

PREMIÈRE PARTIE : LES MESURES SIMPLIFIANT LE FONCTIONNEMENT DES PME

1. EFFETS DE SEUILS : ATTÉNUATION DES CONSÉQUENCES DU DÉPASSEMENT DES SEUILS D'EFFECTIF

Depuis plusieurs décennies, le contexte économique pousse le législateur à proposer de nouveaux dispositifs de nature à diminuer le poids de la masse salariale. Un des problèmes récurrent est celui des effets de seuils, dont ils constitueraient un frein à l'embauche et au développement économique, en particulier pour les très petites entreprises. La LME constitue une réponse à cette question.

Qu'est ce qu'un effet de seuil ?

Certaines cotisations patronales augmentent ou se rajoutent dès lors que le nombre de salariés (effectifs) atteint un certain seuil ; par voie de conséquence, le poids de la masse salariale augmente.

Les cotisations concernées

Depuis l'entrée en vigueur de la LME, l'augmentation des effectifs n'a plus de conséquence dès l'année suivant le dépassement du seuil, mais est reportée à trois ans.

Il s'agit, en particulier, du FNAL 0,4 %, de la contribution formation, de la « réduction Fillon » et de la déduction patronale pour heures supplémentaires ; sans oublier, bien entendu, les contrats d'apprentissage.

Dans une moindre mesure, la loi a également donné un coup de pouce pour le versement transport.

Attention !

- 1/ Les effectifs ne se calculent pas de la même façon suivant le type de cotisation.
- 2/ Le bénéfice de l'exonération est valable en cas d'atteinte du seuil pour la première fois entre 2008 et 2010.
- 3/ Les effectifs se décomptent par entreprise, tous établissements confondus, en équivalent temps plein.
- 4/ Pour chacune des cotisations concernées, l'exonération dure, au minimum, trois ans.

1.1. Avant la loi

➤ **Le versement de formation professionnelle continue (FPC)**

Pour la FPC, le taux se modifiait à 10 et à 20 salariés, dès changement de seuil.

➤ **Les salaires versés aux apprentis**

Pour le salaire des apprentis, il y avait des variations (exonérations ou assiettes de cotisations) en fonction du seuil de 11 salariés.

➤ **La réduction dite « Fillon » (réduction générale des cotisations patronales)**

La réduction « Fillon » se calculait différemment en fonction du nombre de salariés : le changement s'opérait à partir de 20 salariés.

➤ **TEPA : la déduction forfaitaire des cotisations patronales pour l'accomplissement des heures supplémentaires**

La déduction forfaitaire loi TEPA était différente selon l'effectif de votre structure, le seuil étant fixé à plus ou moins de 20 salariés.

➤ **La cotisation FNAL (fonds national d'aide au logement)**

Le FNAL variait également en fonction de l'effectif (20 et plus).

1.2. Avec la LME

➤ **FPC (formation professionnelle continue) ⁽¹⁾**

1/ Les entreprises dont l'effectif atteindra ou dépassera 10 ou 20 salariés en 2008, 2009 et 2010, ne supporteront aucune conséquence du fait de ce dépassement pendant trois ans (effectif moyen sur l'année).

2/ Elles seront ensuite progressivement soumises à leurs nouvelles obligations pendant les trois années suivantes.

EN PRATIQUE :

1/ Gel de la contribution durant trois ans, puis lissage durant trois ans.

2/ Puis lissage durant trois ans comme suit :

ANNÉE CONCERNÉE	TAUX APPLICABLE
N 4	1,15 %
N 5	1,3 %
N 6	1,45 %

Vous continuez donc à verser 1,05 % pendant trois ans, vous ne verserez 1,6 % (*contribution actuelle des entreprises de 20 salariés et plus*) qu'après une période de six ans.

➤ **Salaires versés aux apprentis**

1/ Les entreprises exonérées de charges sociales au titre d'un contrat d'apprentissage, pourront continuer à bénéficier de cet avantage l'année du dépassement du seuil de 11 salariés, et les deux années suivantes.

2/ Cette mesure ne concernera que les entreprises atteignant ou dépassant le seuil de 11 salariés au cours de 2008, 2009 et 2010 (effectif au 31 décembre).

⁽¹⁾ Les dispositifs de lissage prévus pour le franchissement du seuil de 10 ou de 20 restent inchangés.

EN PRATIQUE :

Vous ne payez aucune cotisation patronale durant trois ans (*sauf disposition conventionnelle spécifique en matière de retraite ou de prévoyance*).

➤ **Réduction « Fillon » (réduction générale des cotisations patronales)**

1/ En cas de dépassement de l'effectif de 19 salariés, la réduction de cotisations sociales continuera d'être calculée sur la base du coefficient majoré aux entreprises de moins de 19 salariés pendant trois ans.

2/ Cette mesure ne concernera que les entreprises dépassant le seuil de 19 salariés au cours de 2008, 2009 et 2010 (effectifs mensuels moyens sur l'année).

EN PRATIQUE :

Il y a donc maintien de la réduction majorée durant trois ans, vous ne restez redevable que de la cotisation AT ainsi que du FNAL 0,1 %.

➤ **Au titre de la déduction forfaitaire des cotisations patronales pour l'accomplissement des heures supplémentaires**

1/ Le dépassement de l'effectif de 20 salariés ne remettra pas en cause le droit de bénéficier de la majoration de cette déduction pendant trois ans.

2/ Cette mesure concernera les entreprises dépassant le seuil de 20 salariés au cours de 2008, 2009 et 2010 (effectifs mensuels moyens sur l'année).

EN PRATIQUE :

Il y a maintien de la déduction majorée durant trois ans (1,5 €), vous continuez à déduire de vos cotisations Urssaf 1,5 € par heure supplémentaire (*vous passerez ensuite à 0,50 € par heure*).

➤ **FNAL (fonds national d'aide au logement)**

1/ Les employeurs continueront à être exonérés de la contribution de 0,40 % due sur la totalité des salaires pendant trois ans en cas de dépassement du seuil de 20 salariés (effectifs au 31 décembre).

2/ Les trois années suivantes, le taux de cette contribution sera diminué de 0,30 %, 0,20 % puis 0,10 %.

EN PRATIQUE :

1/ Gel de la contribution durant trois ans.

2/ Puis lissage durant trois ans comme suit :

ANNÉE CONCERNÉE	TAUX APPLICABLE
N 4	0,1 %
N 5	0,2 %
N 6	0,3 %

Vous ne commencerez à payer le FNAL 0,4 % qu'à partir de la quatrième année, mais à un taux minoré de 0,1 % ; vous aurez donc 2 FNAL à 0,1 %.

Attention !

Le FNAL 0,4 % ne prend effet qu'à partir du 1^{er} avril suivant.

➤ Versement transport

Seuil de neuf salariés.

La loi étend le dispositif d'assujettissement progressif sur six ans ⁽¹⁾, au cas où l'accroissement d'effectif résulte de la reprise ou de l'absorption d'une entreprise (effectif en moyenne le dernier jour de chaque trimestre).

⁽¹⁾ Seuls les salariés ayant leur lieu de travail dans le périmètre sont à comptabiliser ; exonération durant les trois premières années, puis 75 %, 50 %, 25 % d'exonération les autres années.