

PROTECTION SOCIALE

SÉCURITÉ SOCIALE : ORGANISATION, FINANCEMENT

MINISTÈRE DES AFFAIRES SOCIALES
ET DE LA SANTÉ

MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE
ET DES FINANCES

Décisions prises par les organismes de recouvrement, en application de l'article L. 243-6-3 du code de la sécurité sociale, présentant une portée générale et publiées en vertu du décret n° 2009-1598 du 18 décembre 2009 relatif aux modalités déclaratives liées au titre emploi-service entreprise (TESE) et au rescrit social

NOR : AFSS1312235J

Précisions sur le rescrit social

Articles L. 243-6-3 et L. 243-6-4 du code de la sécurité sociale
Circulaire DSS/5C n° 2006-72 du 21 février 2006 relative à l'opposabilité des circulaires et instructions ministérielles publiées et au rescrit social

Le rescrit social est adressé par les organismes de recouvrement (URSSAF et CGSS) à la suite de la demande d'un cotisant ou futur cotisant ayant la qualité d'employeur sur l'interprétation de sa situation au regard de la législation relative :

- aux exonérations de cotisations sociales et aux exemptions d'assiette ;
- aux contributions des employeurs ;
- aux avantages en nature et aux frais professionnels.

Le rescrit permet aux cotisants ou aux futurs cotisants d'obtenir des URSSAF et CGSS une appréciation formelle de leur situation au regard de la législation relative aux cotisations et contributions sociales et de se prévaloir ultérieurement de cette position en cas de contrôle puisqu'il le prémunit contre un redressement fondé sur une appréciation différente par l'administration pour la période en question.

Les rescrits ci-dessous, de portée générale, portent sur des situations relatives à l'année 2009 et 2010. Cependant, leur solution est toujours valable à ce jour. Les encadrés précisent les évolutions législatives et réglementaires ; toutefois, elles ne modifient pas la portée de ces rescrits.

Sommaire des rescrits sociaux publiés

1. Réponse de l'URSSAF en date du 4 mars 2010 relative à l'application de la réduction dite Fillon au titre d'un salarié de plus de 65 ans.
2. Réponse de l'URSSAF en date du 4 mars 2010 relative à l'application de la réduction dite Fillon au titre d'une associée égalitaire de SARL.
3. Réponse de l'URSSAF en date du 25 février 2010 relative aux frais professionnels et au télétravail dans le cadre d'une pandémie et prise en charge des frais de connexion Internet.
4. Réponse de l'URSSAF en date du 20 mai 2010 relative à l'application de l'exonération ZFU à une entreprise de transport routier de fret de proximité.
5. Réponse de l'URSSAF en date du 16 avril 2010 relative à l'application de l'exonération ZFU à un cabinet médical constitué sous la forme d'une société civile de moyens (SCM).

Organisme de recouvrement: URSSAF

Date: 4 mars 2010

I. – APPLICATION DE LA RÉDUCTION DITE FILLON AU TITRE D'UN SALARIÉ DE PLUS DE 65 ANS

La demande porte sur la possibilité d'appliquer la réduction dite Fillon au titre d'un salarié de plus de 65 ans, titulaire d'un contrat de travail pour lequel l'employeur ne cotise pas au régime d'assurance chômage compte tenu de son âge.

1. Rappel de la réglementation applicable

La réduction générale de cotisations dite Fillon, instituée par la loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003, est dégressive et fonction du niveau de rémunération des salariés y ouvrant droit. Elle s'applique à l'ensemble des salariés dont la rémunération est inférieure à 1,6 SMIC, son montant étant maximal pour les salariés rémunérés au SMIC.

La réduction est appliquée aux gains et rémunérations versés aux salariés au titre desquels l'employeur est obligatoirement affilié au régime d'assurance chômage et aux salariés du secteur parapublic dont l'emploi ouvre droit à l'allocation d'assurance chômage.

La lettre ministérielle du 19 janvier 2004 diffusée par lettre-circulaire ACOSS n° 2004-039 du 4 février 2004 précise que « les salariés âgés de plus de 65 ans et titulaires d'un contrat de travail entrent dans le champ de l'assurance chômage, bien que l'employeur soit dispensé de verser les cotisations dues à ce titre. Par suite, l'employeur peut bénéficier de la réduction Fillon au titre des rémunérations qui leur sont versées ».

2. Décision

Compte tenu des éléments précités, les rémunérations de ce salarié ouvrent droit à la réduction générale de cotisations dite Fillon.

*
* *

À noter : tout employeur de droit privé établi en France métropolitaine, dans un département d'outre-mer, ou dans les collectivités d'outre-mer de Saint-Pierre-et-Miquelon, Saint-Barthélemy et Saint-Martin, est tenu d'assurer ses salariés titulaires d'un contrat de travail contre le risque chômage.

Les contributions d'assurance chômage et la cotisation AGS ne sont toutefois pas dues sur les rémunérations des personnes de 65 ans et plus (art. 43 du règlement général annexé à la convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage).

Organisme de recouvrement: URSSAF

Date: 4 mars 2010

II. – APPLICATION DE LA RÉDUCTION DITE FILLON AU TITRE D'UNE ASSOCIÉE ÉGALITAIRE DE SARL

La demande porte sur la possibilité d'appliquer la réduction dite Fillon aux rémunérations versées à une associée égalitaire de SARL.

1. Rappel de la réglementation applicable

La réduction générale de cotisations dite Fillon, instituée par la loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003, est dégressive et fonction du niveau de rémunération des salariés y ouvrant droit. Elle s'applique à l'ensemble des salariés dont la rémunération est inférieure à 1,6 SMIC, son montant étant maximal pour les salariés rémunérés au SMIC.

La réduction est appliquée aux gains et rémunérations versées aux salariés au titre desquels l'employeur est obligatoirement affilié au régime d'assurance chômage et aux salariés du secteur parapublic dont l'emploi ouvre droit à l'allocation d'assurance chômage.

2. Exposé de la situation

L'entreprise a déposé auprès de l'organisme d'assurance chômage une demande d'étude sur l'obligation de cotiser en qualité d'associée égalitaire bénéficiaire d'un contrat de travail.

L'organisme a pris en compte l'étendue des pouvoirs de l'associée égalitaire dans la société et a rejeté l'assujettissement de l'associée salariée au régime d'assurance chômage obligatoire, préalable obligatoire afin de bénéficier de la réduction dite Fillon.

3. Décision

Compte tenu de cet élément de fait et sans qu'il soit besoin d'examiner d'autres pièces que le refus de l'organisme d'assurance chômage, la réduction dite Fillon ne peut être appliquée au titre des rémunérations versées à l'associée égalitaire.

*
* *

À noter: au plan du droit de la sécurité sociale, (art. L.311-3 [11°] du code de la sécurité sociale), les gérants de SARL ne possédant pas plus de la moitié du capital social sont considérés comme des assimilés salariés, et comme tels affiliés obligatoirement aux assurances sociales du régime général.

L'affiliation au régime général de la sécurité sociale est sans corrélation sur la situation du gérant minoritaire ou égalitaire au plan du droit du travail et ne permet pas d'ouvrir droit au régime d'assurance chômage.

Organisme de recouvrement: URSSAF

Date: 25 février 2010

III. – FRAIS PROFESSIONNELS - TÉLÉTRAVAIL DANS LE CADRE D'UNE PANDÉMIE ET PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE CONNEXION INTERNET

1. Exposé de la situation

Une société envisage, en cas de pandémie grippale, d'avoir recours au télétravail. Elle a proposé des avenants aux contrats de travail de ses salariés.

Ces derniers lui ont demandé si les frais d'abonnement téléphonique et Internet de type « box formule illimitée » pouvaient être considérés comme frais professionnels au prorata du temps de connexion à titre professionnel et sur présentation de justificatifs.

La société précise que la souscription de ces offres d'abonnement est indépendante du télétravail qui se ferait dans le cadre exceptionnel de la pandémie grippale, les intéressés possédant déjà un tel abonnement pour leur usage personnel.

Dans ces conditions, elle souhaite savoir si elle est tenue ou non de procéder au remboursement des abonnements « box formule illimitée » au prorata du temps de connexion à usage professionnel.

2. Rappel de la réglementation applicable

Il est précisé au préalable qu'il n'appartient pas à l'URSSAF de se prononcer sur les obligations qui incombent à l'employeur en matière d'indemnisation des frais générés par les conditions d'exercice de l'activité professionnelle.

En effet, seuls les services de l'inspection du travail, qu'il convient au besoin de contacter, sont habilités à prendre position sur les questions relatives à la législation du travail.

Cet aspect de la question doit être dissocié de la situation, au regard de la législation de la sécurité sociale, de la prise en charge par l'employeur des frais exposés à titre professionnel.

Selon l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, les sommes versées en contrepartie ou à l'occasion du travail sont soumises à cotisations, à l'exclusion des sommes représentatives de frais professionnels définis aux termes de l'article 2 de l'arrêté du 20 décembre 2002 modifié comme des charges de caractère spécial inhérentes à la fonction ou à l'emploi du salarié et supportées par celui-ci au titre de l'accomplissement de ses missions.

L'article 6 dudit arrêté énonce: « Les frais engagés par le travailleur salarié ou assimilé en situation de télétravail, régie par le contrat de travail ou par convention ou accord collectif, sont considérés comme des charges de caractère spécial inhérentes à la fonction ou à l'emploi, sous réserve que les remboursements effectués par l'employeur soient justifiés par la réalité des dépenses professionnelles supportées par le travailleur salarié ou assimilé. »

Ce texte identifie trois catégories de frais:

- les frais fixes et variables liés à la mise à disposition d'un local privé pour un usage professionnel;
- les frais liés à l'adaptation d'un local spécifique;
- les frais de matériel informatique, de connexion et de fournitures diverses.

La circulaire ministérielle DSS/SDFSS/5B n° 2005-376 du 4 août 2005 modifiant la circulaire DSS/SDFSS/5B n° 2003-07 du 7 janvier 2003 relative à la mise en œuvre de l'arrêté du 10 décembre 2002 relatif à l'évaluation des avantages en nature en vue du calcul des cotisations de sécurité sociale et de l'arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale, consultable sur le site <http://securite-sociale.fr>, après avoir rappelé la définition du télétravail, détaille pour chacune des trois catégories de frais susvisées la nature des frais pouvant être indemnisés dans le cadre du télétravail et précise les modalités de leur évaluation.

Ainsi, en ce qui concerne les frais d'abonnement téléphonique et Internet, la circulaire précise qu'ils sont remboursables sur présentation de justificatifs.

Lorsque l'employeur ne peut justifier de façon probante le temps de connexion consacré à la réalisation de travaux professionnels, la circulaire admet, concernant l'utilisation des outils issus des nouvelles technologies de l'information et de la communication (art. 7 de l'arrêté), que la part professionnelle soit déterminée d'après la déclaration faite par le salarié évaluant le nombre d'heures à usage strictement professionnel, dans la limite de 50 % de l'usage total.

Le télétravail étant une forme d'organisation ou de réalisation du travail utilisant les technologies de l'information, cette modalité d'évaluation trouve à s'appliquer dans ce cadre, en l'absence de justificatifs établissant de façon certaine le nombre d'heures de connexion à des fins professionnelles.

3. Décision

Par suite, si la société est en mesure de justifier de façon certaine du nombre d'heures de connexion consacré à l'exercice de leur activité professionnelle par ses salariés en situation de télétravail, la prise en charge par ses soins du coût de l'abonnement au prorata du temps de connexion lié à l'usage professionnel pourra être exclue des assiettes sociales quel que soit ce temps professionnel.

Dans le cas où l'évaluation de l'utilisation professionnelle des outils issus des nouvelles technologies de l'information et de la communication ne reposerait que sur une simple déclaration des salariés, elle ne pourra être retenue en franchise de charges sociales que dans la limite maximale de 50 % du nombre d'heures d'usage total.

Organisme de recouvrement: URSSAF

Date: 20 mai 2010

IV. – APPLICATION DE L'EXONÉRATION ZFU À UNE ENTREPRISE DE TRANSPORT ROUTIER DE FRET DE PROXIMITÉ

Une entreprise de transport implantée en janvier 2010 dans une zone franche urbaine délimitée au 1^{er} janvier 1997 souhaite savoir si elle peut bénéficier de l'exonération de cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales, de FNAL et de versement transport.

1. Rappel de la réglementation applicable

L'exonération applicable dans les zones franches urbaines est totale pour les rémunérations qui n'excèdent pas le produit du nombre d'heures rémunérées par le montant de 1,4 SMIC. Lorsque la rémunération est supérieure, le montant de l'exonération décroît et devient nul pour une rémunération horaire égale à :

2,2 fois le SMIC horaire du 1^{er} janvier 2010 au 31 décembre 2010 ;

2 fois le SMIC horaire à partir du 1^{er} janvier 2011.

Les entreprises exerçant une activité de transports routiers de marchandises de proximité et de transports routiers de marchandises interurbains, implantées à compter du 1^{er} janvier 2008 dans une zone franche urbaine de première génération délimitée au 1^{er} janvier 1997, ne peuvent pas prétendre à cette exonération (loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances).

2. Exposé de la situation

L'entreprise exerce l'activité principale de transports routiers de fret de proximité.

3. Décision

Sans qu'il soit nécessaire d'examiner d'autres éléments, eu égard à la nature de l'activité de l'entreprise, il est confirmé que le bénéfice de l'exonération ne peut être accordé.

*
* *

À noter: cette décision vaut pour les entreprises exerçant une activité de transports routiers de marchandises de proximité et de transports routiers de marchandises interurbains, implantées dans une zone franche urbaine de seconde génération délimitée au 1^{er} janvier 2004 et celles implantées à compter du 1^{er} janvier 2008 dans une zone franche urbaine de première génération délimitée au 1^{er} janvier 1997 (Il *bis* de l'article 12 de la loi n° 96-987 du 14 novembre 1996 modifiée relative à la mise en œuvre du pacte de relance pour la ville).

Organisme de recouvrement: URSSAF

Date: 16 avril 2010

V. – APPLICATION DE L'EXONÉRATION ZFU À UN CABINET MÉDICAL CONSTITUÉ SOUS LA FORME D'UNE SOCIÉTÉ CIVILE DE MOYENS (SCM)

Des médecins qui envisagent de créer un cabinet médical sous la forme d'une société civile de moyens dans une zone franche urbaine (ZFU), délimitée en 1997, souhaitent connaître les conditions et formalités à remplir pour ouvrir droit aux allègements de charges liés à ces zones.

1. Rappel de la réglementation applicable

La loi du 14 novembre 1996 modifiée permet, sous certaines conditions, aux entreprises implantées en ZFU de bénéficier d'une exonération des cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales, du versement transport et de la contribution au FNAL pour les salariés transférés ou embauchés en ZFU.

L'exonération est totale pour les rémunérations qui n'excèdent pas le produit du nombre d'heures rémunérées par le montant de 1,4 SMIC. Lorsque la rémunération est supérieure, le montant de l'exonération décroît et devient nul pour une rémunération horaire égale à :

2,2 fois le SMIC horaire du 1^{er} janvier 2010 au 31 décembre 2010 ;

2 fois le SMIC horaire à partir du 1^{er} janvier 2011.

L'exonération est ouverte à l'employeur qui :

- exerce une activité industrielle, commerciale (à l'exception des activités de crédit-bail immobilier et de location d'immeubles à usage d'habitation), artisanale ou non commerciale ;
- emploie au plus cinquante salariés au moment de la première application de l'exonération ;
- présente une réalité économique caractérisée par une implantation réelle et par la présence des éléments d'exploitation ou de stocks nécessaires à la réalisation, en son sein, d'une activité économique effective ;
- adresse à la DDTEFP et à l'organisme de recouvrement une déclaration relative à chaque embauche, dans un délai maximum de trente jours à compter de la date d'effet du contrat de travail du salarié concerné, ainsi qu'une déclaration annuelle des mouvements de main-d'œuvre intervenus au cours de l'année précédente, au plus tard au 30 avril de l'année suivante ;
- est à jour de ses obligations à l'égard de l'organisme de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales ou a souscrit un engagement d'apurement de ses dettes ;
- respecte la clause de résidence : après l'embauche de deux salariés ouvrant droit à l'exonération, l'entreprise doit, pour continuer à bénéficier du dispositif d'exonération, embaucher ou employer au moins un tiers de salariés résidant soit dans l'une des zones urbaines sensibles, soit dans l'une des zones franches urbaines de l'unité d'appartenance de la ZFU d'implantation. Pour qu'un salarié puisse être qualifié de résident, il convient d'apprécier son lieu de résidence et de s'assurer que l'horaire prévu à son contrat de travail soit au moins égal à une durée de 16 heures hebdomadaires.

Une entreprise qui s'implante à compter du 1^{er} janvier 2008 dans une ZFU délimitée en 1997 doit remplir les conditions supplémentaires suivantes :

- son capital ou ses droits de vote ne doivent pas être détenus à hauteur de 25 % ou plus par une ou plusieurs entreprises employant 250 salariés ou plus et dont le chiffre d'affaires hors taxes annuel excède 50 M€ ou dont le total du bilan annuel excède 43 M€,
- son chiffre d'affaires annuel hors taxes ou le total du bilan ne doit pas excéder 10 M€, ce montant s'appréciant tous établissements confondus à la date d'ouverture du droit à l'exonération puis au début de chaque exercice suivant pendant toute la durée d'application du dispositif.

L'exonération est applicable, dans la limite de cinquante salariés, au titre des salariés pour lesquels l'employeur est soumis à l'obligation d'assurance chômage et dont le contrat de travail est à durée indéterminée ou a été conclu pour une durée déterminée d'au moins douze mois.

Elle est applicable au titre de l'emploi de salariés dont l'activité réelle, régulière et indispensable à l'exécution du travail s'exerce en tout ou partie dans une zone franche urbaine.

2. Exposé de la situation

La SCM, qui n'est pas encore créée, emploierait trois secrétaires à temps complet, une secrétaire et une femme de ménage à temps partiel.

L'exonération ZFU n'est pas déjà appliquée dans d'autres établissements de la même zone franche.

La majorité du capital social de l'employeur ne serait pas détenu directement ou indirectement par une ou plusieurs autres entreprises.

L'établissement concerné disposerait a *minima* de moyens lui permettant de réaliser la partie administrative de son activité ainsi que les éléments d'exploitation ou de stocks nécessaires à la réalisation d'une activité économique effective.

L'employeur cotiserait à l'ASSEDIC pour tous les salariés concernés par l'exonération ZFU.

L'exonération ne serait pas appliquée au titre de salariés pour lesquels l'employeur bénéficierait par ailleurs d'aides de l'État à l'emploi, d'autres exonérations de cotisations de sécurité sociale, de taux réduits, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations.

3. Décision

Compte tenu des éléments présentés, en cas de création d'une SCM avant le 1^{er} janvier 2012 dans une zone franche urbaine délimitée en 1997, la société sera éligible au dispositif d'exonération de cotisations patronales dans la mesure où les conditions rappelées ci-dessus seront toutes remplies au moment de la création.

L'exonération sera applicable dans la mesure où les salariés auront été embauchés en CDI ou en CDD d'au moins douze mois.

Il conviendra de s'assurer du respect de la clause de résidence telle que rappelée ci-dessus.

*
* *

<p>À noter : suite à la modification de la législation intervenue en loi de finances pour 2012 (art. 157) et pour les entreprises créées ou implantées à compter du 1^{er} janvier 2012, le bénéfice de l'exonération est subordonné, lors de toute nouvelle embauche, à la condition que la moitié des salariés embauchés ou employés dans les mêmes conditions résident en ZFU ou en ZUS.</p>
