

MÉMO

Allongement du congé maternité pour les femmes chefs d'entreprise

Depuis le 1^{er} janvier 2009, une femme chef d'entreprise qui cesse temporairement son activité pour donner naissance à un enfant pourra bénéficier d'une indemnité journalière forfaitaire d'interruption d'activité pendant une période d'au moins 44 jours consécutifs (contre 30 auparavant). Mais si la loi de Financement de la Sécurité sociale a rallongé cette période de prise en charge, elle impose à la femme chef d'entreprise, qui veut bénéficier de cette aide, prendre un repos prénatal de 14 jours, ceci afin de prévenir la survenue de naissances prématurées. Ces 14 jours doivent être pris immédiatement à compter de la date présumée de l'accouchement. Cette période d'indemnisation peut être prolongée à la demande de l'assurée par une ou deux périodes de 15 jours consécutifs. Le Régime social des indépendants (RSI), qui avait engagé de nombreuses démarches en faveur de l'allongement de la durée du congé maternité, se réjouit de cette avancée inscrite dans la loi de Financement de la Sécurité sociale 2008, qui est en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2009. Les femmes chefs d'entreprise indépendantes affiliées à titre personnel au RSI, ainsi que les conjointes collaboratrices, bénéficient des prestations de l'assurance maternité du RSI. Tenant compte du fait que toute interruption d'activité de ces ressortissantes entraîne pour elles une perte de revenus, le RSI a mis en place des aides spécifiques, en plus de l'indemnité journalière forfaitaire. La femme chef d'entreprise peut bénéficier de :

- l'allocation de repos maternel d'un montant forfaitaire, qui est versé en deux fois. Un premier versement a lieu, à la fin du 7^e mois de grossesse et le second après l'accouchement ;
- l'indemnité de remplacement pour les conjointes collaboratrices, qui permet à ces dernières de se faire remplacer dans leurs activités professionnelles ou ménagères par du personnel salarié pendant 7 jours minimum et 28 jours au maximum. En sachant que cette durée peut être doublée sur demande de l'intéressée.

Juridique et social
Gestion et marketing
Formation - écoles

Retrouvez les précédents articles 'Juridique et social'

- sur lhotellerie-restauration.fr : cliquer sur 'Juridique et social'

- retrouver les articles imprimés : voir l'encadré à la fin du journal

Tableau des cotisations sociales pour 2009

À jour au 1^{er} janvier 2009

Cotisations sociales	Taux		Plafond	
	Employeurs	Salariés	Mensuel	Annuel
	(%)	(%)	(E)	(E)
CSG (DÉDUCTIBLE) (1)	—	5,10	Sur 97 % du salaire brut	
CSG + CRDS (NON DÉDUCTIBLES) (1)	—	2,90	Sur 97 % du salaire brut	
CONTRIBUTION SOLIDARITÉ AUTONOMIE	0,30	—	Sur la totalité du salaire	
SÉCURITÉ SOCIALE				
• Assurance maladie, invalidité, maternité	12,80	0,75	Sur la totalité du salaire	
• Assurance vieillesse plafonnée	8,30	6,65	2 859	34 308
• Assurance vieillesse déplafonnée	+ 1,60	+ 0,10	Sur la totalité du salaire	
• Accident du travail (2)	% variable	—	Sur la totalité du salaire	
• Allocations familiales	5,40	—	Sur la totalité du salaire	
RETRAITE COMPLÉMENTAIRE				
• Non-cadres (3)				
Tranche 1	4,50	3,00	2 859	34 308
Tranche 2	12,00	8,00	de 2 859 à 8 577	de 34 308 à 102 924
• Cadres				
Tranche A	4,50	3,00	2 859	34 308
Tranche B	12,60	7,70	de 2 859 à 11 436	de 34 308 à 137 232
Tranche C	12,60	7,70	de 11 436 à 22 872	de 137 232 à 274 464
• Contribution exceptionnelle et temporaire (CET)	0,22	0,13	22 872	274 464
AGFF				
• Non-cadres				
Tranche 1	1,20	0,80	2 859	34 308
Tranche 2	1,30	0,90	de 2 859 à 8 577	de 34 308 à 102 924
• Cadres				
Tranche A	1,20	0,80	2 859	34 308
Tranche B	1,30	0,90	de 2 859 à 11 436	de 34 308 à 137 232
ASSEDIC				
• Assurance chômage	4,00	2,40	11 436	137 232
• Fonds de garantie des salaires (FNGS)	0,10	—	11 436	137 232
• Apec (ne concerne que la tranche B)	0,036	0,024	de 2 859 à 11 436	de 34 308 à 137 232
CONSTRUCTION-LOGEMENT				
• Fnal (Fonds national d'aide au logement)				
Toutes les entreprises	0,10	—	2 859	34 308
Entreprises de + de 20 salariés	0,40	—	Sur la totalité du salaire	
• Participation employeur à la construction				
Entreprises de 20 salariés et +	0,45	—	Sur la totalité du salaire	
TAXE D'APPRENTISSAGE	0,50	—	Sur la totalité du salaire	
Taxe additionnelle	+ 0,18	—	Sur la totalité du salaire	
FORMATION PROFESSIONNELLE				
• Entreprises de - de 10 salariés	0,55	—	Sur la totalité du salaire	
• Entreprises de 10 à 19 salariés	1,05	—	Sur la totalité du salaire	
• Entreprises de 20 salariés et +	1,60	—	Sur la totalité du salaire	
TAXE SUR LES SALAIRES				
• Employeurs non assujettis à la TVA	4,25	—	Jusqu'à 7 461	
• De 7 029 à 14 042 E, ce taux est majoré de	8,50	—	de 7 461 à 14 902	
• À plus de 14 042 E, ce taux est majoré de	13,60	—	+ de 14 902	
TAXE SUR CONTRIBUTION PATRONALE DE PRÉVOYANCE				
Entreprises de + de 9 salariés	8,00	—	Sur cotisation patronale de prévoyance	
TRANSPORT				
Taxe pour les transports	Taux variable	—	Sur la totalité du salaire	

(1) Nous rappelons le régime de droit commun pour le calcul de la CSG et de la CRDS. Pour les modalités de calcul de la CSG et de la CRDS, en conformité avec les nouvelles dispositions de la loi Tép, qui permet notamment d'exonérer les heures supplémentaires de charges sociales, reportez-vous aux modèles de bulletins de paie sur lhotellerie-restauration.fr en tapant le code d'accès **RTR51429**

Attention !

Vous avez 4 lignes pour la CSG et la CRDS.

(2) Retrouvez les taux de cotisation d'accident du travail (variables selon l'activité de l'entreprise) à la suite de cet article en tapant le code d'accès **RTR81387** sur lhotellerie-restauration.fr

(3) La répartition 60/40 (60 % à la charge de l'employeur, 40 % à la charge du salarié) est obligatoire pour toutes les entreprises nouvelles

au 1^{er} janvier 1999, ou qui n'avaient jamais employé de personnel relevant de l'Arcco avant cette date. Les entreprises créées avant le 1^{er} janvier 1999 peuvent conserver la répartition qu'elles appliquaient à cette date. Dans les entreprises des CHR, cette répartition se faisait à 50/50 ; donc elles peuvent continuer à l'appliquer. C'est la raison pour laquelle dans nos modèles de bulletins de paie, nous vous proposons une répartition à 50/50.