

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 7	Les réductions et exonérations de cotisations : Fillon, contrats, TO/DE, HS ; les obligations
☞ PAGE 8	Pour simplifier vos démarches : TESA
☞ PAGE 9 à 14	Les chiffres utiles : Plafonds – SMIC – les taux de cotisations....Exemple de calcul.

VOS ECHEANCES 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 **vos bordereaux 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 et pour vos règlements	Pour nous contacter	Notre site Internet	Votre espace privé MSA
MSA Ile- de- France BP 137 75664 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

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 2011 ou BVM janvier 2012).

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 €	3031 €	3031 €	2 800 €	2 800 €	280,00 €
Février	2 800 €	5 600 €	3031 €	6062 €	2 800 €	5 600 €	280,00 €
Mars	3 200 €	8 800 €	3031 €	9093 €	3 031 €	8 631 €	303,10 €
		Régularisation : 8 800 € - 8 631 € = 169 €			169 €	8 800 €	16,90 €

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
4,45 €	8,90 €

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 2012	Logement comportant une pièce principale	Logement comportant plusieurs pièces : Forfait par pièce
Inférieur à 1 515,50 €	64,60	34,50
De 1 515,50 € à 1 818,59 €	75,50	48,50
De 1 818,60 € à 2 121,69 €	86,20	64,80
De 2 121,70 € à 2 727,89 €	96,90	80,70
De 2 727,90 € à 3 334,09 €	118,60	102,30
De 3 334,10 € à 3 940,29 €	140,00	123,90
De 3 940,30 € à 4 546,49 €	161,60	150,70
égal ou supérieur à 4 546,50 €.	183,20	172,40

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
17,40 € par repas	5,90 € par journée	8,40 € 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 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.

Prévention de la pénibilité

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 REDUCTIONS ET EXONERATIONS DE COTISATIONS

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. Elle 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.

La Réduction Dégressive Fillon (RDF)

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).

A compter du 01/01/2012, les heures supplémentaires ou complémentaires sont prises en compte dans la formule de calcul de la réduction Fillon (loi de financement de la SS 2011-1906 du 22/12/2011 –décret 2011-2086 du 30/12/2011) :

- Au dénominateur, la totalité de la rémunération des heures supplémentaires et complémentaires (majorations incluses) doit être intégrée dans la rémunération annuelle à prendre en compte, dans le paramètre "rémunération brute".
- Au numérateur, le Smic annuel calculé sur la base de la durée légale du travail, doit être majoré du nombre d'heures supplémentaires ou complémentaires réalisées.

Depuis le 01/01/2011 (loi de financement 2010-1594 du 20/12/2010), 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.

Mode de calcul par votre MSA

- 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 : $\frac{0,281}{0,6} \times (1,6 \times \frac{\text{Montant mensuel du SMIC}^*}{\text{Rémunération mensuelle brute}^{**}} - 1)$

Employeurs dont l'effectif est supérieur à 19 salariés

Limite : 1,6 SMIC - Coefficient maximal de réduction : 0,2600

Formule standard : $\frac{0,26}{0,6} \times (1,6 \times \frac{\text{Montant mensuel du SMIC}^*}{\text{Rémunération mensuelle brute}^{**}} - 1)$

- **En fin d'année ou en cours d'année au dernier mois d'emploi en cas de 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 : $\frac{0,281}{0,6} \times (1,6 \times \frac{\text{Montant du SMIC}^* \text{ annuel}}{\text{Rémunération annuelle brute}^{**}} - 1)$

Formule standard : $\frac{0,26}{0,6} \times (1,6 \times \frac{\text{Montant du SMIC}^* \text{ annuel}}{\text{Rémunération annuelle brute}^{**}} - 1)$

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.

* Le montant mensuel ou annuel du SMIC correspond, respectivement, à (151, 67 H x SMIC horaire) et (1820 H x SMIC horaire).

Ce montant est corrigé :

- en présence de rémunérations d'HS/HC : la durée légale du travail doit être augmentée du nombre d'HS/HC.

- pour les salariés dont la rémunération contractuelle n'est pas fixée sur la base de la durée légale, les salariés à temps partiel, les salariés non mensualisés ou en suspension de contrat avec maintien total de salaire, à proportion de la durée de travail (ou durée équivalente au sens de l'article L. 713-5 CRPM) inscrite à leur contrat de travail, hors HS/HC, correspondant à leur présence dans l'entreprise, rapportée à celle correspondant à la durée légale du travail.

- pour les entrées-sorties, les suspensions de contrat sans maintien ou avec maintien partiel de salaire, selon le rapport entre la rémunération servie et celle qui aurait été versée si le salarié avait été présent tout le mois, hors éléments de rémunération n'étant pas affectés par l'absence.

** Sont concernées, les :

- **rémunérations de temps de pause, de douche, d'habillage et de déshabillage** versées en application d'une convention ou d'un accord collectif étendu en vigueur au 11 octobre 2007 dès lors qu'ils ne sont pas assimilés à du travail effectif,

- **majorations salariales liées à l'application d'un régime d'heures d'équivalences**, dans la limite d'un taux de majoration de 25%, dès lors qu'elles sont prévues par convention ou accord collectif étendu en vigueur au 1er janvier 2010.

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

$\frac{\text{Montant des cotisations et contributions salariales}^*}{\text{Rémunération brute (dont HS ou HC)}}$

Etape 2 : Calcul du montant de la réduction

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) Les entreprises venant à franchir le seuil de 20 salariés pour la 1ère 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 Travailleurs Occasionnels

Depuis le 1^{er} janvier 2010, un dispositif d'exonération des charges patronales de cotisations a été mis en place pour favoriser l'emploi des travailleurs occasionnels. (Art. L.741-16 I du code rural)

Employeurs concernés

- Chefs d'exploitation ou d'entreprise du secteur de la production agricole,
- Sociétés civiles agricoles (SCEA, EARL, etc.),
- Sociétés commerciales dont l'objet est agricole (SARL, SA, SNC, SAS...)
- Groupements d'employeurs (GE) et services de remplacement.
- Associations intermédiaires, Sociétés coopératives dès lors que l'activité est liée au cycle de la production animale ou végétale.

Pour les activités liées :

- ➔ Au cycle de la production animale et végétale,
- ➔ Aux activités de conchyliculture, pisciculture et pêche à pied,
- ➔ Aux activités de transformation, conditionnement et commercialisation de produits agricoles, accomplies sous l'autorité d'un exploitant agricole et constituant le prolongement direct de l'acte de production,
- ➔ De travaux agricoles qui entrent dans le cycle de la production animale ou végétale
- ➔ Aux travaux forestiers.

Exclusions:

- CUMA mettant des salariés à disposition de leurs adhérents,
- les entreprises paysagistes
- les groupements d'employeurs multisectoriels pour l'embauche de CDI ou CTI (*l'exonération pour embauche de CDI et CTI « demandeur d'emploi » est exclusivement réservée aux GE composés d'employeurs exerçant une ou plusieurs des activités agricoles visées ci-dessus.*
Ex : un GE composé d'exploitations agricoles et paysagistes ne peut bénéficier de l'exonération pour les CDI et CTI)
- Les entreprises de travail temporaire d'insertion
- Les activités d'accueil touristique situées sur l'exploitation (ex. ferme auberge)

Salariés concernés

- Salariés recrutés pour exercer les activités susmentionnées.
- Salariés recrutés pour **des tâches temporaires**.
- Demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi depuis au moins 4 mois ou 1 mois si l'inscription est consécutive à un licenciement économique.

Pour les contrats suivants :

- ➔ **CDD saisonniers** (y compris contrat vendanges),
- ➔ **CDD d'usage** (ouvert uniquement aux exploitations forestières et associations intermédiaires),
- ➔ **CDD d'insertion** (conclu par les entreprises d'insertion, associations intermédiaires du secteur agricole) (y compris les CDD conclus par des GE multisectoriels pour les activités visées ci-dessus)
- ➔ **CDD "Contrat Initiative emploi" (CIE)** conclu dans le cadre du "Contrat Unique d'Insertion" (CUI).
- ➔ **CDI/CTI :**
 - s'il est conclu par un groupement d'employeurs non multisectoriel, pour l'embauche d'un demandeur d'emploi (DE), y compris le CUI-CIE (en CDI)
 - pour les contrats en cours au 01/01/2010 conclus par un groupement d'employeurs, avec des salariés non inscrit comme demandeurs d'emploi.

Exonérations et prises en charge

Cotisations exonérées

- Exonération des cotisations patronales ASA, AT et AF ET
- Prise en charge par la MSA des cotisations conventionnelles patronales de retraite complémentaire (CAMARCA, CRCCA, GMP, CET, AGFF) de formation professionnelle (FAFSEA, ANEFA, PROVEA, AFNCA) et SST.

Montants d'exonération

L'**exonération** des cotisations patronales est **totale** pour une rémunération inférieure ou égale à 2,5 Smic mensuel (Smic majoré de 150 %) et **dégressive** pour une rémunération mensuelle inférieure ou égale à 3 Smic.

Le montant des cotisations exonérées et prises en charges, est déterminé par l'application de la formule suivante :

$$\left(\frac{C}{0,5} \right) \times \left[3 \times \left(\frac{2,5 \times \text{montant mensuel du SMIC}}{\text{rémunération mensuelle brute hors heures supplémentaires et complémentaires}} - 2,5 \right) \right]$$

Pour les cotisations légales visées par l'exonération :

C = somme des cotisations légales ASA, AT et AF

Pour les cotisations légales et conventionnelles recouvrées pour le compte de tiers visées par la prise en charge :

C = somme des cotisations Formation professionnelle, Retraite complémentaire (régimes des cadres et non cadres), AGFF, SST

Montant mensuel du SMIC : 151,67 x SMIC horaire. Les heures supplémentaires et complémentaires (HS/HC) ne sont pas prises en compte. Le montant doit être corrigé pour les salariés temps partiel, non mensualisés, entrées-sorties en cours de mois, dont le contrat est suspendu en raison de maladie... (cf. réduction Fillon)

Rémunération mensuelle brute : hors HS/HC, rémunération des temps de pause, habillage.. et majorations salariales liées à l'application d'un régime d'équivalence.

Durée de l'exonération :

Pendant 119 jours par année civile (et par membre pour les GE)

Possibilité de renoncer à la mesure de réduction « travailleurs occasionnels » en faveur de la réduction dégressive Fillon : une demande par écrit est à adresser à votre MSA avant le 10 janvier de l'année

Formalités à accomplir

- ➔ Pour bénéficier des exonérations, la demande doit être formulée sur la DUE ou sur le volet TESA.
- ➔ Les employeurs des salariés embauchés sous CDI ou CTI doivent renouveler annuellement leur demande de taux réduits par le biais de la déclaration trimestrielle des salaires. Cette demande doit parvenir à la MSA au plus tard le 10 avril de chaque année.
- ➔ **A fournir par le groupement d'employeurs pour attester de la qualité de demandeur d'emploi du salarié :**

Un justificatif récent de l'inscription à Pôle emploi doit être joint à la demande de bénéfice des exonérations de cotisations patronales taux réduits afin d'attester de la qualité de demandeur d'emploi du travailleur occasionnel salarié recruté en CDI par le groupement d'employeurs.

Le contrat d'apprentissage permet à un jeune d'acquies 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

- **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 :**

- 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

- **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 :

- 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 (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 %	196								
26 %	364								
29 %	406								
30 %	420								
38 %	531								
41 %	573								
42 %	587								
45 %	629								
50 %	699								
53 %	741								
54 %	755								
57 %	797								
65 %	909								
67 %	937								
69 %	965								
82 %	1147								
		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	2,18 (3)				2,18 (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		0,30			0,30		
		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 151,67 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 01/01/2012 : 9,22 €

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 420 € par mois ou 1 260,00 € par trimestre.

Cotisations sociales dues pour 1 trimestre	EMPLOYEUR		ETAT	
	Part patronale	Part ouvrière	Part patronale	Part ouvrière
COTISATIONS				
Maladie			161,10	9,45
Vieillesse			124,59	84,96
Prestations familiales			67,95	
Accident du Travail	27,45			
Allocation Logement (FNAL)	1,26			
Chômage	50,34			30,21
AGS	3,78			
Services de Santé au Travail	5,28			
Contribution Solidarité Autonomie	3,78			
TOTAUX		91,89		478,26

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 11 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 écrêté) à utiliser en cas d'heures supplémentaires effectuées. En effet, le taux de réduction des cotisations sociales est écrêté 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 DEPARTEMENTS	Polyculture – Elevage - Aviculture						Cultures spécialisées			Accouage		
	77			Tous sauf 77			Tous			Tous		
	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	20,039	2,871	22,370	19,961	2,872	22,373	20,039	2,871	22,370	20,720	2,883	22,404
Salarié affilié en GIT	20,019	2,860	22,338	19,941	2,861	22,338	20,019	2,860	22,338	20,631	2,849	22,310
Salarié affilié en décès	19,491	2,861	22,341	19,489	2,860	22,338	19,491	2,861	22,341	19,541	2,872	22,373
Salarié non affilié en décès et GIT	19,471	2,849	22,310	19,471	2,849	22,310	19,471	2,849	22,310	19,471	2,849	22,310
Salarié domicilié fiscal hors France (2)	19,740		19,200	19,660		19,200	19,740		19,200	20,400		19,200

ACTIVITES DEPARTEMENTS	Apiculture			Sylviculture			Entreprise de travaux agricoles			Autres Activités Dont Apiculture 77		
	Tous sauf 77			Tous (3)			Tous			Tous		
	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	19,961	2,872	22,373	19,690	2,854	22,324	20,039	2,871	22,370			
Salarié affilié en GIT	19,941	2,861	22,341	-	-	-	20,019	2,860	22,338			
Salarié affilié en décès	19,489	2,860	22,338	-	-	-	19,491	2,861	22,341			
Salarié non affilié en décès et GIT	19,471	2,849	22,310	19,471	2,849	22,310	19,471	2,849	22,310	19,471	2,849	22,310
Salarié domicilié fiscal hors France (2)	19,660		19,200	19,420		19,200	19,740		19,200	19,210		19,200

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	20,078	2,865	22,352	15,528	2,865	17,802	19,458	2,865	21,732	15,528	2,865	17,802
Salarié affilié en GIT	19,927	2,858	22,335	15,377	2,858	17,785	19,307	2,858	21,715	15,377	2,858	17,785
Salarié affilié en décès	19,622	2,856	22,327	15,072	2,856	17,777	19,002	2,856	21,707	15,072	2,856	17,777
Salarié non affilié en décès et GIT	19,471	2,849	22,310	14,921	2,849	17,760	18,851	2,849	21,690	14,921	2,849	17,760
Salarié domicilié fiscal hors France (2)	19,790		14,650	15,240		14,650	19,170		14,650	15,240		14,650

ACTIVITES DEPARTEMENTS	Autres CUMA						Garde-chasse –Garde-pêche					
	77			Tous sauf 77			77			Tous sauf 77		
	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	19,419	2,871	21,750	19,341	2,872	21,753						
Salarié affilié en GIT	19,399	2,860	21,718	19,321	2,861	21,721						
Salarié affilié en décès	18,871	2,861	21,721	18,869	2,860	21,718				19,481	2,861	22,341
Salarié non affilié en décès et GIT	18,851	2,849	21,690	18,851	2,849	21,690	19,461	2,849	22,310	19,461	2,849	22,310
Salarié domicilié fiscal hors France (2)	19,120		18,580	19,040		18,580	19,200		19,200	19,200		19,200

ACTIVITES DEPARTEMENTS	Employeurs jardiniers, garde-forestiers			Organismes, groupements professionnels et coopératives		
	Tous			Tous		
	Ligne E	Ligne F	Net imp. (1)	Ligne E	Ligne F	Net imp. (1)
Salarié affilié en décès et GIT						
Salarié affilié en GIT						
Salarié affilié en décès						
Salarié non affilié en décès et GIT	19,461	2,849	22,310	18,841	2,849	21,690
Salarié domicilié fiscal hors France (2)	19,200		19,200	18,580		18,580

- (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 écrêtée, soit la différence entre le taux indiqué et le taux écrêté (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 2012

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 prévus 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 ».

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**, les assiettes de calcul sont précisées au regard de chacune d'entre elles.

⇒ LES PLAFONDS DE COTISATIONS 2012	
ANNUEL	36 372 €
TRIMESTRIEL	9 093 €
MENSUEL	3 031 €
QUINZAINE	1 516 €
HEBDOMADAIRE	699€
JOURNALIER	167 €
HORAIRE	23 €

⇒ LE SMIC -SMG AU 1 ^{ER} JANVIER 2012	
SMIC HORAIRE	9,22 €
SMIC MENSUEL (151,67 H)	1 398,37 €
SMG	3,44 €

⇒ 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
Cultures et élevages			Coopération		
Cultures et élevages non spécialisés	180	2,90%	Stockage et conditionnement de produit agricoles	600	1,80 %
Cultures spécialisées	110	3,15%	Stockage et conditionnement de fleurs, fruits et légumes	690	3,50 %
Champignonnières	120	3,15%	Approvisionnement	610	1,85 %
Elevages spécialisés de gros animaux	130	2,70%	Collecte, traitement, distribution de produits laitiers	620	3,15 %
Elevages spécialisés de petits animaux	140	4,05%	Traitement de la viande autre que volaille (abattage-découpage- désossage- conserverie)	630	10,60 %
Entraînement, dressage, haras	150	5,80%	Conserverie de produits autre que la viande	640	4,40 %
Viticulture	190	3,45%	Vinification	650	2,40 %
Marais salants	170	3,15%	Insémination artificielle	660	2,70 %
Conchyliculture	160	3,00%	Sucrierie- distillation	670	2,40 %
Travaux forestiers			Meunerie- panification	680	4,40 %
Sylviculture	310	5,80%	Coopératives diverses	770	4,40 %
Gemmage	320	3,22%	Traitement de la viande de volaille avec (abattage-découpage- désossage- conserverie)	760	4,40 %
Exploitations de bois	330	10,65%	Union, Fédération de coopératives agricoles	781	1,12 %
Scieries fixes	340	5,95%	Organismes Professionnels Agricoles		
Entreprises de travaux agricoles			M.S.A	801	1,12 %
Entreprises de travaux agricoles	400	3,40 %	Caisses de crédit agricole	810	1,12 %
Entreprises de jardins, paysagistes, reboisement	410	3,50 %	SICAE : personnel temporaire	830	2,20 %
Entreprises artisanales agricoles			SICAE : personnel statutaire	830	0,20 %
Artisans ruraux du bâtiment	500	5,02 %	Autres organismes professionnels	820	1,12 %
Artisans ruraux (autres)	510	5,02 %	Activités diverses		
Gardes-chasse, gardes-pêche			Organismes remplacement, entreprises travail temporaire	920	2,50 %
Jardiniers, jardiniers- gardes de propriété, gardes-forestiers	910	2,50 %	Membres bénévoles des organismes sociaux	940	0,12 %
Apprentis – taux moyen		2,18 %	Elèves des établissements privés agricoles	950	0,40 %
Personnel des sièges sociaux et des bureaux des exploitations, entreprises et organismes agricoles		1,12 %	Professeurs des établissements privés agricoles	970	0,37 %
Stagiaires de la formation professionnelle continue		2,40 %	Travailleurs handicapés des ESAT	980	2,00 %
			Salariés d'entreprises étrangères sans établissement en France		1,40%
			Ateliers et chantiers d'insertion : contrats d'avenir et d'accompagnement dans l'emploi		1,52 %

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	-	11,10 %	11,10 %	-	-	-

* 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 (3 031 €)	-	0,42 %	0,42 %
Allocation de Logement - FNAL -	rémunération dans la limite d'1 plafond (3 031 €)	-	0,10 %	0,10 %
Redevance Transport - VT -	Cotisation due par entreprises de plus de 9 salariés			
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 (12 124 € par mois) à tout salarié titulaire d'un contrat de travail	2,40 %	4,00 %	6,40 %
Assurance Garantie de Salaires - AGS -		-	0,30%	0,30%

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)		AGRICOLA 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

Retraite complémentaire des salariés des organismes et groupements professionnels agricoles

NON CADRE	CAMARCA ARCCO					
	Retraite complémentaire				AGFF	
	OPA créées depuis le 01/01/98 et OPA adhérents CCPMA retraite avant 1997		OPA créées avant le 01/01/98 (adhésion CAMARCA uniquement)		Toutes entreprises	
Assiette	Tranche A (1)	Tranche B (2)	Tranche A (1)	Tranche B (2)	Tranche A (1)	Tranche B (2)
Part patronale	6,87 %	12,50 %	4,50 %	12,00 %	1,20 %	1,30 %
Part ouvrière	3,13 %	7,50 %	3,00 %	8,00 %	0,80 %	0,90 %
TOTAL	10,00 %	20,00 %	7,50 %	20,00 %	2,00 %	2,20 %

CADRE	CAMARCA (ARCCO)		AGRICOLA RETRAITE AGIRC			CAMARCA	AGIRC
	Retraite complémentaire		Retraite complémentaire	GMP	CET	AGFF	
	OPA créés depuis le 01/01/98 et OPA adhérents CCPMA retraite avant le 01/01/97	OPA / GPA créés avant le 01/01/98 (adhésion CAMARCA uniquement)	Toutes entreprises				
Assiette	Tranche A (1)		Tranches B et C (3)	(6)	Tranches A, B et C (5)	Tranche A (1)	Tranche B (4)
Part patronale	6,87 %	4,50 %	12,60 %	12,60 %	0,22 %	1,20 %	1,30 %
Part ouvrière	3,13 %	3,00 %	7,70 %	7,70 %	0,13 %	0,80 %	0,90 %
TOTAL	10,00 %	7,50 %	20,30 %	20,30 %	0,35 %	2,00 %	2,20 %

(1) taux sous-plafond (3 031 €) (2) taux compris entre 1 et 3 plafonds (> 3 031 € et 9 093 €) (3) taux compris entre 1 et 8 plafonds (>3 031 € et 24 248 €)
 (4) taux compris entre 1 et 4 plafonds (>3 031 € et 12 124 €) (5) taux jusqu'à 8 plafonds (24 248 €)

(6) cotisation mensuelle forfaitaire de 64,19 € 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 (3 347,22- 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 %.

CET = Contribution exceptionnelle temporaire AGFF= Association pour la gestion du fonds de financement AGIRC/ARCCO GMP = Garantie minimale de points

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 <i>sauf Seine-et-Marne</i>	Polyculture, élevage, aviculture, Apiculture	-	0,36 %	0,36 %	0,45 %	0,85 %	1,30 %
Seine-et-Marne	Polyculture, élevage, aviculture	-	0,40 %	0,40 %	0,53 %	0,87 %	1,40 %
Tous départements	Cultures spécialisées + gardes-chasse, gardes-pêche uniquement pour le décès	-	0,40 %	0,40 %	0,53 %	0,87 %	1,40 %
	Entreprises de travaux agricoles	-	0,40 %	0,40 %	0,53 %	0,87 %	1,40 %
	Paysagistes	0,14 %	0,22 %	0,36 %	0,44%	0,76%	1,20%
	Accoupage	0,03 %	0,80 %	0,83 %	1,16 %	0,39 %	1,55 %
Tous départements	Sylviculture (accord 10/06/2008)	0,02%	0,18%	0,20%	0,19%	0,03%	0,22%

AGRICA Frais de Soins - ACFSO -			Part ouvrière	Part patronale
Tous départements	Polyculture, Elevage, Aviculture, Entreprise de travaux agricoles	50 € par mois	70 %	30 %
Tous départements	Cultures spécialisées	43,89 € par mois	50%	50%
Tous départements	Paysage			
En cas de souscription de contrats spécifiques :				
Offre santé paysage	Essentiel plus	17,60 € par mois		
	Essentiel confort	13,30 € par mois		
Options pour exploitations de polyculture, élevage, cultures spécialisées IDF	Option plus	18,20 € par mois		
	Option confort	31,95 € par mois		

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

Part Patronale : Cotisation annuelle forfaitaire (appelée en Avril)

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

APECITA - Association pour l'Emploi des Cadres, Ingénieurs et Techniciens de l'Agriculture

Cotisation due pour le personnel d'encadrement ou assimilé des organismes professionnels sauf pour ceux qui cotisent à la CPCEA

Assiette	Part ouvrière	Part patronale	TOTAL
Rémunération jusqu'à 4 plafonds (12 124 € mensuel)	0,024 %	0,036 %	0,060 %

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	TOTAL TAUX
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

Assiette des contributions CSG et CRDS L'assiette est modifiée sur le taux et le champ d'abattement par l'article 17 de la loi de financement de la SS pour 2012, elle est égale à :

- **98,25 % de l'assiette brute** pour les allocations chômage, les indemnités et les revenus d'activité (salaires bruts, sommes versées à l'occasion de la modification du contrat de travail n'ayant pas le caractère de dommages et intérêts).
- **et 100 % de l'assiette brute** pour les rémunérations suivantes exclues de l'abattement :

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 **1,75%** 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.

CSG et CRDS (suite) : contributions à la charge unique du salarié					
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 %	
Revenus de remplacement	Allocation préretraite attribuée à compter du 11/10/2007	Imposable ou non	7,50 %	5,10 %	0,50 %
	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	-	

Taxes sur les contributions de prévoyance – TCP-

Cette contribution, applicable au montant des cotisations patronales destinées à la couverture des prestations complémentaires de prévoyance (capital décès, incapacité de travail, ...) **est supprimée en 2012 et reprise dans le cadre de la contribution forfait social (cf. rubrique forfait social).**

Contribution de Solidarité Autonomie - CSA -

sur la totalité de la rémunération

0,30 %

⇒ LES CONTRIBUTIONS SPECIFIQUES

Forfait social

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, 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)

Extension aux contributions patronales versées par les employeurs de plus de 10 salariés pour financer les prestations complémentaires de prévoyance (à l'exception de la prime patronale d'assurance affectée au financement de l'obligation de maintien de salaire comme pour la CSG/CRDS)

Part patronale

8%

Contribution d'Épargne Salariale –CES- (ex PPESVR)

Abondement de l'employeur sur la somme excédant annuellement par salarié la somme de 2 300 € (ou 3450 € en cas d'acquisition de titres).

Part patronale

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 :

Pour les avantages de préretraite attribués avant le 11/10/2007

Pour les avantages de préretraite attribués à partir du 11/10/2007

Part patronale

24,15%

50 %

Contribution sur indemnités de mise à la retraite

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

Part patronale

50 %

Contribution aux régimes supplémentaires de retraite à prestations définies - CSRSP-

Contribution patronale appliquée selon option sur :

- **les primes** en cas de gestion externe de l'entreprise

- **les dotations** en cas de gestion interne du régime par l'employeur

- **les rentes versées** (suppression de l'abattement d'assiette pour la part inférieure à 1/3 du plafond – loi financement SS 2011)

Nouvelle contribution à la charge du salarié (loi de financement de la SS pour 2011)

Pour les rentes liquidées à partir du 01/01/2011

- rentes comprises entre 400 et 600 € par mois

- rentes supérieures à 600 € par mois

Pour les rentes liquidées avant le 01/01/2011

- rentes comprises entre 500 et 1000 € par mois

- rentes supérieures à 1000 € par mois

Part patronale

12%

24%

16%

Part ouvrière

7%

14%

7%

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

S'applique aux rentes excédant 8 plafonds annuels définis à l'article L.241-3 du code de sécurité sociale

Recouvrement identique à la contribution ci-dessus (CSRSP)

Part patronale

30 %

Contribution sur les stocks options ou actions gratuites

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

Actions gratuites d'une valeur annuelle par salarié inférieure à la moitié du plafond annuel de sécurité sociale

Part patronale

14 %

10%

⇒ Exemple de calcul des cotisations sociales dues au titre de janvier 2012 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 1 398,37 € arrondi 1 398 €
 APE : 110 SMIC Horaire 9,22 € 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%	10,49 €	12,80%	178,94 €
	Vieillesse sous plafond	6,65%	92,97 €	8,30%	116,03 €
	Vieillesse sur totalité rémunération	0,10%	1,40 €	1,60%	22,37 €
	Accidents du travail (2)			3,15%	44,04 €
	Allocations familiales -AFA-			5,40%	75,49 €
		Sous total part patronale =			436,87 €
		Coefficient de réduction =			
		$\frac{0,281}{0,6} \times (1,6 \times \frac{9}{\text{Rém}^\circ \text{ mensuelle brute hors certains temps d'inaction (3)}} \times 151,67 - 1)$			0,2810
		Réduction = coefficient X rémunération			392,84 €
		Sous total part patronale après réduction			44,03 €
Cotisations légales recouvrées pour le compte de tiers	FNAL			0,10%	1,40 €
	Service de santé au travail			0,42%	5,87 €
CSG/CRDS (4)		8%	111,93 €		
Contribution solidarité autonomie (CSA)				0,30%	4,19 €
COTISATIONS CONVENTIONNELLES					
Cotisations conventionnelles imposées par la loi	Chômage	2,40%	33,55 €	4,00%	55,92 €
	AGS			0,30%	4,19 €
	Retraite complémentaire CAMARCA	3,75%	52,43 €	3,75%	52,43 €
Cotisations conventionnelles pures et simples	AGFF	0,80%	11,18 €	1,20%	16,78 €
	FAFSEA (5)			0,55%	7,69 €
	AFNCA / ANEFA / PROVEA	0,01%	0,14 €	0,26%	3,63 €
	Agrica prévoyance Décès (6)			0,40%	5,59 €
	Agrica prévoyance GIT (6)	0,53%	7,41 €	0,87%	12,16 €
	Agrica prévoyance Frais de soins (6)		35,00 €		15,00 €
Total part ouvrière			357 €	Total part patronale	229 €
Total des cotisations			585 €	Net à payer au salarié ⁽⁷⁾ 1041,87 €	

(1) VT et forfait social exclus car entreprise de - de 9 salariés, respectivement, au 31-12-2011 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 31-12-2011.

(2) Variable. Le taux de 3,15% est le taux applicable au code APE 110 (cultures spécialisées) pour l'année 2012.

(3) Doivent être neutralisées dans le calcul de la réduction les rémunérations afférentes aux temps de pause, d'habillage/déshabillage ou temps de coupure et d'amplitude

(4) Taux applicable sur 98,25% 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% (cotisation annuelle). 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 0,36%.

(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.