotisations et contributions de l'ensemble de la participation patronale.

2. Dans les entreprises pourvues d'un comité d'entreprise

2.1 Attribution par l'employeur

Dans les entreprises pourvues d'un comité d'entreprise, la participation directe de l'employeur à l'acquisition des chèques vacances est **intégralement soumise à cotisations**. Les comités d'entreprises peuvent contribuer à l'acquisition des chèques-vacances, mais cette contribution constitue un élément de salaire assujéti aux cotisations de Sécurité sociale.

L'attribution directe de chèques par l'employeur lorsque l'association comporte un comité d'entreprise n'est donc **pas intéressante**.

2.2 Attribution par le comité d'entreprise

Lorsque c'est le comité d'entreprise qui prend l'initiative d'attribuer des chèques vacances dans le cadre de ses œuvres sociales, **tous les salariés** peuvent en **bénéficier** quel que soit leur niveau de ressources.

S'il acquiert lui-même les chèques-vacances et les attribue en fonction de critères qu'il détermine librement et **sans intervention de l'employeur**, sa participation est **exonérée de cotisations**.

3. Dans les entreprises de plus de 50 salariés ETP sans comité d'entreprise

La participation de l'employeur n'est **pas intéressante** dans la mesure où elle est **toujours soumise entièrement à cotisations sociales**.

Remarque : ce sont les mêmes conditions d'attribution que dans une entreprise de moins de 50 salariés sans comité d'entreprise.

Les chèques-vacances sont achetés à l'Agence nationale pour les chèques-vacances :

Agence nationale pour les chèques-vacances
36, bd Henri-Bergson - 95201 SARCELLES Cedex
Tél : 0825 844 344 www.ancv.com

Salaires minima dans le Sport et SMIC 2016

Hausse du SMIC en Janvier 2016

Le **taux horaire** du SMIC est fixé à **9,67 €** à compter de janvier 2016.

Le **SMIC mensuel brut**, pour un travail hebdomadaire de 35 heures, est ainsi égal à **1466,62 €**.

Pas de prime différentielle SMIC en 2016

L'**avenant n°106** du 6 novembre 2015 augmentant le SMC à hauteur de 1391,20€ n'est pas encore applicable, car son entrée en vigueur est conditionnée par son extension par le ministère du travail qui n'a pas eu encore lieu.

Le SMC actuel est donc toujours fixé à **1386,35€** dans la branche (cf. salaires minima dans la fiche S2-016).

- La rémunération minimale **des salariés du groupe 1 travaillant au moins 24h par semaine** est égale à :
(SMC + 5.21%) = 1458,58€ donc inférieur à la valeur du SMIC fixée à 1466,62€.

Une prime différentielle SMIC (à indiquer comme telle sur le bulletin de paie) **pour les salariés rémunérés à ce niveau minimal sera due, égale à 8,04€** (1466,62€ -1458,58€) pour un salarié à temps complet, **et 8,04€ x Temps de travail mensuel/151,67** pour un salarié à temps partiel.

Il n'y aura pas de prime différentielle pour les autres groupes car ils sont au-dessus du SMIC.

- **Lorsque l'avenant 106 sera étendu**, La rémunération minimale **des salariés du groupe 1 travaillant au moins 24h par semaine** sera égale à :
(SMC + 5.21%) = 1463,68 € donc toujours inférieur à la valeur du SMIC fixée à 1466,62€.

Une prime différentielle SMIC (à indiquer comme telle sur le bulletin de paie) **pour les salariés rémunérés à ce niveau minimal sera due, égale à 2,94€** (1466,62€ -1463,68€) pour un salarié à temps complet, **et 2,94€ x Temps de travail mensuel/151,67** pour un salarié à temps partiel.