

COTISATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE

TAUX DE COTISATIONS

Les agents non titulaires de l'État sont affiliés au régime général de Sécurité sociale pour les risques maladie, maternité, invalidité, décès et vieillesse ainsi que pour la couverture du congé de paternité.

Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'État (modifié par le décret n° 2007-33 du 12 mars 2007)

ASSURANCE MALADIE, MATERNITÉ, INVALIDITÉ, DÉCÈS

REVENUS DES SALARIÉS

Le financement de l'assurance maladie s'effectue par une :

- cotisation patronale de **12,80 %** ;
- cotisation salariale de **0,75 %** pour les rémunérations versées à compter du **1^{er} janvier 1998**. Avant cette date, le taux était fixé à **5,50 %**.

Article L. 131-7-1 et D. 242-3 du Code de la Sécurité sociale

☞ *Les personnes domiciliées fiscalement à l'étranger sont exclues de la baisse de la cotisation maladie dans la mesure où elles relèvent, à titre obligatoire, d'un régime français de Sécurité sociale.*

Exemple

Travailleur frontalier résidant à l'étranger.

Cette cotisation porte sur l'intégralité de la rémunération du salarié.

Elle finance les prestations versées par la Sécurité sociale au titre de la maladie, de la maternité, de l'invalidité ou du décès.

- part de la CSG correspondant à un taux de **5,10 %**.

Agents travaillant dans les départements du Haut-Rhin, Bas-Rhin et de la Moselle

L'article D. 242-20 du Code de la Sécurité sociale fixe une cotisation supplémentaire d'assurance maladie à la charge des agents.

Cette cotisation supplémentaire correspond aux avantages particuliers applicables aux assurés des départements du Haut-Rhin, Bas-Rhin et de la Moselle.

La cotisation supplémentaire a été fixée à **1,50 %** pour les rémunérations versées à compter du **1^{er} janvier 2012**.

La cotisation salariale d'assurance maladie, est, par conséquent, fixée à **2,25 %** dans les départements du Haut-Rhin, Bas Rhin et de la Moselle.

ASSURANCE VIEILLESSE

L'assurance vieillesse est financée par :

- les cotisations d'assurance vieillesse qui sont établies de la façon suivante :
- **15,35 %** dans la limite du plafond de Sécurité sociale dont :
 - **8,50 %** à la charge de l'employeur,
 - **6,85 %** à la charge du salarié ;
- **1,80 %** (part patronale) et **0,30 %** (part salariale) sur l'intégralité du salaire ;
- la contribution sociale généralisée (CSG) : **1,30 %** affecté au fonds de solidarité vieillesse.

Pour financer la retraite anticipée à **60** ans dans le cadre des carrières longues, une augmentation des taux de cotisations vieillesse a lieu dès le mois de novembre 2012.

Ces augmentations sont prévues progressivement jusqu'en 2016.

Décret n° 2012-847 du 2 juillet 2012 (modification de l'article D. 242-4 du Code de la Sécurité sociale)

AUGMENTATION DES TAUX DE LA COTISATION ASSURANCE VIEILLESSE ET VEUVAGE RÉGIME GÉNÉRAL

Rémunérations versées	Sur la part de la rémunération limitée au plafond de sécurité sociale		Sur la totalité des rémunérations	
	Employeur	Salarié	Employeur	Salarié
Jusqu'au 31 octobre 2012	8,30 %	6,65 %	1,60 %	0,10 %
Du 1 ^{er} novembre au 31 décembre 2013	8,40 %	6,75 %	1,60 %	0,10 %
Du 1 ^{er} janvier 2014 au 31 décembre 2014	8,45 %	6,80 %	1,75 %	0,25 %
Du 1 ^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2015	8,50 %	6,85 %	1,80 %	0,30 %
À compter du 1 ^{er} janvier 2016	8,55 %	6,90 %	1,85 %	0,35 %

Assiette de cotisations

Les cotisations sont calculées sur la base de la rémunération brute dans la limite du plafond de Sécurité sociale pour une partie des cotisations. Pour l'autre partie les cotisations sont calculées sur l'intégralité de la rémunération.

CAS PARTICULIERS DES PROFESSIONS MÉDICALES

Les membres des professions médicales exerçant à temps partiel pour le compte de plusieurs employeurs, (multi-employeurs), peuvent bénéficier d'un taux de cotisation réduit à **70 %** du taux applicable en droit commun pour la partie de rémunération limitée au plafond de sécurité sociale. De ce fait, les cotisations vieillesse plafonnées sont fixées à **70 %** des taux de droit commun soit : **5,95 %** pour la part employeur (au lieu de **8,50 %**) et **4,80 %** pour la part salariale (au lieu de **6,85 %**).

Les cotisations déplafonnées sont calculées avec les taux de droit commun.

Maintien de l'assiette des cotisations d'assurance vieillesse pour les salariés à temps partiel

- Article L. 241-3-1 du Code de la Sécurité sociale ;
- Décret n° 2005-1351 et 2005-1352 du 31 octobre 2005 - JO du 3 novembre 2005 p. 17 300.

Dispositif

L'assiette des cotisations d'assurance vieillesse dues pour l'emploi de salariés dont le contrat est à temps partiel peut être établi à hauteur de la rémunération à temps plein.

La prise en charge par l'employeur de la part salariale de cotisations correspondant au supplément d'assiette n'est pas assimilable à une rémunération.

L'article 35 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites permet d'appliquer ce dispositif à :

- l'ensemble des salariés travaillant à temps partiel. Sont donc concernés les salariés déjà employés à temps partiel ou embauchés à temps partiel ainsi que les salariés à employeurs multiples ;
- aux personnes dont la rémunération ne peut être déterminée en fonction d'un nombre d'heures travaillées.

Ce dispositif de maintien d'assiette peut également, lorsqu'il est appliqué aux cotisations du régime vieillesse de base, être étendu aux cotisations de retraite complémentaire.

Circulaire ARRCO/AGIRC du 21 décembre 2005

Conditions tenant au salarié

L'option pour le calcul des cotisations d'assurance vieillesse sur un temps plein est ouverte aux :

- salariés dont l'employeur est soumis à l'obligation de cotiser à l'assurance chômage ;
- salariés visés à l'article L. 5424-1 du Code du travail (agents non-fonctionnaires de l'État, agents non titulaires des collectivités locales...).

L'option n'est pas ouverte aux salariés pour lesquels il est fait application d'une assiette ou de montants forfaitaires de cotisations.

Conditions de forme

Le maintien d'assiette doit faire l'objet d'un accord entre le salarié et l'employeur.

Cas général

L'accord entre l'employeur et le salarié doit être écrit, daté et signé par les deux parties. L'accord doit figurer dans le contrat de travail initial ou dans un même avenant si l'accord est postérieur à la conclusion du contrat. L'accord peut également fixer un délai pendant lequel la dénonciation par l'employeur est interdite.

Durée du travail à temps plein

La durée de travail à temps plein s'entend de la durée légale de travail calculée sur le mois ou, si elle lui est inférieure, la durée mensuelle de travail fixée pour la branche ou l'entreprise ou la durée mensuelle de travail applicable dans l'établissement.

Article R. 241-0-1 du Code de la Sécurité sociale

Nombre d'heures rémunérées

Pour les salariés à temps partiel, le nombre d'heures rémunérées devrait intégrer l'ensemble des heures effectivement rémunérées, heures complémentaires comprises. Pour les salariés dont la rémunération n'est pas déterminée selon un nombre d'heures de travail effectuées, le salaire correspondant à l'activité exercée à temps plein est calculé en fonction d'un nombre d'heures considéré comme correspondant à la rémunération mensuelle versée.

Ce nombre d'heures est égal (*Article D. 241-1-1 du Code de la Sécurité sociale*) :

- pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention individuelle de forfait annuel en heures, à cinquante-deux douzièmes du rapport entre ce forfait et 45,7 ;
- pour les travailleurs à domicile mentionnés à l'article L. 7412-1 du Code du travail et pour les concierges et employés d'immeubles à usage d'habitation, au rapport entre la rémunération mensuelle versée au cours du mois civil considéré et le taux horaire du SMIC ;
- pour les autres salariés, au rapport entre la rémunération mensuelle versée au cours du mois civil considéré et le taux horaire du SMIC majoré de **70 %**.

Pour l'application de ces dispositions, le SMIC est pris en compte pour sa valeur la plus élevée en vigueur au cours de la période d'emploi rémunérée. En cas de suspension du contrat de travail avec maintien total ou partiel de la rémunération mensuelle, le nombre d'heures rémunérées pris en compte au titre des périodes de suspension, est égal au produit de la durée de travail que le salarié aurait effectuée s'il avait continué à travailler ou, le cas échéant, du nombre d'heures considéré comme correspondant à la rémunération mensuelle qui lui aurait été versée, par le pourcentage de la rémunération demeuré à la charge de l'employeur et soumis à cotisation.

Article R. 241-0-2-1 du Code de la Sécurité sociale

Salaire à prendre en compte

La rémunération mensuelle prise en compte pour l'application du maintien d'assiette est la rémunération mensuelle brute constituée des gains et rémunérations assujettis à cotisations de Sécurité sociale, versée au salarié au cours du mois civil correspondant.

Articles R. 241-0-2, II et D. 241-I-I du Code de la Sécurité sociale

Non cumul

Le calcul des cotisations d'assurance vieillesse sur la rémunération à temps plein n'est pas cumulable avec :

- l'application d'une assiette ou de montants forfaitaires de cotisations ;
- l'application du mécanisme de plafond réduit prévu à l'article L. 242-8 du Code de la Sécurité sociale en faveur des salariés à temps partiel.

Par contre, le mécanisme de prorata applicable aux salariés à employeurs multiples peut être cumulé avec le dispositif de calcul des cotisations sur un salaire à temps plein.

Taux

Les taux à prendre en compte sont les taux plafonnés et déplafonnés.

Prise en charge du supplément de cotisations salariales

L'employeur peut prendre à sa charge la différence entre :

- le montant de la cotisation salariale d'assurance vieillesse sur le salaire correspondant à l'activité à temps plein ;
- et le montant de la même cotisation dont serait redevable le salarié s'il cotisait sur sa rémunération à temps partiel.

Dans ce cas, l'accord des parties doit fixer la proportion, la durée et les modalités de cette prise en charge. La prise en charge par l'employeur de tout ou partie de la part salariale du supplément d'assiette n'est pas assimilée à une rémunération et ne donne par conséquent pas lieu à cotisations.

Article L. 241-3-1 du Code de la Sécurité sociale

Date d'effet de l'option

Accord ou avenant prévoyant une date d'entrée en vigueur

Le maintien d'assiette s'applique aux cotisations afférentes aux rémunérations versées à compter de la date d'entrée en vigueur fixée par l'accord ou l'avenant. Si la date déterminée ne correspond pas au premier jour d'un mois, le maintien d'assiette s'applique aux cotisations afférentes aux rémunérations versées à compter du premier jour du mois suivant.

Article R. 241-0-6-I, I° du Code de la Sécurité sociale

Accord ou avenant ne prévoyant pas de date d'entrée en vigueur

Lorsque l'accord ou l'avenant ne fixe pas de date pour son entrée en vigueur, le maintien d'assiette s'applique à compter du premier jour du mois suivant la date de sa conclusion ou à compter du premier jour du mois suivant la date à laquelle le salarié remplit les conditions pour bénéficier du maintien d'assiette si cette date est postérieure à la conclusion ou à la notification de l'accord ou de l'avenant.

Décalage de la paie

En cas de transformation d'un contrat de travail à temps complet en contrat de travail à temps partiel, la date de mise en œuvre du maintien d'assiette est reculée d'un mois.

Durée de l'option

Le maintien de l'assiette cesse d'être applicable aux cotisations afférentes aux rémunérations versées à partir du premier jour du mois au cours duquel (*Article R. 241-0-6, III du Code de la Sécurité sociale*) :

- la dénonciation de l'accord par le salarié ou l'employeur est notifiée à l'autre partie ;
- le salarié cesse d'être à temps partiel ;
- le contrat de travail prend fin.

Dénonciation de l'accord

L'accord entre les parties peut être dénoncé par l'employeur ou par le salarié. La dénonciation par l'employeur ne peut intervenir avant l'expiration d'un délai d'un an à compter de sa date d'effet. Un délai supérieur ne peut, toutefois, être prévu par l'accord. La dénonciation de l'accord par le salarié ou l'employeur est notifiée à l'autre partie et mentionnée dans un avenant au contrat de travail. En cas de dénonciation, il ne peut être conclu de nouvel accord au titre du même contrat de travail avant l'expiration d'un délai de **5 ans** à compter de la date d'effet de la dénonciation.

Article R. 241-0-5 du Code de la Sécurité sociale

Exemple

Soit un salarié percevant 2 000 € par mois pour un mi-temps. Son salaire à temps plein s'établirait à :

$$2\,000 \times \frac{151,67}{75,83} = 4\,000 \text{ €}$$

■ en l'absence d'option pour un calcul de la cotisation vieillesse sur un salaire à temps partiel, celle-ci s'élèverait mensuellement à :

- en cas d'option pour un prorata de plafond :

$$3\,170 \times 50 \% \times 15,35 \% \text{ (pour les cotisations plafonnées)} = 243,30 \text{ €}.$$

$$2\,000 \times 2,10 \% \text{ (pour les cotisations déplafonnées)} = 42,00 \text{ €}.$$

- sans option pour un prorata de plafond :

$$2\,000 \times 17,45 \% = 349 \text{ €} ;$$

■ en cas d'option pour un calcul de la cotisation vieillesse sur un salaire à temps plein, celle-ci s'élèverait mensuellement à :

$$- 3\,170 \times 15,35 \% = 486,60 \text{ € (pour les cotisations plafonnées).}$$

$$- 4\,000 \times 2,10 \% = 84,00 \text{ € (pour les cotisations déplafonnées).}$$

ACCIDENT DU TRAVAIL

Pour les risques accidents du travail et maladies professionnelles, les agents non titulaires sont affiliés aux caisses primaires d'assurance maladie s'ils sont recrutés ou employés à temps incomplet ou sur des contrats à durée déterminée d'une durée inférieure à un an.

Dans les autres cas, les prestations dues au titre de la législation sur les accidents du travail et maladies professionnelles sont servies par l'administration employeur.

Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'État (modifié par le décret n° 2007-338 du 12 mars 2007)

COTISATION ACCIDENT DU TRAVAIL

La cotisation accident du travail sert à financer l'assurance contre les risques professionnels "accidents du travail" et "maladies professionnelles".

La tarification dépend de la taille de l'établissement employeur et du secteur d'activité.

TAUX ET ASSIETTE DE CALCUL DE LA COTISATION

La cotisation accident du travail est une cotisation patronale exclusivement. Elle est calculée sur la totalité de la rémunération. Le taux de cette cotisation est fixé par établissement. Le taux collectif lié à la fonction publique est fixé à **1,70 %** au **1^{er} janvier 2014**.

DÉTERMINATION DU MODE DE TARIFICATION

☞ *La tarification des accidents du travail fait l'objet d'une réforme en 2012. Le décret n° 2010-753 du 5 juillet 2010 fixe les nouvelles règles de tarification.*

Les seuils d'effectifs sont modifiés, la part individuelle du taux de cotisation est calculée sur la base de coûts moyens et les entreprises ayant plusieurs établissements disposent désormais de la possibilité de demander le calcul d'un seul taux de cotisation pour l'ensemble de leurs établissements ayant la même activité.

Ces nouvelles règles concerneront, pour la première fois, les taux applicables en 2012.

Modalité de tarification pour l'année 2011

L'effectif est déterminé par année civile. Il est égal à la moyenne du nombre d'agents présents à la date du dernier jour du trimestre de la dernière année connue.

☞ *Sont inclus dans les effectifs :*

- *les apprentis ;*
- *les contrats d'accompagnement dans l'emploi ;*
- *les contrats d'avenir ;*
- *les contrats d'insertion-RMA ;*
- *les contrats de professionnalisation ;*
- *les contrats initiative emploi.*

Les contrats à temps partiel sont pris en compte au prorata du temps de travail.

Taux collectifs

Les taux collectifs sont applicables :

- aux établissements de moins de **20** salariés ;
- à tous les établissements exerçant une activité dont la liste est fixée par arrêté quels que soient les effectifs.

Article D. 242-6-10 du Code de la Sécurité sociale

Le taux collectif applicable aux établissements, fixé par arrêté en vertu de l'article D. 242-6-10 du Code de la Sécurité sociale est de **1,70 %**.

Il est applicable :

- aux administrations centrales, code risque 75.1AB ;

Nature du risque	Code risque	Taux net de cotisation « AT »
------------------	-------------	-------------------------------

- aux services extérieurs des administrations, code risque 75.1AC.

Arrêté du 24 décembre 2012 modifiant l'arrêté du 17 octobre 1995 relatif à la tarification des risques d'accidents du travail et des maladies professionnelles et fixant les tarifs des cotisations d'accidents du travail et de maladies professionnelles des activités professionnelles relevant du régime général de la sécurité sociale pour 2013

Les collectivités territoriales et les établissements publics, code risque 75.1AD, et les administrations hospitalières y compris les établissements publics, code risque 75.1AE, bénéficient du taux collectif de **1,70 %**.

Pour les collectivités territoriales et les établissements publics, code risque 75.1AD, et les administrations hospitalières, y compris les établissements publics code risque 75.1AE, situés dans les départements du Haut-Rhin, Bas-Rhin et de la Moselle, le taux est de **1,70 %**.

Nature du risque	Code risque	Taux net de cotisation AT
Établissements de recherche scientifique et technique relevant du secteur public.	73.1ZD	1,70
Administration centrale et Services extérieurs des administrations (y compris leurs établissements publics).	75.1AF	1,70 TC
Collectivités territoriales (communales, départementales, régionales...) y compris leurs établissements publics hors secteur médico-social.	75.1BA	1,70
Établissements publics médico-sociaux des collectivités territoriales.	75.1BB	1,70
Administration hospitalière, y compris ses établissements publics.	75.1AE	1,70
Accueil à domicile, à titre onéreux, d'enfants, de personnes âgées ou d'adultes handicapés confiés par des organismes publics, des œuvres, des établissements ou des services de soins.	75.1CA	1,40
Activités générales de sécurité sociale.	75.3AA	1,40 TC

Cependant, le mode de tarification varie en fonction de l'effectif.

Ainsi, la tarification mixte ou réelle peut leur être appliquée en fonction de l'effectif.

Arrêté du 20 décembre 2013 modifiant l'arrêté du 17 octobre 1995 relatif à la tarification des risques d'accidents du travail et des maladies professionnelles et fixant les tarifs des cotisations d'accidents du travail et de maladies professionnelles des activités professionnelles relevant du régime général de la sécurité sociale pour 2014

Tarification mixte

Le taux mixte est applicable :

- à l'entreprise qui ne comporte qu'un seul établissement et dont l'effectif habituel de salariés est compris entre 20 et 149 salariés ;
- à chaque établissement d'une même entreprise lorsque l'effectif global habituel de salariés de l'entreprise est compris entre 10 et 199 salariés".

Article D. 242-6-9 du Code de la Sécurité sociale

Ce taux est fixé par l'addition :

- d'une fraction du taux collectif fixé pour l'activité professionnelle ;
- d'une fraction du taux net réel ou individuel qui serait attribué à l'établissement ou à l'ensemble des établissements si le taux net réel lui était applicable.

La fraction de chacun des taux varie en fonction du nombre de salariés dans les proportions prévues ci-dessous :

Nombre de salariés de l'entreprise	Fraction du taux réel propre à l'établissement	Fraction du taux collectif correspondant à l'activité de l'établissement
20 à 199	$(E-19)/131$	$1 - (E-19)/131$

E = effectif habituel de l'entreprise

Le taux individuel ou le taux mixte ne peut varier, d'une année sur l'autre :

- soit en augmentation de plus de **25 %** si le taux net de l'année précédente est supérieur à **4**, ou de plus d'un point ;
- si le taux net de l'année précédente est inférieur ou égal à **4** ;
- soit en diminution de plus de **20 %** si le taux net de l'année précédente est supérieur à **4**, ou de plus de **0,8** point si le taux net de l'année précédente est inférieur ou égal à **4**.

Tarification réelle ou individuelle

Depuis le 1^{er} janvier 2012, Les taux réels sont applicables aux "entreprises" comportant un ou plusieurs établissements dont l'effectif individuel de salariés est au moins égal à **150** salariés.

Pour la tarification 2013, le taux brut individuel (ou la part individuelle du taux mixte) de cotisation AT/MP est calculé sur la valeur du risque selon les modalités actuelles pour l'année 2009, et selon les nouvelles modalités pour les années 2010 et 2011.

Le **taux brut individuel** est calculé à partir des éléments du compte employeur.

Ce calcul est le rapport entre la "valeur du risque" propre à l'établissement et la masse totale des salaires pour les trois dernières années connues.

La valeur du risque est égale à la somme des éléments suivants :

- le produit du nombre total d'accidents du travail ou de maladies professionnelles déclarés pendant la période triennale de référence ayant donné lieu à des soins ou ayant entraîné un arrêt de travail par le coût moyen de la catégorie dans laquelle est rattaché chaque accident ou chaque maladie ;
- le produit du nombre d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant, pendant la période triennale de référence, soit entraîné le décès de la victime, soit donné lieu à la notification d'un taux d'incapacité permanente par le coût moyen de la catégorie dans laquelle est rattaché chaque accident ou chaque maladie.

Le **taux brut collectif** est calculé d'après le rapport de la valeur du risque propre à l'ensemble des établissements appartenant à la même catégorie de risque ou à un même groupe de risque, à la masse totale des salaires payés au personnel respectif, pour les droits des dernières années connus.

Seules sont prises en compte dans la valeur du risque les dépenses liées aux accidents et aux maladies dont le caractère professionnel a été reconnu.

Le **taux net** est constitué par le taux brut affecté de quatre majorations calculées au plan national. C'est ce taux net qui, notifié par la CARSAT à un établissement, servira au calcul des cotisations "accidents du travail" dues par cet établissement pour l'ensemble du personnel.

Les majorations forfaitaires qui s'appliquent sur le taux brut sont fixées annuellement par arrêté pour :

- les accidents de trajet ;
- les charges générales, servant à couvrir les frais de rééducation professionnelle, les charges de gestion, les dépenses liées aux actions de prévention et de contrôle médical ainsi qu'une partie de la charge liée au versement annuel de la branche accident du travail et maladies professionnelles au titre de la sous-déclaration des accidents du travail et maladies professionnelles ;
- les charges spécifiques, couvrant les dépenses correspondant aux compensations inter-régimes, la prise en charge de certaines maladies professionnelles non comprises dans le taux brut ainsi qu'une partie de la charge liée au versement annuel à la branche accident du travail et maladies professionnelles au titre de la sous-déclaration des accidents du travail et maladies professionnelles.

La pénibilité du travail, due à partir de la tarification 2012.

Notification du taux

La CARSAT notifie à chaque employeur le classement des risques et le ou les taux de cotisation afférents aux établissements.

L'employeur peut contester le taux de cotisation notifié par la CARSAT et peut exercer un recours gracieux devant cette caisse dans un délai de **2** mois suivant la réception de la notification du taux.

L'absence de réponse dans les **2** mois vaut décision de rejet.

Ce recours n'est pas obligatoire et l'employeur peut saisir la juridiction compétente, la Cour Nationale de l'Incapacité et de la tarification des accidents du travail, dans un délai de **2** mois à compter de la date de réception de la notification du taux.

ALLOCATIONS FAMILIALES

Les allocations familiales sont financées :

- par une partie de la Contribution Sociale Généralisée (CSG) : **1,10 %** ;
- par une cotisation patronale dont le taux est fixé à **5,25 %** du salaire brut depuis le 1^{er} janvier 2014.

Décret n° 2013-1290 du 27 décembre 2013 modifiant les taux de cotisations d'assurance vieillesse de divers régimes de sécurité sociale et des cotisations d'allocations familiales.

Le taux antérieur était de **5,40 %**.

CONTRIBUTION PATRONALE DE SOLIDARITÉ AUTONOMIE

La contribution de solidarité autonomie est destinée à financer la prise en charge globale de la dépendance des personnes âgées et des personnes handicapées.

Elle est redevable par tous les agents soumis au régime général de Sécurité sociale pour l'ensemble des risques.

RÉFÉRENCES

- Loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées - article 11 ;
- Circulaire DSS/SDFSS/5B n° 307/2004 du 1^{er} juillet 2004.

NATURE DE LA CONTRIBUTION

La contribution solidarité autonomie constitue une imposition de toute nature.

Circulaire du 1^{er} juillet 2004

CHAMP D'APPLICATION

Elle est due par l'ensemble des employeurs, qu'ils soient publics ou privés, au titre des personnes pour lesquelles ils sont redevables d'une cotisation patronale d'assurance maladie.

Sont notamment assujetties :

- les sommes versées aux stagiaires en entreprise pour lesquels l'entreprise est redevable de la cotisation d'assurance maladie ;
- les rémunérations versées aux personnes affiliées au régime général ;
- les rémunérations versées par les particuliers employeurs.

Régimes de Sécurité sociale concernés

Donnent lieu au versement de la contribution les rémunérations versées à des personnes salariées ou assimilées, affiliées à un régime français de base d'assurance maladie, applicable en métropole ou dans les DOM.

Ne sont pas assujetties les rémunérations versées :

- aux salariés affiliés à un régime de Sécurité sociale étranger ;
- ou à l'un des régimes français autonomes de Sécurité sociale applicables dans les collectivités ou les TOM.

Champ d'application territorial

Donne lieu au versement de la contribution, toute activité salariée ou assimilée, exercée sur le territoire métropolitain ou hors de celui-ci, dès lors qu'elle entraîne l'affiliation de l'intéressé à un régime de Sécurité sociale concerné par la contribution.

Lorsqu'un agent est en situation de détachement à l'étranger, les rémunérations qui lui sont versées sont assujetties à la contribution s'il reste affilié à son régime d'origine.

Assiette de la contribution

La contribution est calculée sur la même assiette que celle de la cotisation d'assurance maladie.

Lorsque les cotisations patronales d'assurance maladie sont calculées sur la base d'une assiette forfaitaire de cotisations, la contribution solidarité autonomie est calculée sur le montant de cette assiette.

Lorsque l'employeur et/ou le salarié ont la faculté d'opter entre une base forfaitaire et la rémunération réelle, il ne peut être fait usage d'une option différente pour la cotisation patronale d'assurance maladie et pour la contribution solidarité autonomie.

Lorsque le montant des cotisations de Sécurité sociale est fixé forfaitairement (cas notamment des collaborateurs occasionnels du service public), le montant de la contribution est considéré comme étant inclus dans celui de la cotisation forfaitaire à la charge de l'employeur. Le montant global des cotisations et contributions sociales patronales demeure donc inchangé.

Apprentis

Exonération partielle

Pour les employeurs mentionnés à l'article L. 6243-2 du Code du travail, l'exonération couvre la totalité des cotisations et contributions sociales d'origine légale et conventionnelle à la charge de l'employeur ; dès lors, elle est également applicable à la contribution solidarité autonomie.

Les employeurs concernés sont les suivants :

- employeurs inscrits au répertoire des métiers et, dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, au registre des entreprises créé par le décret 73-942 du 3 octobre 1973 ;
- employeurs occupant moins de **11** salariés au 31 décembre précédant la date de conclusion du contrat, non compris les apprentis.

Pour les autres employeurs, l'exonération ne porte que sur les cotisations patronales de Sécurité sociale (article 18 de la loi 87-572 du 23 juillet 1987 modifiant le titre 1^{er} du Code du travail et relative à l'apprentissage et article 20 de la loi n° 92-675 du 17 juillet 1992 portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage, à la formation professionnelle et modifiant le Code du travail). Dès lors, la contribution solidarité autonomie reste due sur une assiette forfaitaire.

Assiette forfaitaire de solidarité pour les employeurs d'apprentis

L'assiette de la contribution est identique à celle des cotisations d'assurance maladie prises en charge par l'État ; conformément à l'article L. 6243-2 du Code du travail, elle est déterminée en déduisant de la rémunération minimale applicable à l'apprenti (qui varie selon l'âge de celui-ci et l'année d'exécution du contrat) une fraction égale à **11 %** du SMIC.

Exemple

Pour un apprenti de 17 ans en 1^{re} année d'apprentissage, la rémunération minimale est de 25 % du SMIC. La contribution solidarité autonomie, comme la cotisation patronale d'assurance maladie, est déterminée sur la base de 14 % du SMIC.

Stagiaires en entreprise

Lorsque la couverture du stagiaire contre les accidents du travail est assurée par l'établissement d'enseignement, et que la rémunération que perçoit ce dernier (avantages en nature compris) n'excède pas **12,5 % du plafond horaire de Sécurité sociale** (calculé sur la base de **151,67** heures par mois, éventuellement ramenée à la durée du stage), l'employeur n'est pas redevable des cotisations patronales de Sécurité sociale. Dès lors, la contribution solidarité autonomie n'est pas due.

Dans les autres cas de figure, l'employeur verse les cotisations patronales de Sécurité sociale, calculées sur la base de la rémunération réellement versée ou d'une assiette forfaitaire, déterminée en fonction du SMIC. La contribution solidarité autonomie est alors due par l'employeur : elle est calculée sur la même assiette que les cotisations patronales de Sécurité sociale.

Contrats d'avenir et contrats d'accompagnement dans l'emploi

L'exonération attachée aux contrats de professionnalisation ne couvre pas la contribution solidarité autonomie qui est, par conséquent, due pour les titulaires de ces contrats.

Rappels de salaire

Les rappels de salaire sont, lorsqu'ils sont versés en même temps qu'une paie, ajoutés à celle-ci ou, lorsqu'ils sont versés dans l'intervalle de deux paies, ajoutés à la paie suivante, sans qu'il soit tenu compte de la période de travail à laquelle ils se rapportent.

Par exception à ce principe, les rappels de salaire versés en exécution d'une décision de justice sont rattachés à la période d'emploi à laquelle ils se rapportent indépendamment de leur date de versement.

L'application combinée de ces deux dispositions permet de définir la règle suivante : les rappels de salaire sont assujettis à la contribution solidarité autonomie dès lors que la paie à laquelle ils sont rattachés, porte sur une période d'emploi accomplie à compter du **1^{er} juillet 2004**.

Circulaire DSS du 22 décembre 2004

RÉMUNÉRATIONS NON ASSUJETTIES

Ne donnent pas lieu au versement de la contribution solidarité autonomie :

- les rémunérations versées par les employeurs mentionnés à l'article L. 6243-2 du Code du travail à leurs salariés sous contrat d'apprentissage, la contribution n'étant due ni par l'employeur ni par l'État ;
- la fraction prise en charge par l'État de la garantie de ressources prévue à l'article L. 243-4 du Code de l'action sociale et des familles ; la rémunération versée par l'établissement d'accueil est en revanche assujettie à la nouvelle contribution.

TAUX DE LA CONTRIBUTION

Le taux de contribution solidarité autonomie est de **0,3 %**.

DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR

La contribution solidarité autonomie est applicable aux rémunérations afférentes aux périodes d'emploi accomplies à compter du **1^{er} juillet 2004**.

Circulaire du 1^{er} juillet 2004

SITUATION AU REGARD DES DISPOSITIFS D'EXONÉRATIONS SOCIALES

Les exonérations de cotisations patronales de Sécurité sociale, comme la réduction générale de cotisations prévue à l'article L. 241-13 du Code de la Sécurité sociale, ne sont pas applicables à la contribution solidarité autonomie.

Par contre, pour les cas d'exonération portant sur l'ensemble des cotisations et contributions sociales patronales d'origine légale ou conventionnelle, l'employeur est dispensé du versement de la contribution solidarité autonomie.

En conséquence, ne donnent pas lieu au versement de la contribution :

- les rémunérations versées par les employeurs mentionnés à l'article L. 6243-2 du Code du travail à leurs salariés sous contrat d'apprentissage (employeurs inscrits au répertoire des métiers et employeurs occupant moins de 11 salariés) ;
- les rémunérations versées aux titulaires de contrat emploi solidarité ;
- les rémunérations versées aux titulaires de contrat d'insertion par l'activité mentionnées à l'article L. 522-8 du Code de l'action sociale et des familles.

☞ *Les employeurs non mentionnés à l'article L. 6243-2 du Code du travail, qu'ils soient publics ou privés, sont redevables de la contribution solidarité autonomie au titre des apprentis qu'ils emploient. Par contre, la contribution reste due dans le cadre des :*

- contrats d'accompagnement dans l'emploi ;
- contrats d'avenir ;
- CIE ;
- contrats d'apprentissage pour lesquels l'employeur bénéficie d'une exonération partielle.

MODALITÉS DE RECOUVREMENT

La contribution solidarité autonomie est recouvrée dans les mêmes conditions et sous les mêmes garanties que la cotisation patronale d'assurance maladie dont l'employeur est redevable au titre du salarié considéré.

INCIDENCES SUR LE BULLETIN DE PAIE

Les cotisations patronales ne devront pas apparaître obligatoirement. Sur le bulletin de paie, la cotisation solidarité autonomie ne doit pas nécessairement être mentionnée sur le bulletin de paie.

Toutefois, à défaut de mention, un récapitulatif annuel des cotisations doit être délivré au salarié. L'employeur peut par conséquent :

- soit indiquer sur chaque bulletin de paie, dans la colonne des cotisations dé plafonnées, la contribution de solidarité ou la fusionner avec la cotisation d'assurance maladie ;
- soit indiquer la contribution sur le dernier bulletin de paie de l'année ou sur un document annexe.

INCIDENCES SUR LE BORDEREAU RÉCAPITULATIF DE COTISATION (BRC)

La contribution de solidarité autonomie est ajoutée aux cotisations patronales et salariales dé plafonnées.

Ainsi, la ligne du code type **100** concernant le "régime général-cas général" est portée à **21,10** %.

LE FNAL : FONDS NATIONAL D'AIDE AU LOGEMENT

Article L 834-1 et R 834-7 et suivants du Code de la Sécurité sociale

Le fonds national d'aide au logement (FNAL) est géré par la Caisse des Dépôts et Consignation qui est chargée de centraliser les recettes et les dépenses relatives à l'aide au logement.

Le FNAL finance notamment l'allocation de logement en faveur des personnes âgées, des handicapés et des salariés de moins de **25** ans à faible ressource, créée en 1972, ainsi que les dépenses de gestion qui s'y rapportent.

Pour concourir à ce financement, les employeurs sont assujettis à :

- une cotisation de **0,10 %** assise sur les salaires plafonnés, soit **3 170 € par mois pour 2015** ;
- une contribution calculée par application d'un taux de **0,40 %** dans la limite du plafond de Sécurité sociale. Cette cotisation est soumise à une condition d'effectif.

En effet, à compter du **1^{er} janvier 2011**, le taux de la contribution supplémentaire versée au titre du Fonds national d'aide au logement (FNAL) due par les employeurs d'au moins **20** salariés est fixé à **0,40 %** sur la part de rémunération limitée au plafond de la Sécurité sociale (auparavant il s'appliquait sur la totalité de la rémunération).

Article 209 de la loi de finances pour 2011

Pour la part de rémunération excédant le plafond, la contribution FNAL supplémentaire est portée à **0,50 %**.

Attention : modification au 1^{er} janvier 2015

La loi de financement rectificative de la Sécurité sociale fusionne, à compter du **1^{er} janvier 2015**, la cotisation FNAL de base et la cotisation supplémentaire, tout en maintenant une cotisation plafonnée et une cotisation déplafonnée.

Les entreprises de moins de **20** salariés ne régleront que la cotisation calculée sur la part des rémunérations n'excédant pas le plafond de Sécurité sociale, les plus de **20** régleront la cotisation sur la totalité des rémunérations. Un décret précisera les taux.

Loi n° 2014-892 du 8 août 2014 de financement rectificative de la Sécurité sociale pour 2014

COTISATION FNAL DE 0,10 %

Les employeurs assujettis

La cotisation FNAL est due par toute personne physique ou morale employant un ou plusieurs salariés. Elle est ainsi due par les administrations de l'État, les établissements publics et les collectivités territoriales.

Depuis le **1^{er} janvier 2006**, l'État et les services de la défense pour le personnel militaire sont redevables de la cotisation FNAL auprès des URSSAF.

Le FNAL est une cotisation patronale et est dû dès le premier salarié.

Les agents ou salariés concernés

Le FNAL est assis sur les rémunérations perçues par tous les salariés ou assimilés, à l'exception :

- du personnel dont les cotisations de Sécurité sociale sont fixées forfaitairement ;
- des catégories de salariés relevant du régime général pour le seul risque accident du travail ;
- du personnel des associations intermédiaires.

Taux et assiette

La cotisation FNAL de **0,10 %** est une cotisation calculée dans la limite du plafond de Sécurité sociale.

Pour la fonction publique, la cotisation est assise :

- sur les salaires pour les agents relevant du régime général ;
- sur le traitement soumis à retenue pour pension pour les agents titulaires et stagiaires relevant du régime spécial.

Cas particuliers

Lorsque les cotisations de Sécurité sociale sont calculées sur une assiette forfaitaire, le FNAL est calculé sur cette même assiette.

Le taux peut être réduit de **30 %** pour certaines professions bénéficiant d'un abattement spécifique. Il s'agit notamment :

- des artistes du spectacle ;
- des professions médicales.

CONTRIBUTION SUPPLÉMENTAIRE FNAL : 0,40 % DANS LA LIMITE DU PLAFOND ET 0,50 % AU-DELÀ DU PLAFOND

Les employeurs assujettis

La cotisation FNAL est due :

- par toute personne physique ou morale employant au moins **20** salariés comprenant en outre les établissements publics à caractère industriel et commercial ;
- par les administrations de l'État, les établissements publics et les collectivités territoriales depuis le 1^{er} janvier 2007, même si l'entrée en vigueur a été progressive.

En effet, à compter du **1^{er} janvier 2007**, les administrations de l'État, les établissements publics et les collectivités territoriales employant **20** salariés et plus ont été soumis à une cotisation supplémentaire de **0,20 %**. Le taux de **0,40 %** est effectif depuis le **1^{er} janvier 2008**.

Cette cotisation est également due par les employeurs occupant du personnel relevant d'un régime spécial dans la mesure où l'URSSAF assure déjà le recouvrement de la part patronale des cotisations de Sécurité sociale versées du chef de ces salariés.

Article R 834-9 du Code de la Sécurité sociale

Ne sont donc pas soumis à cette contribution complémentaire :

- les employeurs de moins de **20** salariés ;
- les employeurs relevant du régime agricole au regard des lois sur la Sécurité sociale.

Notion d'effectif

Seuls les employeurs d'au moins **20** salariés sont concernés par le FNAL supplémentaire.

Deux décrets du 23 juin 2009 (n° 2009-775 et n° 2009-776 - JO du 24 juin 2009) modifient les modalités de décompte des effectifs pour l'application des mesures suivantes :

- le versement transport ;
- le FNAL supplémentaire à **0,40 % et 0,50 %** ;
- les Contrats d'apprentissage pour les employeurs de moins de **11** salariés.

Désormais pour l'application de ces mesures, l'effectif de l'entreprise est calculé au 31 décembre en fonction de la moyenne des effectifs déterminés chaque mois de l'année civile.

Pour les mesures concernées à l'exception du versement transport, les effectifs du mois sont déterminés en tenant compte des salariés titulaires d'un contrat de travail le dernier jour de chaque mois, y compris les salariés absents, conformément aux articles L. 1111-2, L. 1111-3 et L. 1251-54 du Code du travail.

Sont pris en compte dans le calcul des effectifs de l'entreprise, au prorata de leur temps de travail :

- les agents titulaires et non titulaires ;
- les fonctionnaires détachés auprès d'elle, dès lors qu'ils travaillent à son service et perçoivent en contrepartie une prime mensuelle fixe, soumise à cotisations, et ce, même si leur administration continue de les rémunérer ;
- les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ;
- les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure, qui sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis au moins un an ;
- les salariés temporaires sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise à due proportion de leur temps de présence au cours des douze mois précédents.

☞ *Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure, y compris les salariés temporaires, sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, notamment du fait d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation.*

Ne sont pas pris en compte dans le calcul des effectifs de l'entreprise :

- les apprentis ;
- les titulaires d'un contrat initiative-emploi, pendant la durée de la convention prévue à l'article L. 5134-66 du Code du travail ;
- les titulaires d'un contrat insertion-revenu minimum d'activité, pendant la durée de la convention prévue à l'article L. 5134-75 du Code du travail ;
- les titulaires d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi ;
- les titulaires d'un contrat d'avenir ;
- les titulaires d'un contrat de professionnalisation jusqu'au terme prévu par le contrat lorsque celui-ci est à durée déterminée ou jusqu'à la fin de l'action de professionnalisation lorsque le contrat est à durée indéterminée ;
- les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure, y compris les salariés temporaires, remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu.

Cas particulier

À compter du 1^{er} janvier 2011, si l'effectif est supérieur ou égal à vingt salariés, l'employeur est redevable d'une cotisation de **0,40 %** au Fonds national d'aide au logement (FNAL), dans la limite du plafond de Sécurité sociale (qui s'ajoute à la cotisation fixe de **0,10 %** sur le salaire limité au plafond) et d'une contribution supplémentaire de **0,50 %** pour la partie de rémunération excédant le plafond de Sécurité sociale.

Article 209 de la loi de finances pour 2011

L'effectif s'apprécie au 31 décembre de l'année pour déclenchement le **1^{er} avril** de l'année suivante. Si l'entreprise atteint ou dépasse le seuil de **20** salariés pour la première fois au titre des années 2008, 2009 et 2010, elle est dispensée du versement du FNAL supplémentaire pendant **3** années.

Pendant les **3** années suivantes, l'entreprise sera redevable de la contribution FNAL supplémentaire après application d'un abattement :

- abattement de **0,30** % au titre de la **4^e** année : l'entreprise est redevable d'une cotisation de **0,10** % ;
- abattement de **0,20** % au titre de la **5^e** année : l'entreprise est redevable d'une cotisation de **0,20** % ;
- abattement de **0,10** % au titre de la **6^e** année : l'entreprise est redevable d'une cotisation de **0,30** %.

Article 48 - Loi n° 2008-776 du 4 août 2008 de modernisation de l'économie

L'article 135 de la loi de finances 2011 prolonge d'un an les dispositions de l'article 48 de la loi de modernisation de l'économie visant à atténuer les effets financiers liés au dépassement de certains seuils d'effectif

Exemple

Effectif retenu pour l'application du FNAL supplémentaire :

Un employeur a un effectif stable au cours de l'année 2009, il emploie :

- 19 agents à temps plein ;
- 5 agents à temps partiel de 20 h ($20 \text{ h} / 35 \text{ h} = 0,57 \times 5 = 2,87$ agents) ;
- 2 agents contractuels pour remplacement maternité (donc exclus de l'effectif) ;
- apprenti (exclu de l'effectif).

Soit au total un effectif de 21,87 (19 + 2,87).

L'effectif calculé au 31 décembre 2009 en fonction de la moyenne des effectifs déterminés chaque mois de l'année civile ($21,87 \times 12/12$ mois) étant supérieur à 20 salariés, le FNAL supplémentaire devrait être dû à compter du 1^{er} avril 2010.

Le seuil de 20 salariés étant dépassé pour la première fois, l'employeur pourra bénéficier de la dispense de versement de la contribution supplémentaire au FNAL à compter du 1^{er} avril 2010 et jusqu'au 31 mars 2013.

À compter du 1^{er} avril 2013 : elle sera redevable de la contribution supplémentaire au FNAL au taux de 0,10 %.

Au 1^{er} avril 2014 : elle sera redevable de la contribution supplémentaire au FNAL au taux de 0,20 %.

Au 1^{er} avril 2015 : elle sera redevable de la contribution supplémentaire au FNAL au taux de 0,30 %.

Taux et assiette

La cotisation FNAL supplémentaire de **0,40** % est une cotisation calculée sur la part de rémunération n'excédant pas le plafond de Sécurité sociale, soit pour **2014, 3 129 €** par mois.

Sur la partie excédant le plafond, le taux de la contribution supplémentaire est porté à **0,50** %.

Toutefois, pour la fonction publique, la cotisation est assise :

- sur les salaires pour les agents relevant du régime général ;
- sur le traitement soumis à retenue pour pension pour les agents titulaires et stagiaires relevant du régime spécial.

☞ *Le taux peut être réduit de 30 % pour certaines professions bénéficiant d'un abattement spécifique notamment pour les artistes du spectacle.*

MODALITÉS DÉCLARATIVES DE L'ANNÉE

Depuis le 1^{er} janvier 2012, les modalités de déclaration des contributions FNAL (**0,10 %**) et FNAL supplémentaire (**0,40 %**) sont modifiées et des lignes spécifiques pour ces deux contributions sont créées sur les bordereaux récapitulatifs de cotisations (BRC).

Ces nouvelles modalités s'appliquent aux contributions calculées sur les rémunérations versées au titre de 2012 et ne concernent pas les déclarations au titre des rémunérations de l'année 2011 (Bordereau récapitulatif de cotisations correspondant aux rémunérations versées en décembre ou au 4^e trimestre, tableau récapitulatif 2011).

Ces nouvelles modalités déclaratives ont pour objectif de simplifier vos calculs et déclarations en supprimant les éventuelles régularisations négatives. Elles varient selon votre effectif. Le montant des contributions dues est inchangé.

Pour l'ensemble des employeurs, quel que soit l'effectif, le FNAL au taux de **0,10 %** ne figure plus sur la ligne « cas général RG – salaires plafonnés » dont le taux passe de **15,25 %** au 1^{er} janvier 2014, qui ne comprend désormais que les cotisations vieillesse.

Employeurs de moins de 20 salariés

La contribution FNAL au taux de **0,10 %** est calculée sur le montant plafonné des salaires. Elle doit être déclarée sur les lignes suivantes :

■ FNAL cas général y compris employeurs du secteur public, code type de personnel **332**.
Et le cas échéant :

- FNAL journalistes au taux de **0,08 %**, code type de personnel **324**,
- FNAL artistes et médecins au taux de **0,07 %**, code type de personnel **334**.

Employeurs de 20 salariés et plus

La contribution FNAL supplémentaire au taux de **0,50 %** est calculée sur le montant total des rémunérations brutes. Elle doit être déclarée sur la ligne suivante de votre BRC :

■ **FNAL cas général y compris employeurs du secteur public, code type de personnel 236**
Et le cas échéant :

- FNAL journalistes au taux de **0,48 %**, code type de personnel **326**,
- FNAL artistes au taux de **0,35 %**, code type de personnel **316**,
- FNAL médecins au taux de **0,47 %**, code type de personnel **806**.

À noter que les codes types de régularisation négative **568** « Régul négative FNAL sup cas général » et **810** « Régul négative FNAL sup artistes » ne doivent plus être utilisés sur les BRC en 2012.

