

TAXES ET PARTICIPATIONS SUR LES SALAIRES

Toutes les sommes versées en qualité de salaires ou de rémunérations assimilées sont, en principe, soumises aux quatre impôts suivants :

- taxe sur les salaires (TVA) ;
- taxe d'apprentissage ;
- participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue ;
- participation des employeurs à l'effort de construction.

TAXE D'APPRENTISSAGE

DEFINITION

Il s'agit de faire participer l'employeur au financement des premières formations technologiques et professionnelles, c'est-à-dire les formations, qui avant l'entrée dans la vie active, préparent les jeunes à un emploi spécialisé (ouvrier, technicien ou cadre).

La taxe d'apprentissage est une taxe d'État, dont le champ d'application est défini par les articles 224-2 et suivants du Code général des impôts.

Elle est assise sur les salaires. Elle est déductible de l'assiette de l'impôt sur le revenu ou de l'impôt sur les sociétés.

Champ d'application

Sont assujettis au paiement de la taxe d'apprentissage :

- personnes physiques ;
- sociétés de personnes ;
- groupement d'intérêt économique exerçant une activité industrielle, commerciale ou artisanale, au sens des articles 34 et 35 du Code général des impôts ;
- sociétés, associations et organismes passibles de l'impôt sur les sociétés au taux normal sur les bénéfices non distribués ;
- sociétés coopératives de production, transformation, conservation et vente de produits agricoles ainsi que leurs unions fonctionnant conformément aux dispositions légales qui les régissent.

Ces entreprises sont concernées dès la première année d'activité et dès l'embauche du premier salarié.

Peuvent être affranchies de la taxe d'apprentissage :

- les petites entreprises, entreprises individuelles notamment, occupant un ou plusieurs apprentis et dont la base annuelle d'imposition n'excède pas 6 fois le SMIC annuel ;
- les sociétés et autres personnes morales ayant pour objet exclusif l'enseignement.

Assiette

La taxe d'apprentissage est calculée sur la même assiette que celle permettant de calculer les cotisations de sécurité sociale

Article 1599 ter B du Code général des impôts

Taux de la taxe d'apprentissage

Collecte 2014 de la taxe d'apprentissage 2013

Son taux est fixé à **0,50 %** de la masse salariale, exception faite de l'Alsace-Moselle où elle est égale à **0,26 %** de la masse salariale.

Vont s'ajouter à ce taux fixe des parts variables :

- une contribution additionnelle de **0,18 %** pour financer le développement de l'apprentissage ;
- une contribution supplémentaire pour certains employeurs, ceux dont l'effectif dépasse **250** salariés (taux variable).
- les quotas d'apprentissage correspondant à **57 %** de la taxe englobent :
 - versement obligatoire au titre du Fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage (FNDMA),
 - pour les entreprises qui emploient des apprentis, financement obligatoire des CFA et des sections d'apprentissage,
 - concours financiers aux CFA, sections d'apprentissage, à certaines écoles d'enseignements technologiques et professionnels (article L. 6241-5 du Code du travail) et aux centres de formation des banques et des assurances (article L. 6241-6 du Code du travail) ;
- les dépenses libératoires « hors quota » correspondant à **43 %** de la taxe englobent :
 - les sommes engagées au titre de formations technologiques ou professionnelles, c'est-à-dire :
 - les subventions aux centres de formation d'apprentis (exemple renouvellement de matériel, équipement complémentaire ...),
 - les frais de stages et de séquences pédagogiques,
 - les subventions à certaines écoles d'entreprises,
 - les frais des activités complémentaires des premières formations technologiques et professionnelles (information, orientation, vie sociale et professionnelle),
 - les dépenses en faveur des écoles de la 2^e chance (E2C) ;

Les dépenses libératoires sont ensuite réparties en **3** catégories (A, B, ou C) selon un barème. Légalement le quota de ces dépenses est **43 %** de la taxe sauf pour les DOM où il est de **48 %**.

Pour s'acquitter de cet impôt, l'employeur a deux possibilités :

effectuer directement ou indirectement des dépenses libératoires, par l'intermédiaire d'organismes collecteurs agréé au titre de la taxe d'apprentissage (OCTA) avant le 1^{er} mars de l'année N + 1 ;

- effectuer des versements au Trésor.

Collecte 2015 de la taxe d'apprentissage 2014 (certains détails doivent encore être validés par la loi de finance pour 2015)

Les taux de la taxe d'apprentissage vont évoluer au 1^{er} janvier 2015, ils s'appliqueront pour la collecte 2015 de la taxe d'apprentissage 2014 : son taux sera fixé à **0,68 %**, exception faite de l'Alsace-Moselle où elle est égale à **0,44 %** de la masse salariale. La contribution additionnelle serait supprimée mais son taux serait intégré à celui de la taxe d'apprentissage. La contribution supplémentaire elle demeure.

Il peut s'ajouter une part variable : une contribution supplémentaire pour certains employeurs, ceux dont l'effectif dépasse **250** salariés (taux variable).

La taxe d'apprentissage est découpée de la façon suivante :

- « fraction régionale pour l'apprentissage » correspondant à **51** % ;
- les quotas d'apprentissage correspondant à **26** % de la taxe qui englobent :
 - pour les entreprises qui emploient des apprentis, financement obligatoire des CFA et des sections d'apprentissage,
 - concours financiers « libres » aux CFA, sections d'apprentissage, à certaines écoles d'enseignements technologiques et professionnels (article L. 6241-5 du Code du travail) et aux centres de formation des banques et des assurances (article L. 6241-6 du Code du travail),
 - versements libres « préaffectés », ou versements non affectés ;
- les dépenses libératoires « hors quota » correspondant à **23** % de la taxe qui englobent :
 - dépenses au titre des formations technologiques et professionnelles en faveur de certains établissements :
 - subventions versées aux établissements, y compris sous forme de matériels à visée pédagogique,
 - frais de premier équipement, de renouvellement de matériel existant et d'équipement complémentaire des écoles et des établissements en vue d'assurer les actions de formation initiales dispensées hors du cadre de l'apprentissage,
 - frais de stages organisés en milieu professionnel, dans la limite d'une fraction de la taxe.

Pour s'acquitter de cet impôt, l'employeur a deux possibilités :

- effectuer directement ou indirectement des dépenses libératoires, par l'intermédiaire d'organismes collecteurs agréé au titre de la taxe d'apprentissage (OCTA) avant le 1^{er} mars de l'année N + 1 ;
- effectuer des versements au Trésor.

Déclarations

La déclaration n° 2482 a été supprimée en 2007 et intégré dans la DADS. Il existe dans la DADS des rubriques spécifiques afin de compléter les éléments nécessaires au calcul de la taxe :

- elles permettent de définir si l'entreprise est assujettie à la taxe d'apprentissage et aux contributions supplémentaires ;
- ainsi que les assiettes correspondantes.

Cependant la suppression de cette déclaration ne change pas les échéances de versement, l'entreprise doit s'acquitter de ses versements libératoires avant le 1^{er} mars de l'année N + 1 celle correspondant à la taxe d'apprentissage.

Exemple

La collecte 2013 doit être acquittée avant le 1^{er} mars 2014.

Le défaut ou le retard de déclaration entraîne le paiement d'intérêts de retard de **5** %.

Collecte 2014 de la taxe d'apprentissage 2013

Contribution additionnelle de 0,18 % pour financer le développement de l'apprentissage. Tous les employeurs qui contribuent à la taxe d'apprentissage y sont assujettis

Contribution supplémentaire pour les employeurs ayant un effectif supérieur à 250 salariés : le taux est variable

Taxe d'apprentissage : taux de 0,50 % + la contribution additionnelle (taux 0,18 %) + la contribution supplémentaire si l'effectif supérieur à 250 salariés (taux variable)

Quota soit :
- 57 % de la taxe
- 52 % dans les DOM

Dépenses libératoires soit :
- 43 % de la taxe
- 48 % dans les DOM

22 % reversés au Fonds National de Développement et de Modernisation de l'Apprentissage réservé au Trésor public

12 % dans les DOM

35 % quota libre reversés aux CFA : c'est le quota libre 45 % dans les DOM.

Une partie est obligatoirement reversée au CFA d'accueil des apprentis présents dans l'entreprise au 31 décembre de l'année N - 1

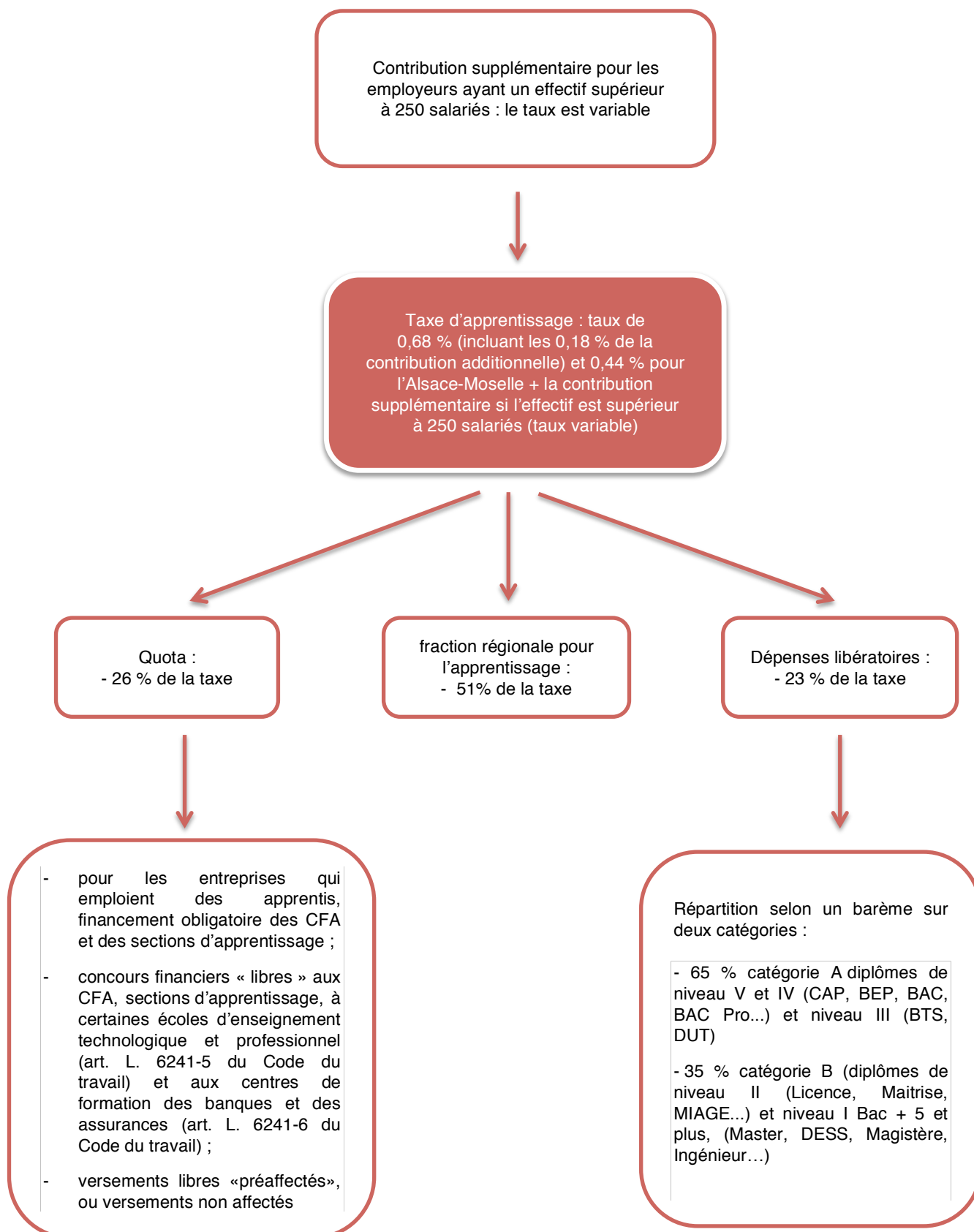
Répartition selon un barème sur trois catégories :

- 40 % catégorie A (diplômes de niveau V et IV, CAP, BEP, BAC, BAC Pro...)

- 40 % catégorie B (diplômes de niveau III et II, BTS, DUT, Licence, Maîtrise, MIAGE...)

- 20 % catégorie C (diplômes de niveau I, Bac + 5 et plus, Master, DESS, Magistère, Ingénieur...)

Collecte 2015 de la taxe d'apprentissage 2014



PARTICIPATION A LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Tous les employeurs ont l'obligation de participer, chaque année, au financement de la formation professionnelle continue quel que soit leur effectif ou la nature de leur activité.

Le régime diffère selon que l'entreprise a plus ou moins de **10** salariés. L'effectif pris en compte comprend tous les salariés percevant une rémunération soumise à charges sociales, au sens de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale.

Les salariés à temps partiel sont pris en compte au prorata de la durée du travail prévue dans leur contrat par rapport à la durée collective de travail de l'établissement.

Employeurs de moins de 10 salariés

Le versement des entreprises de moins de **10** salariés est égal à :

Taux global de la participation à la formation	Financement dédié au congé individuel à la formation	Financement dédié aux périodes professionnalisation et DIF	Plan de formation
■ 0,55 % de la masse salariale de l'année N ■ déclaration intégrée à la DADS ■ paiement 1^{er} Mars N + 1	Aucun	■ 0,15 % de la masse salariale de l'année N ■ paiement avant le 1^{er} mars N + 1	■ 0,40 % de la masse salariale de l'année N ■ paiement avant le 1^{er} mars N + 1
Les employeurs occupant des contrats à durée déterminée doivent effectuer un versement spécifique de 1 % destiné aux congés formation des intéressés. De même, ceux qui embauchent des intermittents du spectacle ont un versement spécifique à effectuer de 2 %.			

Ces versements sont effectués auprès des Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA).

Les employeurs qui franchissent le seuil de **10** salariés pour la première fois, restent soumis au régime des entreprises de moins de **10** salariés pour l'année en cours et les deux suivantes. Ensuite, le taux réservé au plan de formation passe à :

- **0,60** % la quatrième année ;
- **0,80** % la cinquième année ;
- **1,05** % la sixième année.

Ce principe ne s'applique pas en cas de reprise ou d'absorption d'une entreprise.

Entreprises de 10 à 19 salariés

Taux global de la participation à la formation	Financement dédié au congé individuel à la formation	Financement dédié aux périodes professionnalisation et DIF	Plan de formation (directement géré par l'entreprise au profit de ses salariés)
■ 1,05 % de la masse salariale de l'année N ■ déclaration à effectuer au service des impôts au plus tard le 2^e jour ouvré qui suit le 1^{er} mai de l'année N + 1	Aucun	■ 0,15 % de la masse salariale de l'année N ■ paiement avant le 1^{er} Mars N + 1	■ 0,90 % de la masse salariale de l'année N ■ versement obligatoire d'une partie du 0,90 % à un collecteur au titre du FPSPP avant le 1^{er} mars de l'année N + 1
Les employeurs occupant des contrats à durée déterminée doivent effectuer un versement spécifique de 1 % destiné aux congés formation des intéressés. De même, ceux qui embauchent des intermittents du spectacle ont un versement spécifique à effectuer de 2 %.			

Entreprises de 20 salariés et plus

Taux global de la participation à la formation	Financement dédié au congé individuel à la formation	Financement dédié aux périodes professionnalisation et DIF	Plan de formation (directement géré par l'entreprise au profit de ses salariés)
■ 1,60 % de la masse salariale de l'année N ■ déclaration à effectuer au service des impôts au plus tard le 2^e jour ouvré qui suit le 1^{er} mai de l'année N + 1	■ 0,20 % de la masse salariale de l'année N ■ paiement avant le 1^{er} mars N + 1	■ 0,50 % de la masse salariale de l'année N ■ paiement avant le 1^{er} mars N + 1	■ 0,90 % de la masse salariale de l'année N ■ versement obligatoire d'une partie du 0,90 % à un collecteur au titre du FPSPP avant le 1^{er} mars de l'année N + 1
Les employeurs occupant des contrats à durée déterminée doivent effectuer un versement spécifique de 1 % destiné aux congés formation des intéressés. De même, ceux qui embauchent des intermittents du spectacle ont un versement spécifique à effectuer de 2 %.			

À partir du 1^{er} janvier 2015 le DIF laissera sa place au compte personnel de formation. Le salarié pourra l'utiliser jusqu'au départ en retraite y compris pendant ses périodes de chômage. Chaque année ce nouveau compteur sera abondé, en proportion du temps de travail, par l'employeur de **24 h 00** jusqu'à l'acquisition de **120 h** puis de **12 h** (année de travail à temps complet), jusqu'à un maximum de droits acquis de **150 h**.

Le financement de la formation sera aussi remanié. Une contribution minimale unique sera versée à l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) compétent. Le taux sera de **0,55 %** (employeurs de moins de **10** salariés) ou **1 %** (employeurs de **10** salariés et plus) de la masse salariale (Articles L. 6331-2 et L. 6331-9 modifiés du Code du travail). Ces nouveaux taux seront mis en place sur les salaires versés à compter du 1^{er} janvier 2015, c'est-à-dire sur la collecte 2016.

L'employeur a la possibilité de mettre en place un accord « **0,2 % CPF** » sur une durée de **3** ans. Il s'engagera à verser **2 %** des rémunérations versées pendant l'année au financement du compte personnel de formation (CPF).

Article L. 6331-10 du Code du travail version applicable à partir de 2015

Dans cette hypothèse la contribution minimale passera de **1 %** à **0,8 %**. Le versement devra intervenir au plus tard le 1^{er} mars de l'année qui suit la dernière année de l'application de l'accord (article R. 6331-13 modifié du Code du travail).

Décret n° 2014-968 du 22 août 2014

Calcul de l'effectif

Il s'agit de l'effectif au 31 décembre de l'année concerné par la taxe, tous établissements confondus. Il est obtenu en calculant la moyenne des effectifs de chaque mois de l'année civile. Il faut tenir compte des salariés titulaires d'un contrat de travail au dernier jour du mois y compris les salariés absents. Sont exclus de l'effectif les apprentis et contrats aidés assortis d'une mesure temporaire d'exclusion des effectifs.

Assiette de calcul

L'assiette est la même que pour les cotisations de Sécurité sociale.

Déclaration des dépenses de formation

Les employeurs de moins de **10** salariés doivent effectuer les démarches de déclaration par la DADS. Les entreprises de plus de **10** salariés doivent remplir l'imprimé n° 2483.

Ces déclarations doivent être établies en double exemplaire et adressées à la recette des impôts :

- soit du lieu de souscription de la déclaration de résultats ;
- soit du domicile du siège social de l'entreprise.

Elles doivent être déposées en principe avant le 30 avril de chaque année. Les sommes inscrites doivent être arrondies au franc le plus proche, sans les centimes.

Déclaration n° 2483 pour les entreprises de plus de 10 salariés

La déclaration n° 2483 mentionne :

- les renseignements nécessaires au calcul du montant brut de la participation :
 - calcul du nombre de salariés,
 - détermination de la masse salariale,
 - réduction appliquée aux entreprises qui franchissent le seuil de **10** salariés, le cas échéant ;

- le détail des dépenses effectivement consenties déductibles du montant de la participation :
 - dépenses de formation interne, notamment frais de personnel formateur, charges sociales, frais de fonctionnement,
 - dépenses d'équipement en matériel et en locaux, dans la limite du prorata de l'annuité d'amortissement correspondant à l'utilisation du matériel pour la formation,
 - dépenses de formation externe, en particuliers celles réalisées en application de convention de formation,
 - rémunération des stagiaires et bénéficiaires de bilans de compétences,
 - dépenses de transport et d'hébergement,
 - dépenses d'évaluation des besoins de formation auprès d'organismes de conseil notamment,
 - versements à des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA),
 - excédents reportables,
 - versements au Trésor public, en cas de dépenses insuffisantes,
 - nombre de stagiaires et d'heures de stage.

Les employeurs de plus de **50** salariés sont tenus de joindre à la déclaration n° 2483 :

- le procès-verbal de consultation du comité d'entreprise ou le procès-verbal de carence de l'institution ;
- la liste des conventions de formation passées avec des organismes de formation ;
- la liste des OPCA ayant reçu des versements de la part de l'employeur ;
- la liste et le montant des subventions éventuellement perçues par l'employeur ;
- les références de l'engagement de développement contracté le cas échéant par l'entreprise.

PARTICIPATION A L'EFFORT DE CONSTRUCTION

Les employeurs occupant au minimum **20** salariés doivent consacrer à l'effort de construction **0,45** % au moins des salaires payés au cours de l'année civile écoulée et ceci quelle que soit la date de fin d'exercice comptable.

L'effectif de **20** salariés au moins est le nombre mensuel moyen atteint pendant l'année civile écoulée, ou la fraction d'année durant laquelle l'activité a été exercée. Les salariés à temps partiel sont pris en compte au prorata de la durée du travail prévue dans leur contrat par rapport à la durée collective de travail de l'établissement. Sont exclus de l'effectif les apprentis et contrats aidés assortis d'une mesure temporaire d'exclusion des effectifs.

Cette participation est affectée au financement :

- d'acquisition et d'aménagement de terrains destinés exclusivement à la construction de logements sociaux ;
- de construction ou réhabilitation de logements locatifs ;
- d'acquisitions, d'aménagements ou de remise en état de logements anciens ;

Le comité d'entreprise doit obligatoirement être consulté sur l'affectation des sommes à investir. À défaut de comité d'entreprise, dans une entreprise de plus de **50** salariés, ce sont les délégués du personnel qui sont consultés.

MONTANT DE LA PARTICIPATION

L'assiette de l'investissement est constituée, pour une année donnée, de l'ensemble des salaires bruts versés au cours de l'année civile précédente.

Le délai d'investissement expire le 31 décembre suivant l'année de paiement des salaires.

L'excédent d'investissement sur une année donnée peut être reporté sur les années suivantes sans limitation de durée.

Le taux est fixé à **0,45** % depuis le 1^{er} janvier 1992.

INVESTISSEMENTS DIRECTS REALISES PAR L'EMPLOYEUR

Les investissements réalisés directement par l'employeur peuvent revêtir plusieurs formes :

- prêts accordés aux salariés pour la construction de leur résidence principale à taux réduit;
- constructions directes autorisées par décision préfectorale après signature d'une convention avec l'État ;
- travaux d'amélioration d'immeubles anciens appartenant à l'employeur et loués à ces salariés, autorisés par décision préfectorale, à l'exclusion des constructions ou améliorations effectuées par l'intermédiaire d'une société de construction ou d'un organisme collecteur.

Ces investissements, pour être libératoires, doivent remplir des conditions communes auxquelles s'ajoutent des conditions particulières pour certaines d'entre elles :

- le financement ne peut excéder **50 %** du coût de l'opération ;
- le logement doit être la résidence principale des occupants ;
- les dirigeants, leur conjoint et leurs enfants non émancipés ne peuvent en bénéficier ;
- le financement doit intervenir au plus tard un an après la délivrance du certificat de conformité ;
- les logements ne peuvent être transformés en locaux professionnels.

Quelle que soit la forme choisie pour réaliser l'investissement, l'opération doit être constatée en comptabilité pour permettre à l'administration de s'assurer de sa régularité.

Prêts aux salariés

L'employeur peut prêter directement à ses salariés pour faciliter la construction ou l'acquisition d'un logement affecté à leur résidence principale. Le prêt doit être conclu pour une durée maximale de **30 ans** avec des intérêts plafonnés. Le prêt doit permettre de financer un logement répondant à des conditions de performance énergétique définies par arrêté une condition de montant;

Le montant libératoire des prêts s'apprécie en distinguant trois zones géographiques (**30 %** du coût total de l'opération, dans la limite de **30 000 €** en zone C, **40 000 €** en zone B2, **45 000 €** en zone B1 ou **50 000 €** en zone A°) et d'après des conditions de ressources du ménage.

Article R. 313-7, 1° du Code de la construction et habitation

■ Zone 1 :

Agglomération de Paris, zones d'urbanisation et villes nouvelles d'Ile-de-France.

Arrêté du 17 mars 1978 - JO du 19 août 1978

■ Zone 2 :

Reste de la région Ile-de-France, agglomérations et communes urbaines de plus de **100 000** habitants, villes nouvelles hors Ile-de-France, îles non reliées au continent par voie routière, certains cantons du département de l'Oise.

Arrêté du 17 mars 1978 - JO du 19 août 1978

■ Zone 3 :

Reste du territoire à l'exclusion des DOM.

4° Arrêté du 29 juillet 1977 - JO du 19 août 1977

Il doit s'agir de véritables prêts et non pas de dons. Le prêt doit être fait en espèces et non pas en nature (exemple : matériaux de construction).

Constructions et améliorations effectuées par l'entreprise

Ce type d'investissement direct ne peut être mis en œuvre qu'à titre exceptionnel et quand les autres modalités d'investissement ne peuvent répondre aux besoins des salariés de l'entreprise. Il est soumis à une autorisation préfectorale. L'employeur doit signer une convention avec l'Etat.

Article R. 319-9 du Code de la Construction et de l'Habitat

L'investissement peut prendre deux formes :

- construction de logements réalisés pour le compte de l'employeur et destinés aux salariés de l'entreprise ;

La participation complète des prêts locatifs aidés (PLA), des prêts conventionnés (PCL) ou des prêts PAP dans la limite de **25 %** du prix total de l'opération.

L'investissement n'est libératoire que dans la limite de **10 %** du coût de chaque logement et est plafonné différemment pour chaque zone (dans la limite de **30 000 €** par logement en zone C, **40 000 €** en zone B2, **45 000 €** en zone B1, **50 000 €** en zone A ou **70 000 €** en zone A bis).

VERSEMENT A DES ORGANISMES

L'employeur peut se libérer en versant le montant des fonds destinés à la participation à l'effort-construction à des organismes collecteurs agréés.

Il peut s'agir de trois catégories d'établissements :

- associations à caractère professionnel ou interprofessionnel ayant pour objet exclusif de promouvoir l'acquisition ou l'aménagement de terrains destinés à la construction de logements sociaux (CIL) ;
- organismes dotés d'un statut désignés par arrêté qui leur permet de concourir au financement de logements sociaux tels que les Chambres de Commerce et d'Industrie (CCI), le Fonds d'Action Sociale pour travailleurs migrants (FAS), les Caisses d'Allocations Familiales (CAF) et les sociétés anonymes de crédit immobilier ;
- organismes spécialement autorisés par arrêté ministériel chargés de la construction et de l'habitation : organismes d'HLM et Sociétés d'Économie Mixte.

Absence ou insuffisance d'investissement

En cas d'insuffisance ou de défaut d'investissement, l'entreprise doit verser une cotisation égale à **2 %** du montant des salaires taxables de l'année précédente. La cotisation de **2 %** présente le caractère d'un impôt à concurrence de l'insuffisance constatée. Le surplus est considéré comme une pénalité.

Déclaration

Jusqu'à présent l'employeur devait remplir une déclaration appelée 2080 au plus tard le 2^e jour ouvré après le 1^{er} mai de chaque année. Cette déclaration est supprimée dès cette année (*Articles L. 313-4 et R. 313-2 modifiés du Code de la construction et de l'habitation*).

Pour les employeurs qui ont procédé à la totalité des investissements requis il n'aura pas de déclaration à faire cette année.

Cependant pour ceux qui ne se sont pas libérés de la totalité de leur obligation, ils restent redevables de la contribution de **2 %**. Ils devront s'en acquitter auprès du comptable public compétent pour le 30 avril, accompagné du bordereau 2485 (*Articles L. 313-4 et R. 313-3 modifiés du Code de la construction et de l'habitation*).

La DADS comporte déjà les rubriques nécessaires pour mentionner si l'employeur est assujetti ou non à cette taxe.

TAXE SUR LES SALAIRES (TVA)

Champ d'application

Les employeurs domiciliés ou établis en France versant des rémunérations imposables dans la catégorie des traitements et salaires, quand ces employeurs :

- ne sont pas assujettis à la TVA l'année du versement des rémunérations ;
- ou ont été assujettis à la TVA sur moins de **90 %** de leur chiffre d'affaires au titre de l'année civile précédant celle du paiement des rémunérations.

A contrario pour être exonéré de la taxe sur les salaires il faut soit que :

- l'employeur soit totalement assujetti à la TVA ;
- le chiffre d'affaires de l'année précédant le versement des rémunérations n'excède pas les limites de la franchise de TVA.

ASSIETTE DE LA TAXE

L'article 231 du Code général des impôts modifié par la loi 2012-1404 du 17 décembre 2012, article 13, impose depuis le 1^{er} janvier 2013 un alignement de l'assiette de la taxe sur celle de la CSG (contribution sociale généralisée). Cependant la taxe ne bénéficie pas de l'abattement de **1,75 %** pris en compte dans le calcul de la CSG.

Par cette modification, l'assiette de la taxe a été élargie. En effet, est maintenant réintégré en plus des salaires, l'intéressement, la participation aux résultats, les abondements aux plans d'épargne salariale, les contributions patronales de prévoyance complémentaire et de retraite supplémentaire, etc.

Les rémunérations versées à certains contrats bénéficient d'exonération de la taxe sur les salaires :

- salariés en contrat d'accompagnement dans l'emploi, que ce soit dans le cadre du contrat unique d'insertion ou des emplois d'avenir (article L. 5134-31 du Code du travail, article 231 bis N du Code général des impôts) ;
- salariés en contrat d'insertion par l'activité dans les DOM (article 231 bis N du Code général des impôts) ;
- enseignants des centres de formation d'apprentis (article 231 bis R du Code général des impôts) ;
- rémunérations versées par les groupements d'établissements publics d'aménagement (GRETA) (CE 25 juin 2008, n° 28566) ;
- personnel des cantines d'entreprise, pour la partie du salaire correspondant au service de la cantine (BOFiP-TPS-TS-20-20-§§ 280 à 310-22/01/2014) ;
- personnes recrutées par les organismes et œuvres sans but lucratif à l'occasion et pour la durée d'une manifestation de bienfaisance ou de soutien organisée à leur seul profit (article 231 bis L du Code général des impôts).

CALCUL DE LA TAXE

La taxe est calculée à partir des rémunérations versées au cours de l'année par application d'un barème progressif :

BOFiP-TPS-TS-30-§ 10-25/03/2014

BAREME ANNUEL

Taux	Assiette
4,25 %	Rémunération totale
Majoration de 4,25 %	7 666 € < fraction de rémunération ≤ 15 308 €
Majoration de 9,35 %	15 308 € < fraction de rémunération ≤ 151 208 €
Majoration de 15,75 %	151 208 € < fraction de rémunération

BAREME TRIMESTRIEL

Taux	Assiette
4,25 %	Rémunération totale
Majoration de 4,25 %	1 916 € < fraction de rémunération ≤ 3 827 €
Majoration de 9,35 %	3 827 € < fraction de rémunération ≤ 37 802€
Majoration de 15,75 %	37 802€ < fraction de rémunération

BAREME MENSUEL

Taux	Assiette
4,25 %	Rémunération totale
Majoration de 4,25 %	639 € < fraction de rémunération ≤ 1 276 €
Majoration de 9,35 %	1 276 € < fraction de rémunération ≤ 12 601 €
Majoration de 15,75 %	12 601 € < fraction de rémunération

PAIEMENT DE LA TAXE

La périodicité des versements de la taxe sur les salaires est déterminée pour l'année entière, en fonction du montant de la taxe sur les salaires due au titre de l'année précédente. Selon son montant, elle peut être versée mensuellement, trimestriellement ou annuellement.

Pour les rémunérations versées à compter du 1^{er} janvier 2013, les échéances de versement sont modifiées.

Décret n° 2102-1464 du 26 décembre 2012

Taxe due en N + 1	Périodicité des versements en N	Délai d'acquittement
Inférieur à 4 000 €	Annuelle	15 premiers jours de l'année suivante
Comprise entre 4 000 et 10 000 €	Trimestrielle	15 premiers jours du trimestre suivant
Supérieure à 10 000 €	Mensuelle	15 premiers jours du mois suivant

Tout versement mensuel ou trimestriel doit être accompagné d'une déclaration à l'administration appelée Relevé de versement provisionnel n° 2501.

Une déclaration annuelle n° 2502 doit parvenir au plus tard le 15 janvier de l'année N + 1 du versement de la taxe auprès de la recette du lieu dont relève le siège de l'entreprise ou le principal établissement ou le domicile de l'employeur. Elle permet de vérifier la liquidation et la régularisation de la taxe sur les salaires.

