

Les cotisations dues pour l'emploi de salariés sont calculées et notifiées chaque trimestre par votre MSA sur la base de vos déclarations. Pour vous aider dans la compréhension de votre bordereau et dans vos démarches administratives, vous trouverez dans cette notice l'essentiel des informations concernant ces cotisations avec les principales règles et exonérations applicables **et les évolutions signalées en rouge**.

☛ PAGE 1	Les échéances de cotisations et modes de paiement – Nos services aux entreprises
☛ PAGE 2	La régularisation progressive - Les avantages en nature et les frais professionnels
☛ PAGE 3 à 6	Les réductions et exonérations de cotisations : Fillon, contrats, TO/DE, HS ; les obligations, les apprentis
☛ PAGE 7	Pour simplifier vos démarches : TESA
☛ PAGE 8 à 12	Les chiffres utiles : Plafonds – SMIC – les taux de cotisations.....Exemple de calcul.

VOS ECHÉANCES DE COTISATIONS ET MODES DE PAIEMENT

Bordereau de versement mensuel

Si vous employez au moins 10 salariés, vous êtes tenus de régler **mensuellement** certaines branches de cotisations : ASA - PF - AC - AGS - CAMARCA Retraite et toutes les contributions (cf. liste p.13). Chaque mois, retournez votre déclaration et votre règlement **avant la date limite** indiquée sur le bordereau de versement mensuel (**BVM**) adressé par votre MSA pré renseigné des branches et taux.

Date versement salaires d'un mois M	Entre le 21 et le 31	Entre le 1 et le 10	Entre le 11 et le 20
Entreprises de - de 50 salariés	Le 15 de chaque mois		
Entreprises de 50 salariés et +	Le 5 de M+1	Le 15 de M	Le 25 de M

- Les autres cotisations (AT-SST-FNAL- Agri Prévoyance Formation...) sont appelées uniquement sur le bordereau trimestriel.
- Si vous employez moins de 10 salariés, **vous pouvez bénéficier de la mensualisation sur option**. Celle-ci est à formuler avant le 31 janvier de l'année pour prendre effet au 1^{er} avril de la même année. L'option formulée rend obligatoire le versement mensuel, le renoncement ne pouvant intervenir qu'à ces mêmes dates.

Factures ou bordereaux de cotisations

Chaque trimestre, votre MSA adresse votre bordereau de cotisations. Celui-ci comprend le détail des cotisations calculées pour vos salariés et un « relevé de situation » indiquant le montant global du trimestre, le montant des acomptes versés s'il y a lieu (notamment les versements mensuels) et le montant à payer ou crédit à votre compte.

Respectez la date limite de paiement indiquée sur votre bordereau :

Toute cotisation ou fraction de cotisation non versée à la date limite de paiement est majorée de **5% (10% en cas de travail dissimulé)**.

S'ajoute une majoration complémentaire de **0,4%** du montant des cotisations dues par mois ou fraction de mois écoulé, à compter de la date limite de paiement.

Important : Les employeurs redevables, au titre d'une année civile, de cotisations d'un montant supérieur à 150 000 € sont tenus de les régler l'année suivante par virement ou par tout moyen de paiement dématérialisé. Le non-respect de cette obligation entraîne l'application d'une majoration de 0,2% des cotisations.

NOS SERVICES AUX ENTREPRISES

Pour nous écrire	Pour nous contacter	Notre site Internet	Votre espace privé MSA
MSA Ile- de- France 75691 Paris cedex 14	Téléphone : 01 30 63 88 90 Fax : 01 49 85 53 90 E-mail : contact.entreprise@msa75.msa.fr	www.msa-idf.fr Retrouvez les actualités, les informations et les imprimés utiles dans la rubrique : <i>Entreprises et exploitants</i>	Vous pourrez ainsi profiter de l'ensemble des services sécurisés proposés aux entreprises sur notre site Internet : ➤ DUE, déclarations de salaires, TESA, modification contrats ➤ Télé règlement des factures et du BVM ➤ Consultation de votre bordereau...

Comment régler vos cotisations ?

➔ Par Internet sur www.msa-idf.fr

Pour vos cotisations trimestrielles et/ou mensuelles, utilisez le moyen de paiement le plus simple et le plus sûr : **le téléversement**. Vous pouvez régler en ligne vos factures et bordereaux de versement mensuel (BVM) à tout moment jusqu'à la date limite de paiement à 12h. Réglez au plus vite, vos cotisations sont prélevées dans tous les cas à la date limite de paiement.

Lors de la 1^{ère} utilisation du service de téléversement, demandez un rattachement de compte bancaire sur www.msa-idf.fr espace services sécurisés, cliquez sur service « Gestion Comptes Téléversement ».

Transmettez ensuite votre demande et un relevé d'identité bancaire à votre MSA. Pour les cotisations mensuelles, vous réalisez **en même temps** votre déclaration

➔ Par chèque bancaire ou postal

A libeller à l'ordre de la MSA, joindre le papillon situé en bas de votre relevé de situation et l'envoyer à l'adresse indiquée ci-dessous.

➔ Par virement bancaire

Informez votre MSA de votre ordre de virement en indiquant **vos références** (numéro identifiant, nom, prénom, adresse) et la **nature de votre règlement** (ex : cotisations sur salaires 4^{ème} trimestre 2010 ou BVM janvier 2011).

Ces informations peuvent être transmises par fax au 01 49 85 45 44 ou par e-mail à l'adresse : reglt_adh.grprec@msa75.msa.fr

Nos références bancaires

Code banque	Code guichet	N° de compte	Clé RIB
18206	00433	00248730001	12
Domiciliation : PARIS INVEST.INSTIT			

IBAN (International Bank Account Number)						
FR76	1820	6004	3300	2487	3000	112
BIC (Bank Identifier Code) : AGRIFRPP882						

➔ Par prélèvement automatique

Pour vos cotisations trimestrielles, choisissez le prélèvement automatique en toute sécurité. Celui-ci sera effectué à la date limite de paiement figurant sur votre facture. Les imprimés de demande de prélèvement automatique sont disponibles sur notre site ou sur simple demande.

LA REGULARISATION PROGRESSIVE

Le mécanisme de la régularisation progressive (décret n° 76-1282 du 29 décembre 1976) consiste à comparer la somme des rémunérations versées au salarié à la somme des plafonds périodiques qui ont été appliqués. Elle a pour objet d'éviter que l'application du plafond périodique n'amène soit à soustraire à cotisations un certain montant d'assiette, soit à prélever trop de cotisations lorsque le salarié perçoit une rémunération tantôt inférieure, tantôt supérieure au plafond correspondant à la périodicité de paie.

- Elle concerne l'ensemble des rémunérations payées à chaque salarié ou assimilé au cours d'une année civile.
- Sont exclus les assurés pour lesquels les cotisations ou les salaires de base sont fixés forfaitairement.
- Elle est applicable à toutes les cotisations plafonnées sauf l' APECITA.
- Elle consiste à procéder à la régularisation d'une paie à l'autre.

Comment procéder ?

- Faire la somme des rémunérations payées depuis le 1^{er} jour de l'année ou à dater de l'embauche si elle est postérieure,
- Déterminer la somme des plafonds périodiques correspondant à la période d'emploi depuis ces deux dates,
- Calculer les cotisations portant sur le montant de rémunération qui n'excède pas la somme des plafonds périodiques,
- Déduire de ce résultat le montant des cotisations déjà appelé depuis le 1^{er} jour de l'année ou la date d'embauche.

La régularisation progressive s'effectue en comparant la somme des rémunérations versées à la somme des plafonds périodiques appliqués, de retenir le plus petit de ces montants, de soustraire de ce montant la somme des assiettes des cotisations plafonnées déjà appelées ; en appliquant à cette assiette de régularisation le taux des cotisations plafonnées on obtient alors les cotisations supplémentaires à recouvrer.

Exemple pour un salarié percevant :	Rémunérations versées	Somme des Rémunération versées	Plafond périodique	Somme des plafonds	Assiette des cotisations	Somme des assiettes de cotisations	Cotisations plafonnées (pour l'exemple : taux à 10%)
Janvier	2 800 €	2 800 €	2 946 €	2 946 €	2 800 €	2 800 €	280,00 €
Février	2 800 €	5 600 €	2 946 €	5 892 €	2 800 €	5 600 €	280,00 €
Mars	3 200 €	8 800 €	2 946 €	8 838 €	2 946 €	8 546 €	294,60 €
Régularisation : 8 800 € - 8546 € = 254 €					254 €	8 800 €	25,40 €

LES AVANTAGES EN NATURE ET FRAIS PROFESSIONNELS

✚ Evaluation des avantages en nature

Les avantages en nature, au même titre que le salaire, sont soumis à cotisations sociales, CSG et CRDS. Ils sont évalués d'après leur valeur réelle ou le cas échéant, forfaitairement sur option. **Ces valeurs forfaitaires constituent des évaluations minimales en l'absence de montants supérieurs prévus par convention ou accord collectif.** Les avantages autres que ceux mentionnés ci-après sont évalués d'après leur valeur réelle.

Avantage nourriture

PAR REPAS	PAR JOURNEE
4,40 €	8,80 €

Avantage logement :

Lorsque vous fournissez un logement au salarié, cet avantage est évalué forfaitairement pour le mois, selon un barème qui intègre les avantages accessoires (eau, gaz, électricité, chauffage, garage).

Option : vous pouvez estimer l'avantage logement d'après la valeur locative servant à l'établissement de la taxe d'habitation ou à défaut d'après la valeur locative réelle. Les avantages accessoires sont évalués d'après leur valeur réelle.

Revenu au regard du plafond mensuel de la sécurité sociale pour 2011	Logement comportant une pièce principale	Logement comportant plusieurs pièces : Forfait par pièce
Inférieur à 1 473,00 €	63,50	33,90
De 1 473,00 € à 1 767,59 €	74,20	47,70
De 1 767,60 € à 2 062,19 €	84,80	63,50
De 2 062,20 € à 2 651,39 €	95,30	79,40
De 2 651,40 € à 3 240,59 €	116,60	100,60
De 3 240,60 € à 3 829,79 €	137,70	121,80
De 3 829,80 € à 4 418,99 €	158,90	148,20
égal ou supérieur à 4 419 €.	180,10	169,50

Véhicule :

L'avantage constitué par l'utilisation privée d'un véhicule mis à disposition gratuite et permanente du salarié est évalué, sur option, sur la base d'un forfait annuel ou des dépenses réelles.

		OPTION ANNUELLE DE L'EMPLOYEUR		
		Forfait annuel Sans prise en charge du carburant	Forfait annuel Avec prise en charge du carburant	Dépenses réelles (1)
Véhicule acheté	Jusqu'à 5 ans	9 % du coût d'achat	12 % coût d'achat	20 % du coût d'achat + assurance + frais d'entretien + le cas échéant frais de carburant
	Plus de 5 ans	6 % du coût d'achat	9 % coût d'achat	10 % du coût d'achat + assurance, frais d'entretien + le cas échéant frais de carburant
Véhicule en location ou en location avec option achat		30 % du coût global annuel comprenant : location + entretien + assurance	40 % du coût global annuel en location, entretien, assurance et carburant ou 30% du coût global annuel (location, entretien, assurance) auquel s'ajoute les dépenses de carburant sur frais réels.	coût global annuel comprenant : location + entretien + assurance + les frais de carburant le cas échéant

(1) En cas d'évaluation selon les dépenses réelles, le résultat est obtenu en proratisant le nombre de kilomètres parcourus annuellement (ou pendant la durée de mise à disposition en cours d'année) à titre privé par le nombre de kilomètres parcourus annuellement par le véhicule mis à disposition de façon permanente.

Outils issus des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) : L'avantage constitué par l'usage en partie privé de ces outils (téléphones mobiles, Internet, ordinateurs portables...) mis à disposition permanente du salarié est évalué, sur option, sur la base des dépenses réellement engagées, ou d'un forfait annuel estimé à 10% de son coût d'achat ou de l'abonnement TTC.

✚ Evaluation des frais professionnels

Les frais professionnels supportés par le salarié sont exclus de la base de calcul des cotisations sociales, de la CSG et CRDS sous certaines conditions et limites.

Frais de repas : sont indemnisés sur la base d'allocations forfaitaires et ne sont pas soumis à cotisations dans les limites suivantes :

Repas au restaurant en cas de déplacement professionnel	Restauration sur le lieu de travail	Repas ou restauration hors des locaux de l'entreprise
17,10 € par repas	5,80 € par journée	8,30 € par repas

Frais d'utilisation de véhicule personnel : Lorsque le salarié est contraint d'utiliser son véhicule personnel à des fins professionnelles, l'indemnité forfaitaire kilométrique n'est pas soumise à cotisations dans les limites fixées par les barèmes kilométriques publiés chaque année par l'administration fiscale

Frais liés au télétravail ou à l'utilisation des outils issus des NTIC : Le remboursement de ces frais n'est pas soumis à cotisations lorsque vous justifiez de la réalité des dépenses engagées par le salarié.

LES REDUCTIONS ET EXONERATIONS DE COTISATIONS

✚ La réduction dégressive (mesure Fillon)

Il s'agit d'une réduction de cotisations patronales en Assurances sociales, Allocations familiales applicable aux salaires jusqu'à 1,6 SMIC.

Peuvent prétendre à cette réduction toutes les entreprises entrant dans le champ de l'assurance chômage ainsi que tous les salariés à l'exception des mandataires sociaux et des personnes handicapées employées dans les ESAT. Elle s'applique aussi aux contrats particuliers sauf lorsqu'une mesure d'exonération de cotisations spécifique est prévue (cf. travailleur occasionnel, contrats aidés).

De nouvelles modalités de calcul de la réduction Fillon s'appliquent à compter du 01/01/2011 (loi de financement 2010-1594 du 20/12/2010) :

La réduction est limitée aux cotisations d'assurances sociales et d'allocations familiales.

La réduction est calculée par référence à la rémunération brute annuelle (y compris les primes) versée au salarié et non plus sur celle versée au cours de chaque mois civil.

Le montant de la réduction Fillon est calculé chaque mois par anticipation en appliquant le coefficient de réduction ci-après (avec 4 décimales) à la rémunération mensuelle brute.

Employeurs dont l'effectif est inférieur ou égal à 19 salariés
Limite : 1,6 SMIC - Coefficient maximal de réduction : 0,2810
Formule bonifiée : $\frac{0,281}{0,6} \times (1,6 \times \frac{\text{Montant mensuel du SMIC}^*}{\text{Rémunération mensuelle brute (hors HS et HC)**}} - 1)$

Employeurs dont l'effectif est supérieur à 19 salariés
Limite : 1,6 SMIC - Coefficient maximal de réduction : 0,2600
Formule standard : $\frac{0,26}{0,6} \times (1,6 \times \frac{\text{Montant mensuel du SMIC}^*}{\text{Rémunération mensuelle brute (hors HS et HC)**}} - 1)$

En fin d'année ou en cours d'année lors du départ du salarié, les cotisations dues au titre du dernier mois de l'année sont le cas échéant régularisées en appliquant l'une des formules suivantes :

Formule bonifiée : $\frac{0,281}{0,6} \times (1,6 \times \frac{\text{Montant du SMIC}^* \text{ pour 1 an}}{\text{Rémunération annuelle brute (hors HS et HC)**}} - 1)$
--

Formule standard : $\frac{0,26}{0,6} \times (1,6 \times \frac{\text{Montant du SMIC}^* \text{ pour 1 an}}{\text{Rémunération annuelle brute (hors HS et HC)**}} - 1)$

Formalité à remplir

Les employeurs dont l'effectif est inférieur ou égal à 19 salariés, doivent justifier annuellement, auprès de leur MSA, de l'effectif salarié moyen ou de l'effectif salarié de ses adhérents, s'il s'agit d'un groupement d'employeurs.

La loi de modernisation de l'économie n°2008-776 du 4/08/2008 a permis aux entreprises venant à franchir le seuil de 19 salariés de continuer à bénéficier du même coefficient de réduction pendant 3 ans. Cette mesure a été prolongée pour 2011 (loi de finances pour 2011).

* Le montant mensuel du SMIC (151,67 x SMIC horaire) ou le montant annuel du SMIC (1820 x SMIC horaire) est réévalué pour les salariés à temps partiel ou dont la rémunération contractuelle n'est pas fixée sur la base de la durée légale (35 heures hebdomadaire ou 1607 heures annuel) ou hors champ de la mensualisation. La réévaluation est fonction de la durée du travail inscrite au contrat (hors heures supplémentaires ou complémentaires au sens de l'article 81 quater du Code général des impôts) correspondant à la période de présence du salarié dans l'entreprise, rapportée à la durée légale du travail.

Pour les salariés entrant dans le champ de la mensualisation non présents toute l'année (ou tout le mois pour le calcul par anticipation), les salariés dont le contrat de travail est suspendu avec maintien partiel de salaire ou sans maintien de salaire : La fraction du montant du SMIC correspondant au mois ou a lieu l'absence est corrigée par le rapport entre la rémunération versée et celle qui aurait été versée si le salarié avait été présent tout le mois, hors éléments de rémunération non affectés par l'absence tels notamment des primes

Le taux de réévaluation du SMIC (% SMIC) est à déclarer à la MSA sur la déclaration de salaires pour tous ces salariés : salariés entrés et/ou sortis en cours de mois, les saisonniers, les tâcherons, les salariés sous contrat de travail temporaire, les salariés hors champ de la mensualisation.

** La rémunération brute est constituée des rémunérations versées au salarié (y compris les primes), à l'exception de la rémunération des heures complémentaires et supplémentaires dans la limite, en ce qui concerne la majoration salariale correspondante, des taux de 25% ou 50% selon le cas.

Sont également exclus de la rémunération à prendre en compte :

- le montant de la rémunération afférent aux temps de pause, d'habillage et de déshabillage versé en application d'une convention ou d'un accord collectif étendu en vigueur au 11 octobre 2007.

- dans la limite de 25%, les majorations salariales liées à l'application d'un régime d'heures d'équivalence et prévues par une convention ou un accord collectif étendu en vigueur au 1^{er} janvier 2010.

✚ Les exonérations de cotisations liées au contrat ou au statut

➤ **Les contrats de professionnalisation** : Exonération des cotisations patronales (AS, AF) dans la limite du SMIC pour les demandeurs d'emploi âgés de 45 ans et plus quelle que soit la date de conclusion du contrat. (et salariés âgés de moins de 26 ans ayant un contrat conclu avant le 01/01/2008). Seuls les groupements d'employeurs bénéficient de l'exonération de la cotisation Accident de travail.

➤ **Les contrats d'apprentissage** : Cf. informations détaillées rubrique « Les apprentis »

- **Les contrats « aidés »** : A compter du 01/01/2010 (loi 2008-1249), est créé le contrat unique d'insertion (CUI), nouveau cadre légal des contrats aidés dans lequel s'inscrivent les contrats ci-dessous (CIE et CAE). Les contrats d'avenir et CI-RMA sont supprimés au 31/12/2009.

Contrat initiative emploi (CIE) Pas d'exonération spécifique (➔ Réduction Fillon)

Contrat accompagnement dans l'emploi (CAE) Exonération des cotisations sociales patronales (AS, AF) dans la limite du SMIC

➤ Les stagiaires

Les stagiaires en entreprises agricoles (élèves d'établissements d'enseignement agricole préparant un diplôme de l'enseignement secondaire ou supérieur, élèves et étudiants issus d'établissements non agricoles) bénéficient à compter du 01/09/2009 d'une franchise de cotisations (décret 2009-990 du 20/08/2009). **Le bénéfice de cette franchise est étendu par la loi de modernisation agricole de 2010 aux stagiaires titulaires d'un plan de professionnalisation personnalisé.**

Cette franchise se traduit par une réduction d'assiette à hauteur de 12,5% du plafond horaire de sécurité sociale par heure de stage effectuée. Celle-ci est applicable à toutes les cotisations et contributions sociales. Les autres stagiaires continuent de bénéficier des taux réduits de cotisations : stagiaires anciens élèves, stagiaires étrangers). Cf. page 10.

✚ Les exonérations pour les heures supplémentaires (HS) et heures complémentaires (HC)

Depuis le 1^{er} octobre 2007, les employeurs agricoles qui ont recours à des heures supplémentaires (salariés à temps plein) ou à des heures complémentaires (salariés à temps partiel) peuvent bénéficier ainsi que leurs **salariés de mesures d'exonération de cotisations sociales**.

Ce dispositif (loi TEPA) permet d'obtenir **une déduction de cotisations patronales et/ou une réduction de cotisations salariales**.

➤ La réduction de cotisations salariales

Tous les salariés agricoles (cadres ou non cadres), rémunérés par rapport à une durée du travail ou au forfait (en jours ou en heures), ainsi que ceux rémunérés à la tâche sont concernés. Les heures supplémentaires (HS) ou les heures complémentaires (HC) ouvrent droit à cette réduction de cotisations.

Le salarié bénéficie d'une réduction de cotisations salariales au **taux maximum de 21,50%**, calculée sur la rémunération perçue au titre des heures supplémentaires (HS) ou complémentaires (HC). Elle augmente ainsi sa rémunération nette.

Etape 1 : Calcul du taux de réduction	Etape 2 : Calcul du montant de la réduction
$\frac{\text{Montant des cotisations et contributions salariales}^*}{\text{Rémunération brute (dont HS ou HC)}}$	Rémunération des HS ou HC x Taux de réduction

* Les **cotisations et contributions salariales prises en compte, calculées sur l'ensemble de la rémunération du salarié**, sont les cotisations maladie et vieillesse, les cotisations d'assurance chômage et de retraite complémentaire (ARRCO, AGIRC, AGFF, GMP, CET), la CSG et CRDS.

La réduction ne peut dépasser le montant des cotisations salariales d'assurances sociales (maladie et vieillesse) dues sur l'ensemble de la rémunération du salarié. Cette mesure n'est pas cumulable avec une autre mesure d'exonération de cotisations salariales, à l'exception de celle en faveur des travailleurs occasionnels ou demandeurs d'emploi de moins de 26 ans.

➤ La déduction forfaitaire de cotisations patronales

L'ensemble des employeurs agricoles entrant dans le champs d'application de la réduction dégressive Fillon sont concernés, c'est-à-dire ceux qui sont soumis à l'obligation d'affiliation à l'assurance chômage. Seules les heures supplémentaires (salariés à temps plein) ouvrent droit à cette déduction forfaitaire de cotisations. Les heures complémentaires (salariés à temps partiel) en sont exclues.

Entreprises de 20 salariés et moins (1)

Déduction forfaitaire est majorée à **1,50 euros** par HS.

Entreprises de plus de 20 salariés

Déduction forfaitaire de cotisations patronales à hauteur de **0,50 euros** par heure.

Pour les salariés au forfait annuel en jours, la déduction est fixée à 7 fois ce montant, soit 3,50 € ou 10.50 € par jour de repos auquel renonce le salarié.

La déduction forfaitaire est imputée sur le montant des cotisations patronales (maladie, vieillesse, accident du travail, allocation familiale, contribution solidarité autonomie, FNAL et versement de transport) pour chaque salarié concerné au titre de l'ensemble de sa rémunération au moment du paiement des heures supplémentaires et ne peut dépasser ce montant.

Cette mesure de déduction est cumulable avec d'autres mesures d'exonération de cotisations patronales, notamment la réduction dégressive Fillon.

(1) et jusqu'au 31 décembre 2008, entreprises qui n'occupaient pas plus de 20 salariés au 31 mars 2005 ayant franchi ce seuil depuis cette date. Les entreprises venant à franchir le seuil de 20 salariés pour la 1^{ère} fois en 2008, 2009 et 2010 continuent à bénéficier de la déduction majorée pendant 3 ans (loi modernisation de l'économie). **Cette mesure a été prorogée pour 2011 (loi de finances pour 2011).**

LES OBLIGATIONS ET SANCTIONS

Au-delà des obligations déclaratives habituelles auprès de la MSA (DUE, déclarations de salaires, bordereau de versement mensuel...), de nouvelles obligations incombent aux employeurs, dans le cadre de réglementation en faveur de l'emploi, sous peine de sanctions indiquées ci-après :

✚ Déclaration de départ de salariés

Les entreprises qui viennent à se **séparer de leurs salariés de façon anticipée sont tenues d'effectuer une déclaration** (article L1221-18 du Code du travail) à l'aide d'un imprimé spécifique fixé par arrêté ministériel. Cette déclaration doit être effectuée chaque année avant le 31 janvier à la MSA en cas de mise en préretraite, de cessation anticipée d'activité ou une mise à la retraite d'office d'au moins un des salariés, de licenciement ou de rupture conventionnelle d'un contrat d'au moins un des salariés âgés de 55 ans au moins. Le défaut de déclaration est sanctionné par une pénalité fixée à 600 fois le taux horaire du SMIC en vigueur.

✚ Négociation annuelle obligatoire (NAO) et exonérations des cotisations

Les entreprises d'au moins **50 salariés et celles de moins de 50 salariés ayant un délégué syndical** sont tenues d'entamer chaque année une négociation sur les salaires et la durée du travail dans l'entreprise (loi du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail) depuis le 01/01/2009.

En cas de non-respect de négociation annuelle sur les salaires au cours d'une année civile, le montant des allègements et exonérations au titre des salaires versés cette même année est réduit de 10 % les 2 premières années et totalement supprimé au titre des salaires versés au cours de la 3^{ème} année de manquement consécutif.

Les entreprises concernées doivent obligatoirement attester auprès de la MSA du respect de cette obligation au moyen d'un formulaire (disponible sur notre site Internet) et ce chaque année en même temps que l'envoi de la déclaration de salaires du 4^{ème} trimestre de l'année.

✚ Emploi de personnes âgées

Les entreprises d'au moins 50 salariés sont tenues de mettre en place un accord ou un plan d'action en faveur de l'emploi des personnes âgées (Loi de financement pour 2009). A défaut, elles sont redevables à compter du 01/01/2010 d'une pénalité de 1% sur l'ensemble des rémunérations versées. Toutefois un délai de tolérance de 3 mois a été accordé permettant une application de cette pénalité à compter du 01/04/2010.

- ✚ **A effet du 1/1/2012, la loi portant réforme des retraites n° 2010-1330 instaure pour les entreprises de plus de 50 salariés, des obligations de conclure un accord ou d'élaborer un plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité et à l'égalité professionnelle hommes femmes.**
En cas de manquement, une pénalité de 1% des rémunérations sera due.

LES APPRENTIS

Le contrat d'apprentissage permet à un jeune d'acquérir un diplôme et une qualification professionnelle. Il a une durée déterminée, de 1 à 3 ans, en fonction de la qualification choisie. L'employeur bénéficie d'une prise en charge partielle par l'Etat des cotisations sociales de ses apprentis, d'une prime régionale aux employeurs d'apprentis par la région Ile de France et d'un crédit d'impôt.

✚ Les formalités d'enregistrement des contrats d'apprentissage

1. Constitution du dossier par l'employeur comprenant :

- La liasse du contrat d'apprentissage CERFA FA13a dûment rempli et comportant le visa du directeur du CFA (Centre de Formation des Apprentis).
- La fiche médicale d'avis d'aptitude du jeune, délivrée par le médecin du travail (l'employeur doit prendre rendez-vous pour son apprenti auprès du service Santé Sécurité au Travail – bureau départemental du lieu d'implantation de son établissement sur son temps de travail).
- Les justificatifs de compétence du maître d'apprentissage.

Et, en tant que de besoin :

- Le relevé d'identité bancaire ou postal au nom de l'apprenti mineur si son employeur est un ascendant.
- La carte de travail, la carte de séjour ou de résident pour les apprentis de nationalité étrangère.
- Pour les apprentis mineurs : la dérogation pour utilisation de machine et/ou produit dangereux.
- Pour les apprentis de moins de 16 ans : une attestation de fin de scolarité en 3^{ème}.
- Pour les jeunes de moins de 15 ans : une dérogation d'âge établie par l'autorité académique (Rectorat ou DRIAF-Direction Régionale et Interdépartementale de l'Agriculture et de la Forêt).
- Pour une modification de la durée du contrat : une dérogation prise par l'autorité académique.

2. Transmission du dossier complet par l'employeur à la Chambre consulaire, chargée d'en vérifier la conformité et d'enregistrer le contrat : Chambre d'Agriculture, Chambre des Métiers ou Chambre de Commerce et d'Industrie selon l'activité exercée.

L'employeur doit constituer le dossier et le transmettre avant le début d'exécution du contrat et au plus tard dans les 5 jours suivant.

3. Envoi par la Chambre consulaire :

- D'un exemplaire du contrat enregistré à l'employeur, à l'apprenti, ainsi qu'à la DDTEFP (Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle) pour contrôle de légalité.
- D'une copie du contrat enregistré, au CFA, à la MSA, à la caisse de retraite complémentaire de l'employeur, au Conseil Régional, à l'inspection de l'apprentissage et à la DARES (direction des statistiques).

Le contrat doit être transmis sans délai, les pièces annexes n'étant fournies à la DDTEFP que sur leur demande (décret 2008-1253 du 1/12/2008)

4. Envoi à la MSA par l'employeur de la Déclaration Unique d'Embauche (DUE) dans les 8 jours et jusqu'à l'instant qui précède l'embauche (en spécifiant qu'il s'agit d'un apprenti dans la case « Type de contrat particulier »).

NB : Pour tous renseignements concernant les dispositions du Code du Travail liées au contrat d'apprentissage, contacter la DDTEFP de votre secteur. Toutefois, les Chambres consulaires peuvent accueillir les employeurs, leur donner les informations nécessaires à l'embauche d'un apprenti et à l'établissement d'un contrat d'apprentissage.

✚ Les modalités d'appel des cotisations sociales

CAS A
<ul style="list-style-type: none">➤ Entreprise inscrite au Répertoire des Métiers➤ Entreprise non inscrite au Répertoire des Métiers avec effectif inférieur ou égal à 10 salariés
L'Etat prend en charge l'ensemble des cotisations ouvrières et patronales, à l'exception : <ul style="list-style-type: none">- des cotisations formation, AFNCA, PROVEA, ANEFA, Santé Sécurité au Travail, Agri prévoyance et APECITA- de la cotisation Accident du travail uniquement pour les contrats conclus à compter du 01/01/2007
Ces cotisations sont dues par l'employeur et appelées sur une base forfaitaire.
➤ La colonne A du tableau ci-après détaille les taux

CAS B
<ul style="list-style-type: none">➤ Entreprise non inscrite au Répertoire des Métiers➤ Entreprise non inscrite au Répertoire des Métiers avec un effectif supérieur à 10 salariés
L'Etat prend en charge : <ul style="list-style-type: none">- l'ensemble des cotisations ouvrières à l'exception de l'ANEFA et l'APECITA et Agri prévoyance- les cotisations patronales d'Assurances sociales et d'Allocations familiales- la cotisation Accident du travail pour les contrats conclus avant le 01/01/2007 Les cotisations restant dues par l'employeur sont appelées sur une base forfaitaire.
➤ La colonne B du tableau ci-après détaille les taux

La loi de modernisation de l'économie n°2008-776 du 4/08/2008 atténue les effets de seuils : les entreprises dont l'effectif atteint pour la 1ère fois 11 salariés en 2008, 2009 et 2010 continuent de bénéficier des mêmes exonérations sociales pendant 3 ans. **Cette mesure a été prorogée pour 2011 (loi de finances pour 2011).**

Les assiettes et les taux de cotisations

L'assiette prise en compte pour le calcul des cotisations est le salaire de base retenu pour l'apprenti (pourcentage de la valeur du SMIC variable en fonction de l'âge de l'apprenti et de sa progression dans le ou les cycles de formation faisant l'objet de l'apprentissage), abattu de 11%.

LES ASSIETTES		LES TAUX (%)							
Valeur de l'assiette en % du SMIC (1)	Assiette mensuelle en Euros en SMIC (2)	CAS A				CAS B			
		Part patronale		Part ouvrière		Part patronale		Part ouvrière	
		Appelée à l'employeur	Etat	Appelée à l'employeur	Etat	Appelée à l'employeur	Etat	Appelée à l'employeur	Etat
14 %	213								
26 %	395								
29 %	441								
30 %	456								
38 %	578								
41 %	624								
42 %	639								
45 %	684								
50 %	761								
53 %	806								
54 %	821								
57 %	867								
65 %	989								
67 %	1019								
69 %	1049								
82 %	1247								
		Maladie	12,80		0,75		12,80		0,75
		Vieillesse	9,90		6,75		9,90		6,75
		Prestations familiales	5,40				5,40		
		Accident du Travail	2,19 (3)			2,19 (3)			
		Allocation Logement (FNAL)		0,10		0,10			
		Redevance Transport		(4)		4)			
		Assurance chômage		4,00	2,40	4,00			2,40
		AGFF		(5)	(5)	(5)			(5)
		AGS		0,40		0,40			
		AGRI Prévoyance Décès	(5)			(5)			
		CAMARCA Retraite		(5)	(5)	(5)			(5)
		AGRI Prévoyance GIT	(5)			(5)			
		APECITA	(6)		(6)	(6)		(6)	
		FAFSEA	(7)			(7)			
		AFNCA	(8)			(8)			
		ANEFA	(8)		(8)	(8)		(8)	
		PROVEA	(8)			(8)			
		Services de Santé au Travail	0,42			0,42			
		Contribution Solidarité Autonomie		0,30		0,30			
		ACFSO –Agrica frais de soins	(5)			(5)			

- (1) Salaire en pourcentage du SMIC moins 11 % (valeur du SMIC au 1^{er} janvier de l'année).
- (2) Sur la base de 169 heures de travail, valeur du SMIC au 1^{er} janvier de l'année.
- (3) La cotisation est due par l'employeur pour les contrats conclus à partir du 01/01/2007 (loi de finances du 30/12/2006 pour 2007).
- (4) assujettissement si l'effectif de l'entreprise est supérieur à 9 salariés. Cf. barème général : taux suivant le département d'activité.
- (5) Assujettissement selon la catégorie professionnelle (cf. barème général).
- (6) Cotisation due pour le personnel d'encadrement ou assimilé des organismes professionnels sauf pour ceux qui cotisent à la CPCEA
- (7) Assujettissement selon la catégorie professionnelle. La contribution FAFSEA (0,20 %) n'est pas due pour les entreprises de 10 salariés au plus, inscrites ou non au Répertoire des Métiers. La contribution (0,20%), due pour les entreprises de + de 10 salariés n'est pas prise en charge par l'Etat. La contribution FAFSEA annuelle de 0,35% est due pour ces mêmes entreprises.
- (8) Assujettissement selon la catégorie professionnelle (cf. barème général) : pour les entreprises assujetties, les cotisations AFNCA (0,05%), ANEFA (PP : 0,01% et PO : 0,01%), PROVEA (0,20%) sont dues quelque soit l'effectif salarié.

EXEMPLE DE CALCUL DES COTISATIONS SMIC au 01/01/2011 : 9,00 €

Apprenti de 18 ans qui perçoit 41 % du SMIC dans une entreprise de plus de 10 salariés non inscrite au répertoire des métiers (Cas B). L'assiette des cotisations est égale à 41 % SMIC – 11 % = 30 %, soit 456 € par mois ou 1 368,00 € par trimestre.

Cotisations sociales dues pour 1 trimestre	EMPLOYEUR		ETAT	
	Part patronale	Part ouvrière	Part patronale	Part ouvrière
COTISATIONS				
Maladie			175,23	10,26
Vieillesse			135,51	92,40
Prestations familiales			73,92	
Accident du Travail	29,97			
Allocation Logement (FNAL)	1,38			
Chômage	54,75			32,85
AGS	5,49			
Services de Santé au Travail	5,76			
Contribution Solidarité Autonomie	4,11			
TOTAUX		101,46		520,17

Aux cotisations calculées ci-dessus s'ajoutent éventuellement les cotisations AGRIPREVOYANCE (Décès, GIT et ACFSO), l'AGFF, la cotisation CAMARCA Retraite (prise en charge par l'Etat), formation/AFNCA/ANEFA/PROVEA (selon la catégorie professionnelle) et Redevance de Transport (suivant l'effectif + de 9 salariés). La Contribution Sociale Généralisée (CSG) et la Contribution pour le Remboursement de la Dette Sociale (CRDS) ne sont pas dues.

POUR SIMPLIFIER VOS DEMARCHES : UTILISEZ LE TESA

Le **Titre Emploi Simplifié Agricole (TESA)** a été créé pour simplifier les formalités de tous les employeurs agricoles.

Il vous permet de réaliser 10 formalités liées à l'embauche et l'emploi d'un salarié en contrat à durée déterminée de 3 mois maximum et dont la rémunération n'excède pas le plafond de la sécurité sociale.

Important : Le salaire net imposable à déclarer sur le TESA est obligatoire. **Depuis 2009, cette information est transmise directement aux impôts sans autre démarche de votre part.** Pour vous aider dans ce calcul, vous trouverez ci-après dans la colonne « Net imp » le taux de réduction total (non écarté) à utiliser en cas d'heures supplémentaires effectuées. En effet, le taux de réduction des cotisations sociales est écarté à 21,50% et la part de réduction au-delà de ce taux est déductible du salaire net imposable.

Pour une meilleure compréhension et une bonne utilisation de TESA, consultez les notices d'aide au remplissage avec les exemples et reportez- vous aux taux indiqués ci- après en fonction des activités.

Ces notices sont à votre disposition sur notre site Internet, vous pouvez aussi vous les procurer en même temps que votre demande de carnets TESA en contactant le 01 30 63 88 90.

Plus simple encore :

Utilisez notre service sécurisé sur : www.msa-idf.fr pour effectuer vos formalités TESA.

Ainsi vous n'aurez plus à rechercher les taux ni à faire des opérations spécifiques en cas d'heures supplémentaires pour déterminer le salaire net imposable : **celui-ci est calculé automatiquement**

ACTIVITES DATES DE CREATION	Paysagistes						CUMA (paysagistes)					
	CREEE DEPUIS LE 01/01/2002			CREEE AVANT LE 01/01/2002			CREEE DEPUIS LE 01/01/2002			CREEE AVANT LE 01/01/2002		
	Ligne E	Ligne F	Net imp. (1)	Ligne E	Ligne F	Net imp. (1)	Ligne E	Ligne F	Net imp. (1)	Ligne E	Ligne F	Net imp. (1)
Salarié affilié en décès et GIT	20,014	2,828	22,252	15,464	2,828	17,702	19,394	2,828	21,632	15,464	2,828	17,702
Salarié affilié en GIT	19,863	2,822	22,235	15,313	2,822	17,685	19,243	2,822	21,615	15,313	2,822	17,685
Salarié affilié en décès	19,558	2,819	22,227	15,008	2,819	17,677	18,938	2,819	21,607	15,008	2,819	17,677
Salarié non affilié en décès et GIT	19,407	2,813	22,210	14,857	2,813	17,660	18,787	2,813	21,590	14,857	2,813	17,660
Salarié domicilié fiscal hors France (2)	19,790		14,650	15,240		14,650	19,170		14,650	15,240		14,650

(1) A utiliser pour déterminer le montant net imposable uniquement en cas d'heures supplémentaires. La part de réduction de cotisations sur les heures supplémentaires écartée, soit la différence entre le taux indiqué et le taux écarté (21,50%) doit être déduite fiscalement.

(2) taux avec affiliation décès et GIT compris

(3) taux pour entreprises affiliées à Camarca retraite

IMPORTANT : Pour les entreprises et coopératives agricoles non affiliées CAMARCA

La MSA ne recouvre pas les cotisations dues pour le compte des organismes de retraite et de prévoyance autres que la CAMARCA (AG2R, CRIA-IRCA...). Il convient donc d'ajuster les taux des lignes E et F en fonction des taux appelés par l'organisme concerné (retraite complémentaire, AGFF et prévoyance)

LES CHIFFRES UTILES A RETENIR POUR LE CALCUL DES COTISATIONS POUR 2011

Les cotisations sociales sont calculées sur la rémunération brute du salarié comprenant : le salaire brut, les primes et gratifications, les avantages en nature, les congés payés, toute somme à caractère non indemnitaire versée à l'occasion de la rupture du contrat de travail, les indemnités de préavis non effectué, les rappels de salaires, les indemnités compensatrices de congés payés ainsi que toutes les sommes qui excèdent les seuils d'exemption d'assiette prévu par les textes.

Dans le cadre de conventions de gestion, la MSA recouvre des **cotisations pour le compte de tiers**. Pour la retraite complémentaire, les cotisations sont également calculées sur toutes les sommes exceptionnelles versées à l'occasion du départ du salarié (indemnités de départ à la retraite, indemnités de licenciement...).

Pour plus d'informations, veuillez vous reporter à la notice « déclaration de salaires » qui précise en détail les sommes à déclarer.

Les cotisations sociales légales et conventionnelles sont appelées sur la totalité de la rémunération ou dans la limite d'un ou plusieurs plafonds comme indiqué ci-après selon les branches.

Concernant **les contributions sociales de nature fiscale et les contributions spécifiques**, les assiettes de calcul sont précisées au regard de chacune d'entre elles.

⇒ LES PLAFONDS DE COTISATIONS 2011	
ANNUEL	35 352 €
TRIMESTRIEL	8 838 €
MENSUEL	2 946 €
QUINZAINE	1 473 €
HEBDOMADAIRE	680 €
JOURNALIER	162 €
HORAIRE	22 €

⇒ LE SMIC -SMG AU 1 ^{ER} JANVIER 2011	
SMIC HORAIRE	9,00 €
SMIC MENSUEL (151,67 H)	1 365,00 €
SMIC MENSUEL (169 H)	1 521,00 €
SMG	3,36 €

⇒ LES COTISATIONS LEGALES

	Assiette	Part Ouvrière	Part Patronale	Taux Total
Allocations Familiales - PFA -	Sur la totalité de la rémunération	-	5,40 %	5,40 %
Accident du travail et maladies professionnelles- AT-	Sur la totalité de la rémunération	-	Variable selon catégorie de risque (cf. ci-dessous)	

Catégorie de risque	APE	Part Patronale	Catégorie de risque	APE	Part Patronale
Entreprises de travaux agricoles			Organismes Professionnels Agricoles		
Entreprises de travaux agricoles	400	3,60 %	Apprentis – taux moyen		2,19%
Entreprises de jardins, paysagistes, reboisement	410	3,50 %	Personnel des sièges sociaux et des bureaux des exploitations, entreprises et organismes agricoles		1,10 %

Les entreprises occupant 20 salariés ou plus à des tâches techniques bénéficient d'un taux individualisé en accident du travail. Celui-ci, notifié annuellement en avril, comporte une part de taux collectif (cf. taux indiqués ci-dessus) et une part propre à l'entreprise (calcul intégrant le taux de risque de l'entreprise, obtenu en divisant les différentes prestations versées par le montant des salaires versés)

Assurances Sociales Agricoles -ASA

Sur totalité de la rémunération				Sur la partie inférieure ou égale au plafond		
Branche	Part Ouvrière	Part Patronale	Total	Part Ouvrière	Part Patronale	Total
ENSEMBLE DES SALAIRES						
Vieillesse	0,10 %	1,60 %	1,70 %	6,65 %	8,30 %	14,95 %
Maladie	0,75 %*	12,80 %	13,55 %	-	-	-
STAGIAIRES (sauf formation professionnelle continue)						
Vieillesse	0,10	1,10 %	1,20 %	2,80 %	4,85 %	7,65 %
Maladie	-	7,75 %	7,75 %	-	-	-
FONCTIONNAIRES DETACHES						
Maladie	0,50	11,75 %	12,25 %	-	-	-
SICAE – PERSONNEL STATUTAIRE						
Maladie	-	10,10 %	10,10 %	-	-	-

* 5,5% pour les salariés domiciliés fiscalement hors de France

⇒ LES COTISATIONS LEGALES RECOUVREES POUR LE COMPTE DE TIERS

	Assiette	Part Ouvrière	Part Patronale	Taux Total
Services de Santé au Travail - SST -	rémunération dans la limite d'1 plafond	-	0,42 %	0,42 %
Allocation de Logement - FNAL -	rémunération dans la limite d'1 plafond	-	0,10 %	0,10 %

Redevance Transport - VT -

Cotisation due par les entreprises ayant plus de 9 salariés

	Assiette	Part Ouvrière	Part Patronale	Taux Total
Seine, Hauts-de-Seine	sur la totalité de la rémunération	-	2,60 %	2,60 %
Seine-Saint-Denis, Val-de-Marne		-	1,70 %	1,70 %
Essonne, Yvelines, Val-d'Oise, Seine-et-Marne		-	1,40 %	1,40 %

Pour les entreprises dont l'effectif vient à dépasser 9 salariés, une exonération est prévue : totale les 3 premières années et dégressive les 3 années suivantes (75%, 50% et 25%). Les entreprises concernées doivent en faire la demande.

⇒ LES COTISATIONS CONVENTIONNELLES RECOUVREES POUR LE COMPTE DE TIERS

	Assiette	Part Ouvrière	Part Patronale	Taux Total
Assurance Chômage - AC -	Rémunération jusqu'à 4 plafonds (11 784 € par mois) à tout salarié titulaire d'un contrat de travail	2,40 %	4,00 %	6,40 %
Assurance Garantie de Salaires - AGS -		-	0,40% 0,30% au 01/04/2011	0,40 % 0,30% au 01/04/2011

Retraite complémentaire des salariés de production et activités connexes

NON CADRE	CAMARCA ARCCO			
	Tranche A (1)		Tranche B (2)	
	Retraite complémentaire	AGFF	Retraite complémentaire	AGFF
Part patronale	3,75 %	1,20 %	10,00 %	1,30 %
Part ouvrière	3,75 %	0,80 %	10,00 %	0,90 %
TOTAL	7,50 %	2,00 %	20,00 %	2,20 %

CADRE	CPCEA-A (ARCCO)		CRCCA (AGIRC)			
	Tranche A (1)		Tranches B et C (3)	Tranche B (4)	GMP (6)	Tranches A, B et C (5)
	Retraite complémentaire	AGFF	Retraite complémentaire	AGFF		CET
Part patronale	6,20 %	1,20 %	12,60 %	1,30 %	12,60 %	0,22 %
Part ouvrière	3,80 %	0,80 %	7,70 %	0,90 %	7,70 %	0,13 %
TOTAL	10,00 %	2,00 %	20,30 %	2,20 %	20,30 %	0,35 %

Ces taux s'appliquent à toutes les entreprises créées après le 01/01/2002 et pour les entreprises créées avant le 01/01/2002, aux catégories suivantes :
 - en Seine et Marne : aux jardiniers, artisans ruraux, métayers, dresseurs, entraîneurs, éleveurs de chevaux de courses, ONF
 - hors Seine et Marne : à toutes les activités à l'exception des paysagistes et des champignonnistes

(1) taux sous-plafond (2 946 €) (2) taux compris entre 1 et 3 plafonds (> 2 946 € et 8 838 €) (3) taux compris entre 1 et 8 plafonds (> 2 946 € et 23 568 €)
 (4) taux compris entre 1 et 4 plafonds (> 2 946 € et 11784 €) (5) taux jusqu'à 8 plafonds (23 568 €)

(6) cotisation mensuelle forfaitaire de 62,81 € pour les cadres bénéficiant d'un salaire inférieur au plafond de Sécurité Sociale ou Assiette différentielle lorsque le salaire est supérieur au plafond de Sécurité Sociale et inférieur au salaire charnière (3255,41- salaire brut). Elle ne s'applique pas pour les salaires supérieurs au salaire charnière.

Depuis 1999, l'affiliation à la CAMARCA Retraite est obligatoire pour tous les salariés de plus de 65 ans. Pour les adhésions individuelles, le **taux minimum** applicable est de 7,50 %.

AGRICA Prévoyance (Décès et Garantie Incapacité de travail)		AGRI PREVD - Décès			AGRI PREVG - GIT		
		Part ouvrière	Part patronale	TOTAL	Part ouvrière	Part patronale	TOTAL
Tous départements	Paysagistes	0,14 %	0,22 %	0,36 %	0,44%	0,76%	1,20%

AGRICA Frais de Soins - ACFSO -			Part ouvrière	Part patronale
Tous départements	Paysage	46,20 € par mois	50%	50%
<u>En cas de souscription de contrats spécifiques :</u>				
Offre santé paysage	Essentiel plus	18,89 € par mois		
	Essentiel confort	14,27 € par mois		
	Option confort	15,66 € par mois		

VAL'HOR - Association française pour la valorisation des produits et métiers de l'horticulture et du paysage

Accord interprofessionnel du 12/11/2004 Entreprises horticoles et paysagistes		Nombre de salariés	Part Patronale : Cotisation annuelle forfaitaire (appelée en Avril)	
			Paysage	
			HT	TTC
Montant de la cotisation déterminée par Val'hor variable en fonction de l'effectif de l'entreprise		0	80 €	95,68 €
		1 à 5	100 €	119,60 €
		6 à 9	150 €	179,40 €
		10 à 19	175 €	209,30 €
		20 à 49	200 €	239,20 €
		50 et plus	250 €	299,00 €

Formation professionnelle

Assiette = Totalité rémunération	FAFSEA		FAFSEA ADDITIONNEL (cotisation annuelle)	AFNCA	ANEFA	PROVEA	AFNCA- ANEFA PROVEA
	Accords Nationaux	Accord 10/05/1982 Financement formation professionnelle continue salariés d'exploitations et d'entreprises agricoles	Accord 24/05/1983 Financement congé individuel formation (CIF) salariés d'exploitations et d'entreprises agricoles	Accord 2/06/2004 Financement formation professionnelle continue salariés d'exploitations et d'entreprises agricoles	Accord du 18/07/2002 Organisation de la gestion prévisionnelle de l'emploi en agriculture	Avenant n°2 19/11/1999 et accord du 29/03/2000	Accord du 18/07/2002 Organisation de la gestion prévisionnelle de l'emploi en agriculture
Types de contrats	CDD ou CDI	CDD	CDD ou CDI	CDD ou CDI			
APE concernés	110, 120, 130, 140, 150 (louage, entraînement, dressage) 180, 190, 400, 410 et CUMA relevant des textes précités	110, 120, 130, 140, 150, 180, 190, 310, 320, 330, 340, 400, 410 et CUMA relevant des codes précités	110, 120, 130, 140, 160, 180, 190, 400, 410 et les CUMA relevant des textes précités	110, 120, 130, 140, 180, 190, 310 (sauf ONF), 330, 340, 400, 410 et les CUMA relevant des textes précités		110, 120, 130, 140, 180, 190, 400, 410 et CUMA des codes précités	
Part patronale	0,20%	1,00 %	0,35 %	0,05 %	0,01 %	0,20 %	0,26%
Part ouvrière					0,01 %		0,01%
TOTAL	0,20%	1,00 %	0,35 %	0,05 %	0,02%	0,20 %	0,27%

⇒ LES CONTRIBUTIONS DE NATURE FISCALE RECOUVREES PAR LA MSA

CSG et CRDS : contributions à la charge unique du salarié

Assiette des contributions CSG et CRDS : = 97 % de l'assiette brute pour les revenus d'activité composé des :

Salaires bruts, sommes versées à l'occasion de la modification du contrat de travail n'ayant pas le caractère de dommages et intérêts, sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement, indemnités de licenciement ou de mise à la retraite, et toutes autres sommes versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail pour la partie qui excède le montant prévu par la convention collective, par l'accord professionnel ou interprofessionnel, ou à défaut par la loi, abondements de l'employeur au bénéfice des salariés au titre d'un plan d'épargne, contributions patronales destinées au financement des prestations complémentaires de retraite et de prévoyance (retraite supplémentaire, capitaux décès, IJ complémentaire maladie ...) à l'exception de la prime patronale d'assurance affectée au financement de l'obligation de maintien de salaire en cas d'incapacité temporaire de travail du salarié à la charge de l'employeur en application de la loi sur la mensualisation ou d'un accord collectif ayant le même objet.

Plafonnement de l'abattement d'assiette pour la CSG (article 20 de la loi de financement de la SS pour 2011)

Le montant des revenus d'activité salariée et des allocations de chômage donnant lieu à abattement de 3% au titre des frais professionnels pour l'application de la CSG et de la CRDS est limité à 4 fois le plafond de la sécurité sociale.

Rémunération		Fiscalité du salarié	CSG	Dont CSG déductible sur impôt	CRDS
			Part ouvrière		Part ouvrière
Revenus d'activité		Imposable ou non	7,50 %	5,10 %	0,50 %
Allocation préretraite attribuée à compter du 11/10/2007		Imposable ou non	7,50 %	5,10 %	
Allocations chômage		Imposable	6,20 %	4,20 %	
Allocation de retraite et préretraite attribuée avant le 11/10/2007		Imposable	6,60 %	4,20 %	
Tous		Imposable mais non imposé	3,80 %	3,80 %	
Tous		Non imposable	Non due	-	Non due

Taxes sur les contributions de prévoyance – TCP-

S'applique au montant des cotisations patronales destinées à la couverture des prestations complémentaires de prévoyance (capital décès, incapacité de travail, frais de soins de santé...). Les employeurs de moins de 10 salariés en sont exonérés.

Part patronale

8 %

Contribution de Solidarité Autonomie - CSA -

sur la totalité de la rémunération

0,30 %

⇒ LES CONTRIBUTIONS SPECIFIQUES

Forfait social	Part patronale	
S'applique aux sommes assujetties à CSG mais exclues des cotisations sociales : intéressement, participation, abondements de l'employeur aux plans d'épargne entreprise (y compris les sommes excédant 2300 € soumise à la contribution spécifique CES ci dessous), contribution des employeurs aux régimes de retraite supplémentaire (hors régime à prestations définies), jetons de présence, etc. Extension du forfait social aux sommes correspondant à la prise en charge par l'employeur de la part salariale des cotisations et contributions destinées au financement des régimes de retraite complémentaire (loi portant réforme des retraites du 9/11/2010)	6%	
Contribution d'Epargne Salariale –CES- (ex PPESVR)	Part patronale	
Abondement de l'employeur sur la somme excédant annuellement par salarié la somme de 2 300 € (ou 3450 € en cas d'acquisition de titres).	8,20 %	
Contribution sur les Avantages de Préretraite Entreprise - CAPE -		
Applicable sur les avantages de préretraite d'entreprise et allocations de cessation anticipée d'activité mis en place après le 27 mai 2003 :	Part patronale	
Pour les avantages de préretraite attribués avant le 11/10/2007	24,15%	
Pour les avantages de préretraite attribués à partir du 11/10/2007	50 %	
Contribution sur indemnités de mise à la retraite	Part patronale	
Contribution patronale en cas de mise à la retraite d'un salarié à l'initiative de l'employeur sur les indemnités versées à compter du 11/10/2007	50 %	
Contribution aux régimes supplémentaires de retraite à prestations définies - CSRSP-		
Contribution patronale appliquée selon option sur :	Part patronale	
- les primes en cas de gestion externe de l'entreprise	12%	
- les dotations en cas de gestion interne du régime par l'employeur	24%	
- les rentes versées (suppression de l'abattement d'assiette pour la part inférieure à 1/3 du plafond – loi financement SS 2011)	16%	
Nouvelle contribution à la charge du salarié sur les rentes (loi de financement de la SS pour 2011)	Part ouvrière	
<i>Pour les rentes liquidées à partir du 01/01/2011</i>	- rentes comprises entre 400 et 600 € par mois	7%
	- rentes supérieures à 600 € par mois	14%
<i>Pour les rentes liquidées avant le 01/01/2011</i>	- rentes comprises entre 500 et 1000 € par mois	7%
	- rentes supérieures à 1000 € par mois	14%
Les contributions patronales sur les rentes à la charge de l'employeur sont versées par l'employeur ou l'organisme assureur habilité dans les mêmes conditions que la CSG (mensuellement selon l'effectif de l'entreprise et trimestriellement). Les contributions ouvrières sont précomptées sur les rentes servies par l'employeur ou l'organisme assureur, charge à ces derniers de verser les montants à la MSA.		
Contribution additionnelle	Part patronale	
S'applique aux rentes liquidées à compter du 01/01/2010 et excédant 8 plafonds annuels définis à l'article L.241-3 du code de sécurité sociale Recouvrement identique à la contribution ci-dessus (CSRSP)	30 %	
Contribution sur les stocks options ou actions gratuites	Part patronale	
Stock-options (option sur titres ou option d'achat d'action) ou actions gratuites consenties par l'employeur à ses salariés.		
Actions gratuites d'une valeur annuelle par salarié supérieure à la moitié du plafond annuel de sécurité sociale	14 %	
Actions gratuites d'une valeur annuelle par salarié inférieure à la moitié du plafond annuel de sécurité sociale	10%	

⇒ Exemple de calcul des cotisations sociales dues au titre de janvier 2011 pour un salarié sous CDI, non cadre, dans une entreprise de 2 salariés ⁽¹⁾, rémunéré au SMIC

Assiette prise en compte pour le calcul des cot. par la MSA 1 365,00 € arrondi 1 365 €
 APE : 410 SMIC Horaire 9,00 € Nombre Heures 151,67

COTISATIONS LEGALES					
		Part ouvrière		Part patronale	
		Taux	Cotisations	Taux	Cotisations
Cotisations légales (de sécurité sociale)	Maladie, maternité, invalidité, décès	0,75%	10,24 €	12,80%	174,72 €
	Vieillesse sous plafond	6,65%	90,77 €	8,30%	113,30 €
	Vieillesse sur totalité rémunération	0,10%	1,37 €	1,60%	21,84 €
	Accidents du travail ⁽²⁾			3,50%	47,78 €
	Allocations familiales -AFA-			5,40%	73,71 €
		Sous total part patronale =			425,20 €
		Coefficient de réduction =			
		0,281	$1,6 \times \frac{9}{151,67} \times \text{Rém}^\circ \text{ mensuelle brute hors HS/HC et certains temps d'inaction (3)}$		0,2810
		Réduction = coefficient X rémunération			383,57 €
		Sous total part patronale après réduction			41,63 €
Cotisations légales recouvrées pour le compte de tiers	FNAL			0,10%	1,37 €
	Service de santé au travail			0,42%	5,73 €
CSG/CRDS ⁽⁴⁾		8%	108,36 €		
Contribution solidarité autonomie (CSA)				0,30%	4,10 €
COTISATIONS CONVENTIONNELLES					
Cotisations conventionnelles imposées par la loi	Chômage	2,40%	32,76 €	4,00%	54,60 €
	AGS			0,40%	5,46 €
	Retraite complémentaire CAMARCA	3,75%	51,19 €	3,75%	51,19 €
Cotisations conventionnelles pures et simples	AGFF	0,80%	10,92 €	1,20%	16,38 €
	FAFSEA ⁽⁵⁾			0,55%	7,51 €
	AFNCA / ANEFA / PROVEA	0,01%	0,14 €	0,26%	3,55 €
	Agrica prévoyance Décès ⁽⁶⁾	0,14%	1,91 €	0,22%	3,00 €
	Agrica prévoyance GIT ⁽⁶⁾	0,44%	6,01 €	0,76%	10,37 €
	Agrica prévoyance Frais de soins ⁽⁶⁾		23,10 €		23,10 €
Total part ouvrière			337 €	Total part patronale	234 €
Total des cotisations			571 €	Net à payer au salarié ⁽⁷⁾ 1028,23 €	

⁽¹⁾ TCP et VT exclus car entreprise de - de 9 salariés, respectivement, au 31-12-2010 et au cours du dernier trimestre (seules les entreprises de plus de 9 salariés y sont soumises). Entreprise éligible à la réduction Fillon bonifiée en raison de son effectif salarié au 31-12-2010.

⁽²⁾ Variable. Le taux de 3,50% est le taux applicable au code APE 410 (paysagistes) pour l'année 2011.

⁽³⁾ Doivent être neutralisées dans le calcul de la réduction, sous certaines conditions, les rémunérations afférentes aux heures supplémentaires et complémentaires ainsi qu'aux temps de temps de pause, d'habillage/déshabillage ou temps de coupure et d'amplitude

⁽⁴⁾ Taux applicable sur 97% de la rémunération brute + cotisation patronale de prévoyance décès, frais de soins et GIT (hors primes patronales d'assurance finançant le "maintien de salaire" prévu en application de la loi sur la mensualisation ou d'un accord collectif ayant le même objet)

⁽⁵⁾ Soit 0,20% + 0,35%. L'employeur relève de l'accord du 10 mai 1982 modifié et de l'accord du 2 juin 2004.

⁽⁶⁾ cotisations dues en fonction des accords de prévoyance mis en place et si le salarié en est bénéficiaire. Le taux GIT de 0,87% inclut le financement patronal garantissant le maintien de salaire, la part à réintégrer dans l'assiette CSG/CRDS est de 0,32%.

⁽⁷⁾ Une légère différence peut apparaître entre le calcul des cotisations sociales effectué par la MSA (présenté ci-dessus) et celui opéré par l'employeur car les paies sont calculées sur des assiettes avec centimes, et les factures des cotisations de sécurité sociale à partir des montants déclarés arrondis à l'euro le plus proche conformément à l'article L 130-1 du code de la sécurité sociale.

**Tableau d'information sur l'exonération par la MSA des charges sociales sur les petits déplacements
ANNEE 2011**

* Valeur du MG applicable au 1er janvier 2011 : 3,36 €

CCN des entreprises du paysage			Transpositions MSA de la circulaire ACOSS sur les indemnités de petits déplacement applicables aux entreprises du paysage		
Rayon CCN	Versement du nombre de MG	Montant des MG à verser par l'entreprise	Distance parcourue entre l'entreprise et le chantier par le salarié dans le rayon	Limites des exonérations de charges sociales en référence au barème ACOSS	Traitement social des MG de la CCN
De 0 à 5 km	3 MG	10,08 €	De 0 à 2,5 km	9,50€	0,58 € à intégrer dans le salaire brut soumis à cotisations
			De 2,5 à 5 km	10,70€	Exonéré
De plus de 5 à 20 km	4 MG	13,44 €	De 5 à 10 km	13,20€	0,24 € à intégrer dans le salaire brut soumis à cotisations
			De 10 à 15 km	15,60€	Exonéré
			De 15 à 20 km	18,00€	Exonéré
De plus de 20 à 30 km	5 MG	16,80 €	De 20 à 25 km	20,50€	Exonéré
			De 25 à 30 km	22,90€	Exonéré
De 30 à 50 km	6 MG	20,16 €	De 30 à 35 km	25,30€	Exonéré
			De 35 à 40 km	27,80€	Exonéré
			De 40 à 45 km	30,20€	Exonéré
			De 45 à 50 km	32,70€	Exonéré