

COTISATIONS D'ASSURANCES SOCIALES – TAUX DE COTISATIONS

ASSURANCE MALADIE, MATERNITÉ, INVALIDITÉ, DÉCÈS

REVENUS DES SALARIÉS

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

- une cotisation patronale de **12,80 %** ;
- une 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 %**.

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

Exceptions

Salariés domiciliés fiscalement hors de France

Les personnes domiciliées fiscalement à l'étranger et qui relèvent, à titre obligatoire, d'un régime français de Sécurité sociale cotisent au taux antérieur au **1^{er} janvier 1998**, à savoir : **5,50 %**.

Sont visés par cette exception, les salariés qui ne sont pas assujettis à la CSG (Contribution Sociale Généralisée) du fait de leur domiciliation fiscale à l'étranger et qui :

- travaillent en France et relèvent, à titre obligatoire, d'un régime français d'assurance maladie.

Exemple

- *salariés frontaliers travaillant en France (sous réserve des conventions internationales),*
- *certaines salariés d'organisations internationales ayant leur siège ou leur bureau en France,*
- *ou travaillent à l'étranger et sont détachés d'un régime français de Sécurité sociale.*

Article L. 761-1 ou L. 761-2 du Code de la Sécurité sociale - Circulaire DSS/SDF GSS/5B/97-833 du 31 décembre 1997

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.

Salariés exerçant une activité en France et à l'étranger

Les personnes qui exercent une activité professionnelle à la fois en France et à l'étranger et qui sont affiliées à un régime français d'assurance maladie, sont redevables de la cotisation d'assurance maladie, maternité, invalidité, décès au taux particulier de **5,50 %**.

Ce taux porte sur la partie de revenus non imposables en France.

Les personnes résidant en France et exerçant des activités professionnelles en France et à l'étranger ne sont imposables en France que sur leurs seuls revenus perçus en France.

Les taux de cotisations applicables sont de **5,50 %** pour les revenus salariés et, pour les revenus non salariés, de **2,4 %** dans la limite du plafond de la Sécurité sociale et de **9,60 %** dans la limite de **5** fois ce même plafond.

Salariés 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 salariés.

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 depuis le **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.

Sont concernés :

- les salariés exerçant une activité dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, quel que soit le lieu d'implantation du siège de l'entreprise ;
- les salariés d'un établissement implanté dans ces départements qui exercent une activité itinérante dans d'autres départements.

Lettre Circulaire n° 2012 - 0000081 du 23 juillet 2012

Déclarations URSSAF

À partir du 1^{er} janvier 2015, deux CTP au taux de **1,5 %** ont été créés pour déclarer la cotisation maladie supplémentaire Alsace - Moselle en remplacement des 70 CTP spécifiques Alsace - Moselle existants.

Il convient d'utiliser également les codes types « génériques ».

Libellé	Code Type de personnel	Taux
Majo Alsace secteur privé	381	Indiquer le taux de la cotisation maladie supplémentaire applicable en 2015

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.

☞ *Le montant de la cotisation vieillesse plafonnée sera relevé selon le calendrier suivant :
- 17,15 % au 1^{er} janvier 2016 (8,55 % part patronale et 6,90 % part salariale).*

Salariés étrangers

Les salariés étrangers peuvent demander conjointement avec leur employeur établi en France, à être exemptés d'affiliation au régime d'assurance vieillesse à condition :

- de justifier d'une assurance vieillesse ;
- de ne pas avoir été affiliés, au cours des cinq années précédant la demande, à un régime français obligatoire d'assurance vieillesse, sauf pour des activités accessoires, de caractère saisonnier ou liées à leur présence en France pour y suivre des études ou à un régime de Sécurité sociale d'un État auxquels s'appliquent les règlements communautaires de coordination des systèmes de Sécurité sociale ;
- d'avoir été présents au moins trois mois dans l'entreprise établie hors de France où ils exerçaient leur activité professionnelle immédiatement avant la demande.

L'exemption, dans les conditions qui viennent d'être définies, ne s'applique pas aux salariés qui relèvent du règlement communautaire.

L'exemption n'est accordée qu'une seule fois pour le même salarié pour une durée de trois ans. Pour la période couverte par cette exemption, le salarié n'a droit ou n'ouvre droit à aucune prestation d'un régime français d'assurance vieillesse.

Par dérogation, une prolongation de l'exemption peut être accordée par l'autorité administrative compétente pour une nouvelle période de trois ans.

Article 123 de la loi n° 2008-776 du 4 août 2008

Formalités

La demande d'exemption est adressée à la caisse primaire d'assurance maladie ou à la caisse de mutualité sociale agricole dont relève l'entreprise qui accueille le salarié ou dans laquelle il est employé.

Sont jointes à la demande, les pièces justificatives suivantes :

- une attestation d'assurance vieillesse couvrant la durée de la période d'exemption ;
- les bulletins de salaire ou, à défaut, une attestation de l'employeur relative à la période minimale de trois mois mentionnée au septième alinéa de l'article L. 111-2-2 du Code de la Sécurité sociale ;
- une déclaration sur l'honneur du salarié ou de l'employeur attestant que le salarié n'a pas été soumis au régime de Sécurité sociale d'un État auquel s'applique le règlement communautaire de coordination des régimes de Sécurité sociale pour la période mentionnée au sixième alinéa de l'article L. 111-2-2 du Code de la Sécurité sociale.

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.

Salariés concernés

Deux catégories de salariés ouvrent droit au dispositif de maintien d'assiette :

- les salariés titulaires d'un contrat de travail à temps partiel défini par l'article L. 3123-1 du Code du travail.

Sont des salariés à temps partiel au sens de ces dispositions du Code du travail, les salariés dont la durée du travail est fixée à un niveau inférieur à la durée légale ou conventionnelle hebdomadaire, mensuelle ou annuelle. Cette durée est obligatoirement fixée en heures.

- les salariés titulaires d'un contrat de travail donnant lieu au versement d'une rémunération qui n'est pas déterminée en fonction d'un nombre d'heures de travail effectuées, à la condition que cette rémunération soit inférieure à la rémunération considérée comme correspondant à celle d'une activité exercée à temps plein.

Aux termes de l'article D. 241-1-1 du Code de la Sécurité sociale, cette catégorie recouvre :

- les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention individuelle de forfait annuel en heures,
- les travailleurs à domicile, les concierges et employés d'immeubles à usage d'habitation,
- d'autres salariés non rémunérés selon un nombre d'heures, notamment les salariés rémunérés sur la base d'un forfait annuel en jours.

En cas de forfait annuel en jours, le dispositif n'est applicable que si le forfait annuel du salarié est fixé à un niveau inférieur au nombre de jours défini par la convention ou l'accord collectif prévoyant la conclusion de conventions de forfait en jours.

☞ Il convient de souligner que, lorsque la rémunération perçue à temps partiel est au moins égale au plafond de la Sécurité sociale, le maintien de l'assiette ne présente pas d'intérêt pour le salarié dans la mesure où ses droits à l'assurance vieillesse ne seront pas réduits à raison de l'exercice de l'activité à temps partiel.

Lorsque l'employeur prend en charge tout ou partie de la cotisation salariale résultant du maintien de l'assiette des cotisations d'assurance vieillesse, l'accord écrit mentionne la proportion, la durée et les modalités de cette prise en charge.

L'employeur n'a pas l'obligation de proposer le maintien de l'assiette des cotisations au salarié ni de donner son accord lorsque la demande émane du salarié.

De même, l'employeur n'est pas tenu de prendre en charge tout ou partie de la cotisation salariale.

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.

MODALITÉS DE CALCUL DES COTISATIONS D'ASSURANCE VIEILLESSE

Lorsque le maintien d'assiette est appliqué, l'assiette des cotisations d'assurance vieillesse est déterminée pour chaque mois comme si le salarié exerçait son activité à temps complet.

L'assiette des cotisations d'assurance vieillesse sera donc décomposée en deux parties :

- la rémunération réelle de l'activité à temps partiel ;
- le supplément d'assiette correspondant à la différence entre ce montant et celui de la rémunération de l'activité à temps plein.

Pour l'application du dispositif, le salaire correspondant à l'activité exercée à temps plein est égal à :

$\text{Salaire mensuel} \times \frac{\text{Durée du travail à temps plein}}{\text{Nombre d'heures rémunérées au cours du mois}}^{(*)}$
--

^(*) ou, le cas échéant, le nombre d'heures considéré comme correspondant à la rémunération mensuelle versée.

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

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 intègre 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. 7412-2 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-1 du Code de la Sécurité sociale

PASSAGE À TEMPS PARTIEL DANS LE CADRE D'UNE PROCÉDURE DE LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

En cas de transformation d'un contrat de travail à temps plein en contrat à temps partiel constituant une alternative à un licenciement collectif pour motif économique, le maintien de l'assiette à hauteur de la rémunération correspondant à l'activité exercée à temps plein doit être proposé par l'employeur dans les mêmes termes à l'ensemble des salariés dont le contrat de travail à temps complet est susceptible d'être transformé en contrat à temps partiel pour le même motif.

La proposition doit comporter, le cas échéant, les modalités de prise en charge par l'employeur des cotisations. Elle est notifiée à chacun des salariés concernés par lettre recommandée avec accusé de réception et intégrée au projet d'avenant par lequel le contrat de travail est transformé en contrat de travail à temps partiel.

Le salarié peut refuser cette proposition par une mention expresse portée dans l'avenant.

Article R. 241-0-4 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, 1° 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 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 :*

$$\begin{aligned} 3\,170 \times 50 \% \times 15,35 \% & \text{ (pour les cotisations plafonnées) } = 243,30 \text{ €} \\ 2\,000 \times 2,10 \% & = 42 \text{ € (pour les cotisations déplafonnées)} \end{aligned}$$

■ *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 :*

$$\begin{aligned} 3\,170 \times 15,35 \% & = 486,60 \text{ € (pour les cotisations plafonnées)} \\ 4\,000 \times 2,10 \% & = 84 \text{ € (pour les cotisations déplafonnées)} \end{aligned}$$

ASSURANCE VIEILLESSE DÉPLAFONNÉE SALARIALE (0,30 %) ET ALLOCATIONS FAMILIALES

ASSURANCE VIEILLESSE DÉPLAFONNÉE SALARIALE (0,30 %)

La cotisation salariale d'assurance veuvage est remplacée depuis le **1^{er} juillet 2004** par une cotisation d'assurance vieillesse déplafonnée, l'assurance veuvage garantissant au conjoint survivant de l'assuré décédé le bénéfice d'une allocation à caractère temporaire dont le montant est dégressif.

La cotisation d'assurance vieillesse déplafonnée salariale est applicable aux gains et rémunérations versés à compter du **1^{er} juillet 2004**, indépendamment des périodes d'emploi auxquelles elles se rapportent.

Son taux est de **0,30 %**.

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.

DISPOSITIONS APPLICABLES À COMPTER DU 1^{ER} JANVIER 2015

Depuis le 1^{er} janvier 2015, pour les employeurs entrant dans le champ d'application de la réduction Fillon, le taux de la cotisation allocation familiale dépend du montant des rémunérations versées au salarié :

- si elles n'excèdent pas **1,6** fois le SMIC, le taux est de **3,45 %** ;
- si elles excèdent **1,6** fois le SMIC, le taux reste fixé à **5,25 %**.

Pour les employeurs non assujettis à la réduction Fillon, le taux reste fixé à **5,25 %**.

Décret n° 2014-1531 du 17 décembre 2014 relatif au taux des cotisations d'allocations familiales et d'assurance vieillesse de divers régimes de sécurité sociale

DÉCLARATION URSSAF

Les codes types de personnel relatif à la cotisation « Allocations familiales » sont modifiés au 1^{er} janvier 2015 avec application du taux de **3,45 %** pour les employeurs éligibles à la réduction Fillon (en lieu et place des **5,25 %**).

Un code type de personnel 430 « Complément allocations familiales » au taux de **1,80 %** est créé pour les rémunérations supérieures à **1,6 Smic**.

Un code type de personnel de régularisation négative 437 est créé pour déduire un trop versé de cotisations « Allocations familiales » en fonction de la rémunération.

Allocations familiales (champ de la réduction Fillon)	Rémunération inférieure ou égale à 1,6 SMIC	Rémunération supérieure à 1,6 SMIC
En cours d'année	Taux de 3,45 % et utilisation des CTP habituels	Taux de 3,45 % et utilisation des CTP habituels Taux de 1,80 % et utilisation du CTP « Complément allocations familiales » 430 ^(*)
En cas de régularisation négative	Non applicable	CTP de régularisation négative 437 à 100 % : l'employeur indique uniquement le montant de la régularisation
Allocations familiales (hors champ de la réduction Fillon)	Taux Allocations familiales de 5,25 % et utilisation des CTP habituels	

^(*) ou CTP 432 « Complément AF avec abattement de 30 % » au taux de 1,26 % et CTP 434 « Complément AF avec abattement de 20 % (taux réduit journalistes) au taux de 1,44 %.

Pour la régularisation en cas du trop versé, utilisation également du CTP 437.

Exemple

Soit un salarié percevant un salaire de 2 500 € en janvier (suite à une prime versée) et de 1 500 € en février. Au mois de janvier, le CTP habituel devra être renseigné à hauteur de 2 500 € ainsi que le CTP 430 à hauteur de 2 500 €.

Au mois de février, le CTP habituel devra être renseigné à hauteur de 1 500 € et le 437 à hauteur de 2 500 €.

CONTRIBUTION PATRONALE DE SOLIDARITÉ AUTONOMIE

TEXTES

- 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 salarié 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 vendeurs à domicile et 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.

CAS PARTICULIERS

Salariés détachés ou expatriés

Lorsqu'un salarié est détaché à l'étranger et demeure à ce titre affilié à un régime français de base d'assurance maladie, son employeur est redevable de la contribution solidarité autonomie. Cette règle est valable quel que soit le régime de Sécurité sociale dont relève l'intéressé : régime général, régime agricole ou régime spécial de Sécurité sociale.

En revanche, si le salarié n'est plus soumis à la législation française de Sécurité sociale, sa rémunération ne donne pas lieu au versement de la contribution.

L'assurance volontaire prévue à l'article L. 762-1 du Code de la Sécurité sociale n'étant pas considérée comme un régime français d'assurance maladie de base, les travailleurs expatriés relevant de la Caisse des Français de l'étranger n'entrent pas dans le champ de la contribution solidarité autonomie. Cette règle vaut également en cas de prise en charge par l'employeur de tout ou partie des cotisations dues par l'intéressé, le montant de cette prise en charge n'étant pas considéré comme une cotisation patronale de Sécurité sociale.

Employeurs étrangers employant des salariés travaillant en France

Conformément au principe de territorialité, toute activité salariée exercée en France ou dans les départements d'outre-mer entraîne l'affiliation du salarié au régime général de Sécurité sociale français et l'assujettissement des rémunérations qui lui sont versées aux cotisations de Sécurité sociale.

Dès lors que l'employeur est redevable de la cotisation patronale d'assurance maladie au titre de ses salariés, il est également tenu au versement de la contribution solidarité autonomie.

En conséquence, si le régime français est applicable, la contribution solidarité autonomie est due. Si, en revanche, il est fait application d'un régime étranger, la contribution n'est pas due.

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. 26243-2 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^{ère} 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 13,75 % du plafond horaire de Sécurité sociale, l'employeur n'est pas redevable des cotisations patronales 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 de professionnalisation

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 **0,30** %.

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'EXONÉRATION DE COTISATIONS 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, 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. 6243-3 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, mentionnés 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 de professionnalisation ;*
- *contrat unique d'insertion ;*
- *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.

VERSEMENT TRANSPORT

TEXTES DE RÉFÉRENCE

- Articles L. 2333-64 et L. 2531-2 du Code général des collectivités territoriales ;
- Lettre circulaire Acoiss n° 2006-116 du 9 novembre 2006 ;
- Lettre circulaire Acoiss n° 2008-002 du 2 janvier 2008 sur l'assujettissement progressif au VT ;
- Décrets du 23 juin 2009 n° 2009-775 et n° 2009-776 - JO du 24 juin 2009 relatifs aux modalités de décompte des effectifs ;
- Circulaire n° DSS/5B/2010/38 du 1^{er} février 2010 relative aux nouvelles modalités de décompte des effectifs ;
- Lettre circulaire Acoiss n° 2011-103 du 27 septembre 2011 sur l'assujettissement au FNAL et versement transport des indemnités de congés payés versées par les caisses de congés payés.

OBJET

Le versement transport a pour objet le financement des transports publics.

CHAMP D'APPLICATION

Sont assujetties au versement transport les personnes physiques ou morales, publiques ou privées, employant plus de **9** salariés sur le territoire d'une autorité organisatrice des transports (AOT) ayant institué le versement transport. L'employeur est redevable de la taxe s'il emploie des salariés :

- dans la région des transports parisiens ;
- dans le ressort d'une commune ou d'un groupement intercommunal de plus de **10 000** habitants si le versement transport a été rendu obligatoire.

Pour déterminer l'effectif de l'entreprise, sont pris en compte l'ensemble des salariés inscrit sur les registres de l'entreprise et dont le contrat de travail n'est pas rompu, même si aucune rémunération n'est versée.

Sont exclus de l'effectif :

- les apprentis ;
- les titulaires de contrats en alternance (professionnalisation, CUI...) ;
- les stagiaires ;
- les VRP multcartes.

L'assujettissement au versement de transport est lié à l'effectif occupé (plus de neuf salariés) pour un même employeur, tous établissements confondus, dans le périmètre où est institué le versement transport.

Entreprises à établissements multiples

Les entreprises à établissements multiples situés dans différentes zones de versement transport doivent acquitter le versement transport dans les zones où elles emploient plus de 9 salariés.

Personnel travaillant à l'extérieur de l'entreprise

Le lieu de travail pris en compte est :

- le lieu de résidence pour les travailleurs à domicile et les journalistes pigistes ;
- le lieu du chantier quand sa durée excède un mois.

Calcul de l'effectif

A - Notion d'employeur

L'assujettissement au versement transport est lié à l'effectif occupé par un même employeur tous établissements confondus sur le territoire d'une commune ou communauté ayant institué le versement.

Tous les salariés ou assimilés occupés par une même personne physique ou morale au sein d'une même zone dans laquelle a été institué le versement transport doivent être pris en compte pour la détermination des effectifs.

Il convient de faire masse des effectifs occupés par une même entreprise sur le territoire de l'AOT (Autorité Organisatrice des Transports) même si ces salariés sont occupés dans différents établissements ou hors des locaux de l'entreprise.

Ainsi les entreprises qui possèdent plusieurs établissements dans une même zone de versement sont assujetties au versement transport dès lors que leur effectif global est supérieur à 9.

Les entreprises ayant des établissements implantés dans des zones de versement différentes sont assujetties au versement de transport institué dans les zones où elles emploient plus de 9 salariés.

Exemple

Une entreprise occupe :

- 12 salariés dans son établissement principal situé à Marseille ;
- 17 dans les locaux de son établissement secondaire situé à Paris ;
- 5 dans un troisième établissement situé à Bordeaux.

L'effectif doit être apprécié distinctement pour chacune des zones de transport au sein desquelles sont employés les salariés (zone par zone) et non dans sa globalité au niveau national.

L'employeur sera en l'espèce assujetti au versement transport à Marseille et à Paris dans la mesure où il emploie plus de 9 personnes sur chacune de ces zones.

À l'opposé, le versement transport n'est pas dû pour les 5 salariés occupés au sein de la circonscription bordelaise.

B - Localisation du lieu de travail

C'est la localisation du lieu de travail effectif du salarié et non le lieu d'implantation du siège de l'entreprise qui détermine l'obligation de règlement de la contribution.

Cass. soc. 3 juin 1993 - SMTC Clermont-Ferrand - c/ Ste transport Bosse et fils

Salariés itinérants

Lorsque l'entreprise occupe des salariés itinérants (dépanneurs, chauffeurs, commerciaux...), le lieu où s'exerce principalement l'activité du salarié doit être retenu.

Il doit être tenu compte du lieu où le salarié exerce son activité durant la majeure partie de son temps et non de la rémunération perçue. Lorsque l'exercice de l'activité se fait principalement en dehors du territoire de l'autorité organisatrice des transports, le salarié concerné est exclu de l'effectif et ses rémunérations échappent au versement transport.

Exemple

Chauffeurs routiers dont l'activité essentielle s'exerce en dehors de l'agglomération où le versement transport est institué.

Cass. soc. 3 juin 1993 - Transports Besseyre c/ URSSAF Clermont-Ferrand

L'entreprise qui entend ne pas être assujettie en raison de la situation de ses salariés itinérants, doit justifier du lieu d'activité des intéressés.

Salariés exerçant hors zone transport

De la même façon, les salariés exerçant leur activité en dehors du périmètre de transport ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif de l'entreprise.

Exemple

Soit une entreprise établie au sein d'un périmètre dans lequel a été institué le versement transport qui occupe 12 salariés dont :

- 5 travaillent à l'intérieur du périmètre de l'autorité de transport ;
- 7 travaillent régulièrement en dehors de ce périmètre.

L'employeur n'occupant que 5 personnes sur le périmètre de transport n'est pas redevable du versement transport.

Cas particuliers

- travailleurs à domicile : il convient de retenir le lieu de résidence des intéressés ;
- pour les salariés travaillant sur des **chantiers**, c'est le lieu du chantier qui constitue le lieu de travail effectif. Toutefois, sans déroger à cette règle, les chantiers temporaires dont la durée n'excède pas un mois de date à date sont exclus du champ d'application du versement transport si l'entreprise n'exerce pas habituellement son activité dans une agglomération visée par le versement transport.

C - Les salariés pris en compte

L'effectif à prendre en considération pour déterminer l'assujettissement au versement transport d'une entreprise comprend l'ensemble de ses salariés et assimilés au sens de la législation de Sécurité sociale (*Articles L. 331-2 et suivants du Code de la Sécurité sociale*), dès lors que leur lieu d'activité est situé dans une zone de transport.

L'effectif doit être apprécié par l'employeur, quel que soit le régime de protection sociale dont relèvent les salariés. Ainsi lorsqu'une même entreprise occupe des salariés relevant du régime général et des salariés relevant d'un régime spécial, il doit être fait masse de la totalité des salariés inscrits à l'effectif de l'entreprise et dont le contrat de travail n'est pas rompu.

À cet égard, il importe peu qu'une rémunération soit versée ou non, que le salarié absent soit remplacé par un salarié sous contrat à durée déterminée ou que le contrat de travail soit écrit.

Les travailleurs intermittents, dont l'activité se caractérise par une alternance de périodes travaillées et non travaillées, doivent à la différence des salariés à temps partiel, être pris en compte pour une unité.

Lettre circulaire ACOSS n° 2005-087 du 6 juin 2005

Chaque salarié entre en compte pour une unité quelles que soient la durée et les conditions de travail, à l'exception du salarié à temps partiel.

Salariés à temps partiel

Le salarié à temps partiel est pris en compte, en application du dernier alinéa de l'article R. 243-6 du Code de la Sécurité sociale, « ...au prorata du rapport entre la durée hebdomadaire de travail mentionnée dans son contrat et la durée légale de travail ou, si elle est inférieure, la durée légale normale de travail accomplie dans l'établissement ou la partie d'établissement où il est employé ».

Exemple

Une entreprise employant 9 salariés à temps partiel et un salarié à temps partiel (mi-temps) se voit comptabiliser 9,50 salariés et est donc assujettie au versement transport.

Cass. civ 2^e 5 juin 2008 URSSAF de Loire Atlantique c/ Sté EXA conseil

Exemple

Une entreprise appliquant la durée légale du travail emploie au total 10 personnes au sein d'un périmètre de transport.

- 7 salariés travaillent à temps complet soit 35 heures par semaine ;
- 2 salariés travaillent à temps partiel à raison de 17,5 heures par semaine ;
- 1 salarié travaille à temps partiel à raison de 32 heures par semaine.

Au regard des règles retenues pour l'assujettissement au versement transport, l'effectif de l'entreprise est décompté comme suit :

- 7 salariés à temps complet représentant une unité chacun, soit $7 \times 35/35 = 7$;
- 2 salariés à temps partiel pris en compte selon le rapport entre la durée de travail et la durée légale appliquée dans l'entreprise, soit $2 \times 17,5/35 = 1$;
- 1 salarié à temps partiel pris en compte selon le rapport entre la durée de travail et la durée légale appliquée dans l'entreprise soit $1 \times 32/35 = 0,91$.

L'effectif théorique de l'entreprise s'élève à 8,91 salariés et ne dépasse pas le seuil de 9 salariés. L'entreprise n'est donc pas assujettie au versement transport.

Doivent être pris en compte pour l'assujettissement au versement transport :

- les salariés dont le contrat de travail est suspendu, et notamment les salariés en congés payés, absents pour cause de maladie ou en congé maternité ;
- les salariés licenciés dispensés d'effectuer leur préavis y compris dans le cadre d'un congé de reclassement. À cet égard, l'inobservation du délai congé n'a pas pour effet d'avancer la date à laquelle le contrat de travail prend fin et la période durant laquelle le salarié est dispensé de la prestation de travail constitue bien une période d'emploi ;
- les salariés qui d'une façon générale sont dispensés temporairement d'activité (congés d'ancienneté, formation professionnelle...). A contrario il a été jugé que ne devaient pas être pris en compte les salariés en dispense définitive d'activité.

Cass. soc. 9 juin 1994 - Association Segemo - c/ URSSAF du Havre et autre, s'agissant de dockers placés en congé de fin de carrière

Cass. soc. 26 novembre 1998 - SA GTS Industries - c/ URSSAF de Lille

■ les personnes affiliées obligatoirement aux assurances sociales du régime général en vertu des dispositions de l'article L. 311-3 du Code de la Sécurité sociale et notamment :

■ certains dirigeants d'entreprise.

*Pour un Gérant minoritaire de SARL - CA Paris 1^{er} mars 1995 - URSSAF de Paris c/ Sar juvéniles,
Pour un Président Directeur Général de SA - Cass. soc. 19 octobre 1983 - URSSAF de Haute Garonne c/ Ste Sodefar*

■ les conducteurs de taxis non propriétaires de leur véhicule.

CA Versailles 19 décembre 1986 - SA Notaxis c/ URSSAF de Paris

■ les journalistes professionnels rémunérés à la pige.

CE avis du 5 avril 1973 - Cass. soc. 6 novembre 1974 - URSSAF de Paris c/ Excelsior Publications

■ les travailleurs à domicile ;

■ les salariés travaillant en « extra » ;

■ les salariés en CDD, les salariés intermittents, les salariés mis à disposition de l'employeur par une entreprise extérieure qui sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis au moins un an ainsi que les salariés temporaires. Ils sont comptabilisés au prorata de leur temps de présence au cours des **12** mois précédents ;

■ les titulaires d'un contrat de travail intermittent ainsi que les travailleurs occasionnels ;

■ les salariés dont les cotisations sont calculées sur une assiette forfaitaire ou pour lesquels l'employeur règle les cotisations forfaitaires :

■ les formateurs occasionnels,

■ les vendeurs, colporteurs et porteurs de la presse écrite quotidienne,

■ les personnes exerçant une activité rémunérée dans les structures agréées au titre de l'aide sociale, ou assimilées par arrêté (EMMAÜS),

■ les élèves de l'enseignement supérieur occupés au sein d'une association créée à leur initiative et dite « junior entreprise » ;

■ les travailleurs handicapés occupés en centre d'Aide par le Travail, pris en compte dans l'effectif de l'association qui gère le centre ;

■ les bénéficiaires d'un contrat emploi jeunes régi notamment par l'article L. 322-4-18 du Code du travail ou d'un contrat d'insertion dans la vie sociale prévu à l'article D. 322-10-5 du même code.

D - Les salariés exclus de l'effectif

Ne sont pas pris en compte dans l'effectif pour apprécier l'assujettissement au versement transport :

■ les salariés en CDD, les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure, y compris les salariés temporaires lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat est suspendu, notamment du fait d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation ;

■ les VRP multiscartes ;

■ les apprentis ;

■ Les titulaires de contrat :

■ unique d'insertion (CUI), jusqu'au terme de la convention,

■ de professionnalisation jusqu'au terme du contrat à durée déterminée ou jusqu'à la fin de l'action de professionnalisation lorsque le contrat est à durée indéterminée ;

- les élèves ou étudiants effectuant un stage obligatoire en entreprise dans le cadre d'une scolarité, quel que soit l'établissement d'enseignement (établissement technique, secondaire, supérieur ou spécialisé) et quel que soit le montant de la gratification allouée ;
- les stagiaires de la formation professionnelle qui ne peuvent être considérés comme salariés des centres de formation, même si le centre leur verse une rémunération. Si le stagiaire est par ailleurs salarié, il continue à être pris en compte dans l'effectif de son employeur, le contrat de travail n'étant que suspendu pour la durée de la formation ;
- les salariés étrangers détachés en France et maintenus au régime de Sécurité sociale de leur pays d'origine dans le cadre du règlement communautaire ou d'une convention internationale : n'étant pas affiliés au régime français de Sécurité sociale, ils ne sont pas pris en compte dans l'effectif de l'entreprise. En outre, les rémunérations versées aux intéressés ne sont pas assujetties au versement transport.

Exemple 1

Une entreprise (SA) établie au sein d'un périmètre de transport occupe 12 personnes :

- le Président Directeur Général ;
- 8 salariés en CDI n'ouvrant droit à aucune mesure d'exonération particulière ;
- 1 Voyageur Représentant Placier multicartes ;
- 1 apprenti ;
- 1 salarié titulaire d'un contrat de professionnalisation.

L'effectif au titre du versement transport est déterminé comme suit :

Le PDG ainsi que les 8 salariés en CDI travaillent sur la zone de transport et doivent donc être pris en compte. En revanche, le VRP multicarte dont le secteur d'activité ne peut être déterminé est exclu (notion de salarié itinérant). Par ailleurs les deux personnes sous contrats particuliers (apprenti et titulaire d'un contrat de professionnalisation) doivent également être écartées dans le décompte au regard des dispositions du Code du travail les excluant de toute computation d'effectif.

L'entreprise ne comptant que 9 salariés ou assimilés sur le périmètre de transport (effectif égal et non supérieur à 9) n'est donc pas assujettie au versement transport.

Exemple 2

Au cours de l'année 2013, l'effectif mensuel d'une entreprise est le suivant (le lieu de travail effectif des salariés est situé dans une zone soumise au versement transport) :

Janvier	7
Février	12
Mars	10
Avril	8
Mai	8
Juin	8
Juillet	9
Août	8
Septembre	8
Octobre	9
Novembre	8
Décembre	11
Total	106

Au total 98 salariés $106/12 = 8,83$ salariés.

Au 31 décembre 2013, l'effectif de l'entreprise, calculé en fonction de la moyenne des effectifs déterminés chaque mois, s'élève à 8,83 salariés. L'effectif étant inférieur à 9 salariés, la société n'est pas redevable du versement transport. Pour toute l'année 2014 (si elle avait dépassé pour la première fois le seuil de 9 salariés) l'entreprise aurait pu bénéficier de la dispense d'assujettissement au versement transport.

DATE D'APPRÉCIATION DE L'EFFECTIF

Pour déterminer si un employeur est assujéti au versement transport en année N, il convient d'apprécier l'effectif salarié au **31/12** de l'année N-1.

L'effectif des salariés, calculé au 31 décembre, est égal à la moyenne des effectifs déterminés chaque mois de l'année civile.

Pour la détermination des effectifs du mois, il est tenu compte des salariés dont le lieu de travail est situé dans la région Ile-de-France ou dans la zone taxée (territoire de l'AOT) et qui sont titulaires d'un contrat de travail le dernier jour de chaque mois, y compris les salariés absents, conformément aux dispositions des articles L. 1111-2, L. 1111-3 et L. 1251-54 du Code du travail.

Il convient de prendre en compte l'ensemble des effectifs occupés par un établissement situé dans le territoire de l'AOT même si les salariés sont occupés dans différents établissements ou hors des locaux de l'entreprise.

Lettre circulaire ACOSS n° 2010-033 du 15/02/2010

Établissement créé en cours d'année

Pour un établissement créé en cours d'année, ou une implantation d'activité ne donnant pas lieu à création d'établissement, l'effectif est apprécié à la date de la création ou de l'implantation.

Au titre de l'année suivante, l'effectif est apprécié en fonction de la moyenne des effectifs de chacun des mois d'existence de la première année.

Pour la détermination de la moyenne mensuelle, les mois au cours desquels aucun salarié n'est employé ne sont pas pris en compte.

EXONÉRATION

Sont exonérées du versement transport :

- les fondations et associations reconnues d'utilité publique, à but non lucratif, dont l'activité est à caractère social.

Article L. 2531-2 du Code général des collectivités territoriales

Pour bénéficier de l'exonération, les fondations ou les associations doivent obtenir une décision expresse de l'autorité organisatrice des transports, seule compétente.

Pour une association reconnue d'utilité publique, l'exonération est subordonnée au caractère social de son activité.

- les associations intermédiaires créées par la loi du 27 janvier 1987 ;
- les caisses de congés payés du bâtiment sur les indemnités versées aux salariés des entreprises adhérentes assujetties elles-mêmes au versement transport ;
- les représentations d'États étrangers.

Lettre circulaire ACOSS n° 2005-087 du 6 juin 2005

ASSIETTE DU VERSEMENT TRANSPORT

Le versement transport est calculé sur les rémunérations versées aux salariés occupés dans la zone où la contribution a été instituée.

Circulaire ACOSS n° 2005-087 du 6 juin 2005

L'assiette du versement transport est constituée par l'ensemble des rémunérations soumises à cotisations au sens de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale ainsi rédigé :

“Pour le calcul des cotisations des assurances sociales, des accidents du travail et des allocations familiales, sont considérées comme rémunérations toutes les sommes versées aux travailleurs en contrepartie ou à l'occasion du travail, notamment les salaires ou gains, les indemnités de congés payés, le montant des retenues pour cotisations ouvrières, les indemnités, primes, gratifications et tous autres avantages en argent, les avantages en nature ainsi que les sommes perçues directement ou par l'entremise d'un tiers à titre de pourboires”.

L'assiette du versement transport est composée de l'ensemble des éléments soumis à cotisations sans application du plafond de Sécurité sociale.

Sont notamment assujetties, les rémunérations versées aux salariés dispensés temporairement d'activité (congés maternité, maladie...), les rémunérations versées aux salariés lors de l'exécution du préavis.

Rémunérations exonérées du versement transport

Même si l'employeur est assujéti au versement de transport, il peut être exonéré du versement de transport sur certaines rémunérations exclues de l'assiette de la contribution.

Exemple

Rémunération versée aux apprentis dont l'employeur est inscrit au répertoire des métiers ou occupe moins de 11 salariés, apprentis non compris.

De la même façon, sont exclues de la base retenue pour le calcul du versement transport :

- la garantie de ressources versées aux travailleurs handicapés pour sa fraction prise en charge par l'État. En revanche, la part de rémunération prise en charge par l'employeur est soumise de plein droit aux cotisations sociales, et partant au versement transport.

Cass. soc. 11 mars 2003 - Garahm, Groupement d'Association Rhône-Alpes handicapés moteurs c/ URSSAF de Vénissieux

- les rémunérations versées aux salariés itinérants dans la mesure où leur prestation de travail s'effectue majoritairement au-delà du ressort géographique de la commune ou de l'AOT.

Cass. soc. 9 juin 1994 - Association Segemo c/ URSSAF du Havre

- les rémunérations versées aux salariés itinérants (directeurs régionaux) se rendant chaque jour dans des établissements différents de l'entreprise, de sorte que leurs conditions de travail spécifiques ne permettent pas de déterminer un lieu où s'exerce leur activité principale, même si les établissements où ils se rendent sont majoritairement situés dans des zones où un versement transport a été institué.

Cass. civ. 2^e - 25 avril 2007 URSSAF de Paris/ Société BUFFALO GRILL et a.

- les rémunérations versées à des salariés en dispense totale d'activité.

Cass. soc. 9 juin 1994 - Association Segemo c/ URSSAF du Havre

Cass. soc. 26 novembre 1998 - Ste GTS Industries c/ URSSAF de Lille

Par ces décisions, la Cour de cassation a estimé que les salariés qui bénéficient d'un congé de fin de carrière ou les salariés dispensés d'activité dans le cadre d'un plan social, qui n'effectuent aucun travail ni déplacement, ne doivent pas être pris en considération pour l'assujettissement du versement transport. Par suite, à l'instar des salariés itinérants, leurs rémunérations ne sont pas prises en compte dans l'assiette du versement transport. Il convient de limiter l'application de cette solution particulière aux seuls cas de cessation définitive de la prestation de travail (congés de fin de carrière ou dispense d'activité dans le cadre d'un plan social).

- les rémunérations versées à certains salariés occupés par des employeurs bénéficiant de l'exonération totale ou partielle des cotisations patronales, dans la limite du SMIC majoré de **50 %** en raison de leur implantation en zone franche urbaine.

Articles 12 à 13 de la loi n° 96-987 du 14 novembre 1996 modifiés par la loi n° 2003-710 du 1^{er} août 2003

En revanche, le versement transport est dû au titre des rémunérations servies au-delà du seuil d'exonération.

- la rémunération versée aux apprentis dont l'employeur est inscrit au répertoire des métiers ou occupe moins de onze salariés, apprentis non compris, au 31 décembre précédant la date de conclusion du contrat de travail ;
- les gratifications allouées mensuellement aux personnes effectuant un stage obligatoire dans l'entreprise dès lors que leur montant n'excède pas le seuil de la gratification minimale obligatoire fixée en pourcentage du plafond horaire de Sécurité sociale ;
- les rémunérations versées aux salariés dont les cotisations sont déclarées et acquittées par l'employeur de façon obligatoire auprès du Guichet unique du spectacle occasionnel au titre de l'article L. 620-9 du Code du travail.

Circulaire DSS du 16 mars 2004

- les rémunérations versées à des personnes pour lesquelles les cotisations sont calculées forfaitairement (stagiaires de la formation permanente continue rémunérés ou non par l'État, collaborateurs occasionnels du service public, certains vendeurs à domicile...). Il convient de noter que le versement transport ne peut être assis sur la rémunération en l'absence d'assiette sociale. En général, la cotisation forfaitaire intègre déjà la taxe transport.

Lettre circulaire ACOSS n° 2005-087 du 6 juin 2005

ABATTEMENT D'ASSIETTE

Les entreprises, qui du fait de la hausse de leur effectif, atteignent ou dépassent pour la première fois l'effectif de **10** salariés peuvent bénéficier d'un dispositif d'assujettissement progressif.

Ce dispositif s'étale sur une période globale de **6** ans et comprend deux phases.

Durant la première, l'employeur est totalement dispensé du versement transport (**3** ans). Le point de départ de cette dispense prend effet au 1^{er} janvier de l'année à partir duquel l'employeur est assujetti au versement transport. Au cours de la deuxième phase, l'employeur doit acquitter la contribution en appliquant un abattement progressif. Cet abattement prend ensuite la forme suivante :

- **75 %** la quatrième année ;
- **50 %** la cinquième ;
- et **25 %** la sixième année.

L'abattement est appliqué directement par l'Urssaf sur le taux de cotisation «versement transport» qui figure sur le bordereau récapitulatif de cotisations.

À compter de la **7^e** année le versement transport est dû normalement.

☞ Le bénéfice de l'assujettissement progressif ne s'applique qu'aux entreprises ayant un accroissement d'effectif. Il ne peut donc pas s'appliquer à une entreprise directement créée avec un effectif supérieur ou égal à dix salariés. Le dispositif d'assujettissement progressif ne peut faire l'objet d'aucune prolongation : il ne peut être suspendu lorsque l'effectif de l'entreprise passe, durant l'application du dispositif, sous le seuil d'assujettissement.

Cass. 2^e civ. 13 février 2014 n° 12-28.931, Urssaf du Rhône c/ Sté Debauge

TAUX DU VERSEMENT TRANSPORT

Taux du versement transport en province

Le taux de versement transport est fixé librement par l'autorité organisatrice des transports urbains dans la limite de plafonds fixés par la loi :

- **0,55 %** des salaires lorsque la population est comprise entre **10 000** et **100 000** habitants.

La loi de finances rectificative pour 2010 permet aux autorités organisatrices de transport des communes ou établissements publics dont la population est comprise entre **50 000** et **100 000** habitants ayant décidé de réaliser une infrastructure de transport collectif en site propre de porter le taux de versement transport jusqu'à **0,85 %**.

- **1 %** des salaires lorsque la population est supérieure à **100 000** habitants ;
- **1,80 %** des salaires lorsque la population est supérieure à **100 000** habitants avec réalisation d'une infrastructure de transport collectif en mode routier ou guidé.

Taux du versement de transport en Ile-de-France

Le taux de versement de transport est fixé selon trois zones à compter du 1^{er} juillet 2013.

Les périmètres de ces trois zones sont les suivants :

- la zone **1** : comprend Paris et les communes du département des Hauts-de-Seine (taux : **2,70 %**) ;
- la zone **2** : correspond à des communes, autres que Paris et les communes du département des Hauts-de-Seine, dont la liste doit être arrêtée par décret en Conseil d'État (taux : **1,80 %**) ;
- la zone **3** : englobe les communes d'Ile-de-France non comprises dans les deux zones précédentes.

Taux du versement de transport en Ile-de-France au 1^{er} juillet 2013

Les taux du versement transport sont fixés de la façon suivante en région parisienne :

- **2,70 %** pour Paris (identifiant n° 9307501) et dans les communes du département des Hauts de Seine (identifiant n° 9309201) ;
- **1,80 %** dans les communes des départements de Seine Saint Denis (identifiant n° 9309301) et du Val de Marne (identifiant n° 9309401) ;
- **1,70 %** du 1^{er} juillet 2014 au 30 juin 2015 ;
- **1,80 %** à compter du 1^{er} juillet 2015 pour les départements de Seine et Marne, des Yvelines, de l'Essonne et du Val d'Oise.

Pour les autres communes le taux est porté à **1,50 %**.

Pour le Département de la Seine et Marne (identifiant n° 9307702) pour les communes de : Boissise-le-Roi, Brou-sur-Chantereine, Bussy-Saint-Georges, Bussy-Saint-Martin, Carnetin, Cesson, Chalifert, Champs-sur-Marne, Chanteloup-en-Brie, Chelles, Chessy, Collegien, Combs-la-Ville, Conches-sur-Gondoire, Courtry, Croissy-Beaubourg, Dammarie-les-Lys, Dampmart, Emerainville, Ferrieres-en-Brie, Gouvernes, Guermantes, Lagny-sur Marne, Lesigny, Lieusaint, Livry-sur-Seine, Lognes, Le Mee-sur-Seine, Melun, Le Mesnil-Amelot, Mitry-Mory, Moissy-Cramayel, Montevrain, Nandy, Noisiel, Ozoir-la-Ferriere, Pomponne, Pontault-Combault, Pringy, La-Rochette, Roissy-en-Brie, Rubelles, Saint Fargeau-Ponthierry, Saint-Thibault-des-Vignes, Savigny-Le-Temple, Servon, Thorigny-sur-Marne, Torcy, Vaires-sur-Marne, Vaux-le-Penil, Vert-Saint-Denis, Villeparisis.

Les autres communes du département de la Seine et Marne restent sous l'identifiant n° 9307701 et passent au taux de **1,50 %**.

Pour le Département des Yvelines (identifiant n° 9307802) pour les communes de : Acheres, Andresy, Aubergenville, Auffreville-Brasseuil, Bazoches-sur-Guyonne, Bois-D'arcy, Bougival, Buc, Buchelay, Carrieres-sous-Poissy, Carrieres-sur-Seine, La Celle-Saint-Cloud, Chambourcy, Chanteloup-les-Vignes, Chapet, Chatou, Le Chesnay, Chevreuse, Les-Clayes-Sous-Bois, Coignieres, Conflans-Sainte-Honorine, Croissy-sur-Seine, Elancourt, L'Étanglaville, Evicquemont, Flins-sur-Seine, Follainville-Dennemont, Fontenay-le-Fleury, Fourqueux, Gaillon-sur-Montcient, Gargenville, Guyancourt, Hardricourt, Houilles, Issou, Jouars-Pontchartrain, Jouy-en-Josas, Uziers, Limay, Les-Loges-en-Josas, Louveciennes, Magnanville, Magny-les-Hameaux, Maisons-Laffitte, Mantes-la-Jolie, Mantes-la-Ville, Mareil-Marly, Marly-Leroi, Maurecourt, Maurepas, Medan, Le Mesnil-Leroi, Le Mesnil-Saintdenis, Meulan, Mezy-sur-Seine, Montesson, Montigny-le-Bretonneux, Les Mureaux, Neauphle-le-Chateau, Neauphle-le-vieux, Orgeval, Le Pecq, Plaisir, Poissy, Porcheville, Le Portmarly, Rocquencourt, Saint-Cyr-l'École, Saint-Germain-en-Laye, Saint-Remy-les-Chevreuse, Saint-Remy-l'Honoré, Sartrouville, Tessancourt-sur-Aubette, Trappes, Le Tremblay-sur-Mauldre, Triel-sur-Seine, Vaux-sur-Seine, Velizy-Villacoublay, Verneuil-sur-Seine, Vernouillet, La Verriere, Versailles, Vert, Le Vesinet, Villennes-sur-Seine, Villepreux, Villiers-Saint-Frederic, Viroflay, Voisins-Lebretonneux.

Les autres communes du département des Yvelines (identifiant n° 9307801) passent au taux de **1,50 %**.

Pour le département de l'Essonne (identifiant n° 9309102) pour les communes de : Arpajon, Athis-Mons, Ballainvilliers, Bievres, Bondoufle, Boussy-Saint-Antoine, Bretigny-sur-Orge, Breuillet, Breux-Jouy, Brunoy, Bruyeres-le-Chatel, Bures-sur-Yvette, Champlan, Chilly-Mazarin, Corbeil-Essonnes, Lecoudray-Montceaux, Courcouronnes, Crosne, Draveil, Echarcon, Egly, Epinay-Soussenart, Epinay-sur-Orge, Etolles, Evry, Fleury-Merogis, Fontenay-le-Vicomte, Gif-sur-Yvette, Gometz-le-Chatel, Grigny, Igny, Juvisy-sur-Orge, Leuville-sur-Orge, Linas, Lisses, Longjumeau, Longpont-sur-Orge, Marcoussis, Massy, Mennecy, Montgeron, Montlhery, Morangis, Morsang-sur-Orge, Morsang-sur-Seine, La Norville, Nozay, Ollainville, Ormoy, Orsay, Palaiseau, Paray-Vieille-Poste, Le-Plessis-Pate, Quincy-Sous-Senart, Ris-Orangis, Saclay, Santaubin, Sainte-Genevieve-des-Bois, Saint-Germain-les-Arpajon, Saint-Germain-les-Corbeil, Saint-Michel-sur-Orge, Saint-Pierre-Duperray, Saint-Ry-sur-Seine, Saint-Yon, Saulx-Le-Chartreux, Savigny-Sur-Orge, Soisy-sur-Seine, Varennes-Jarcy, Vauhallan, Verrieres-le-Buisson, Vigneux-sur-Seine, Villabe, Villebon-sur-Yvette, Laville-du-Bois, Villejust, Ville-Moisson-sur-Orge, Villiers-le-Bac, Villiers-sur-Orge, Viry-Chatillon, Wissous, Yerres, Les Ulis.

Les autres communes du département de l'Essonne restent sous l'identifiant n° 9309101 et passent au taux de **1,50 %**.

Pour le Département du Val d'Oise (identifiant n° 9309502) pour les communes de : Andilly, Argenteuil, Arnouville-les-Gonesse, Auvers-Sur-Oise, Beauchamp, Bessancourt, Bezons, Bonneuil-en-France, Bouffemont, Butry-sur-Oise, Cergy, Champagne-sur-Oise, Corneilles-en-Parisis, Courdimanche, Deuil-la-Barre, Domont, Eaubonne, Ecouen, Enghien-les-Bains, Epiais-les-Louvres, Eragny-Ermont, Ezanville, Franconville, Frepillon, Lafrette-sur-Seine, Garges-les-Gonesse, Gonesse, Goussainville, Groslay, Herblay, L'isle-Adam, Jouy-le-Moutier, Margency, Meriel, Mery-Sur-Oise, Montigny-Les-Cormeilles, Montlignon, Montmagny, Montmorency, Nesles-la-Vallee, Neuville-sur-Oise, Osny, Parmain, Pierrelaye, Piscop, Le Plessis-Bouchard, Pontoise, Puiseux-Pontoise, Roissy-en-France, Saint-Brice-sous-Forêt, Saint-Gratien, Saint-Leu-la-Forêt, Saint-Ouen-L'aumône, Saint-Prix, Sannois, Sarcelles, Soisy-sous-Montmorency, Taverny, Le Thillay, Valmondois, Vaudherland, Vaureal, Villiers-Adam, Villiers-le-Bel.

Les autres communes du département du Val d'Oise (identifiant n° 9309501) passent au taux de **1,50 %**.

L'augmentation de taux que ce nouveau zonage est susceptible d'entraîner, à compter du 1^{er} janvier 2011, est étalée sur **3 ans**.

Taux applicable au 1^{er} juillet 2015

Dans le cadre de la mise en place d'un Pass Navigo à tarif unique, le montant maximum du versement de transport applicable en Ile-de-France sera augmenter. Les taux sont ainsi portés à (CGCT art. L 2531-4) :

- **2,85 %**, au lieu de **2,7 %**, à Paris et dans le département des Hauts-de-Seine (zone 1) ;
- **1,91 %**, au lieu de **1,8 %**, dans les communes visées à l'article R. 2531-6 du CGCT (zone 2).

A l'inverse, le taux reste égal à **1,5 %** dans les communes de la zone 3.

Sont classées en zone **3**, les communes qui ne relèvent ni de la zone 1 ni de la zone 2. Cette disposition entrera en vigueur, à défaut de disposition contraire, le 1^{er} janvier 2015 mais la hausse effective du taux du versement de transport nécessitant une délibération du Stif, (Syndicat des transports d'île de France) la hausse du taux du versement transport, ne pourra s'appliquer que le 1^{er} juillet 2015 au plus tôt.

Taux applicable en région parisienne

Pour les entreprises employant des salariés dans plusieurs zones de la région parisienne, c'est le total des salariés que la société emploie qui détermine l'assujettissement au versement de transport.

Par contre, pour la détermination du taux applicable :

- si l'entreprise comporte plusieurs établissements en Ile-de-France, les taux applicables sont définis en fonction du lieu effectif de travail des salariés ;
- si l'entreprise comporte un seul établissement, le taux applicable est celui en vigueur pour l'établissement concerné quel que soit le lieu effectif de travail des salariés.

*Cass. soc. 10-1-2002 - Circulaire ACOSS 87 du 6-6-2005
Article R. 2531-7 du Code général des collectivités territoriales*

Exemple

En 2011, une société dispose de 3 établissements situés respectivement à :

- *Nanterre (92) : 5 salariés ;*
- *Versailles (78) : 6 salariés ;*
- *Montreuil (93) : 2 salariés.*

L'entreprise occupe 13 salariés dans le ressort de la région des transports d'Île de France. Elle est donc assujettie au VT.

Chaque établissement appliquera sur les rémunérations versées le taux VT correspondant à sa zone de tarification :

- *sur les rémunérations versées aux salariés de Nanterre : 2,70 % ;*
- *sur les rémunérations versées aux salariés de Versailles : 1,50 % ;*
- *sur les rémunérations versées aux salariés de Montreuil : 1,80 %.*

Sécurisation des changements de taux du versement transport

Les modifications de taux du versement transport entrent en vigueur au 1^{er} janvier ou au 1^{er} juillet de chaque année.

La délibération fixant le nouveau taux est transmise par l'autorité organisatrice de transport (ou Syndicat des transports d'Île-de-France pour la région Île-de-France) aux organismes de recouvrement avant le 1^{er} novembre pour une entrée en vigueur le 1^{er} janvier ou avant le 1^{er} mai pour une entrée en vigueur le 1^{er} juillet.

Les organismes de recouvrement communiquent le nouveau taux aux assujettis, au plus tard un mois après ces dates du 1^{er} novembre ou du 1^{er} mai, soit le 1^{er} décembre ou le 1^{er} juin.

Les nouveaux taux sont communiqués via une lettre circulaire ACOSS.

Article 33 de la loi n° 2012-387 du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allégement des démarches administratives

Versement transport et Caisses de congés payés

Dans les professions à travail discontinu limitativement énumérées par la loi, des « caisses de congés payés » se substituent à l'employeur pour le paiement des indemnités de congés payés.

Article L. 3141-30 du Code du travail

Les cotisations salariales et patronales de sécurité sociale ainsi que la CSG-CRDS dues sur ces indemnités sont acquittées, auprès de l'organisme du recouvrement compétent, par la caisse de congés payés.

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2013 transfère, des caisses aux entreprises, la charge du paiement du FNAL et du versement de transport dus sur les indemnités de congés payés (versées par les Caisses de congés payés pour les salariés qui en relèvent).

Les employeurs des salariés concernés doivent s'en acquitter sous forme d'une majoration du FNAL et du versement de transport dont ils sont redevables au titre des rémunérations versées à leurs salariés, à compter du 1^{er} janvier 2013.

Le taux de ces majorations est fixé par décret à **11,5 %**.

Article L. 243-1-3 nouveau du Code de la sécurité sociale et décret n° 2012-1552 du 28 décembre 2012

En pratique, la déclaration de la somme correspondant à cette majoration est effectuée par une majoration de l'assiette afférente aux contributions VT et FNAL.

Cette majoration de l'assiette du versement transport et celle de la contribution FNAL ne nécessitent ni la création d'un CTP spécifique ni la modification des CTP existants (CTP : code type personnel).

Pour les employeurs d'au plus **9** salariés qui procèdent au décalage de paie avec rattachement à la période d'emploi en application de l'article R. 243-6 du Code de la sécurité sociale, le taux de cette majoration s'applique à compter des rémunérations versées au titre des périodes d'emploi de l'année 2013.

PAIEMENT DU VERSEMENT TRANSPORT

Les règles applicables au paiement des cotisations de Sécurité sociale le sont également pour le versement transport.

Le taux transport applicable est donc celui en vigueur à la date du versement des rémunérations. Les règles de recouvrement applicables sont identiques à celles applicables au recouvrement des cotisations de Sécurité sociale.

Le recouvrement du versement transport est confié aux URSSAF.

Remboursement du versement transport

L'autorité organisatrice des transports rembourse les versements effectués aux employeurs qui :

- justifient avoir assuré le logement permanent sur les lieux de travail de tout ou partie de leurs salariés ;
- justifient avoir effectué intégralement le transport collectif de tous leurs salariés ou de certains d'entre eux ;
- emploient des salariés à l'intérieur des périmètres d'utilisation des villes nouvelles.

Les employeurs doivent impérativement acquitter le versement puis en demander, le cas échéant, le remboursement à l'autorité organisatrice des transports. La demande de remboursement est présentée à l'AOT après que l'entreprise verse la contribution à l'URSSAF.

Article L. 2333-70 du Code général des collectivités territoriales

DÉTERMINATION DU TAUX DE VERSEMENT TRANSPORT

Département	Ville	Taux
01	Ambérieu-en-Bugey	0.45
	Bourg-en-Bresse (cté agglo)	0.75
	Miribel et du Plateau (cté comm)	0.60
	Saône-Vallée (cté comm)	0.50
02	Château-Thierry (cté comm)	0.60
	Chauny (agglo)	0.55
	Laon (synd inter)	0.55
	Soissons (synd inter)	0.6
	Saint Quentin (cté agglo)	0.6
03	Montluçon (cté agglo)	0.60
	Moulins (cté agglo)	0.60
	Vichy (cté agglo)	0.70
04	Digne-les-Bains	0.55
	Manosque	0.50
05	Briançon	0.35
	Gap (commune)	0.55
06	Lantosque et Utelle	0.35
	Cannes et le Cannet	1.75
	Nice-Cote d'Azur (cté urbaine. sauf communes de Lantosque et Utelle)	2
	Sillages (synd mixte)	0
	- Auribeau-sur-Siagne	1.75
	- Cabris	1.75
	- Carros	1.35
	- Grasse	1.75
	- La Roquette-sur-Siagne	1.75
	- Le Tignet	1.75
	- Mouans-Sartoux	1.75
	- Mougins	1.75
	- Pégomas	1.75
	- Peymeinade	1.75
	- Saint-Cézaire-sur-Siagne	1.75
	- Saint-Vallier-de-Thiey	1.75
	- Speracedes	1.75
	Autres communes de Sophia	0.3
07	Antipolis (Bezaudun-les-Alpes, Bouyon, Cipieres, Consegudes, Coursegoules, Greolieres, les Ferres, Roquesteron-Grasse)	1.5
	Sophia Antipolis (cté agglo)	
	Annonay, Davezieux	0.55
	Aubenas	0.55
	Lebegude	0.55
	Saint-Dizier-sous-Aubenas	0.55
	Saint-Privat	0.55
08	Ucel	0.55
	Vals-les-Bains	0.55
08	Charleville-Mézières	0.60
10	Buchères	0.5
	Grand Troyes (cté agglo)	1.05
	Saint-Germain	1.05
	Saint-léger-près-Troyes	0.5
11	Carcassonne (cté agglo)	0.8
	Narbonne (cté agglo)	1.25

Département	Ville	Taux
12	Bassin Decazeville-Aubin (cté com)	0.5
	Grand Rodez (cté agglo)	0.8
	Millau Grand Causse (cté comm)	0.3
13	Arles-Crau-Camargue-Montagnette (cté agglo)	0.8
	Aix-en-Provence (cté agglo)	1.4
	Aubagne (cté agglo du pays d'Aubagne et de l'Étoile)	1.8
	Berre-Salon-Durance (cté agglo)	1.8
	Gardanne (bassin)	0.97
	La Ciotat	0.97
	Marseille Provence Métropole (cté urb)	2
	Martigues	0.6
	Ouest Provence (synd agglo)	1.05
14	Caen (agglo)	2
	Pont-l'Évêque	0.51
15	Aurillac (cté agglo du bassin d'Aurillac)	0.6
16	Cognac (cté comm)	0.3
	Grand Angoulême	1.8
17	La Rochelle (aglo)	1.7
	Pays Santon (cté comm)	0.55
	Rochefort (cté agglo)	0.75
	Royan Atlantique (cté agglo)	0.8
	Sainte (cté agglo)	0,55
18	Bourges (synd inter)	1.20
	Vierzon	0.55
19	Tulle agglo	0,45
	Brive (cté agglo)	0.7
20	Ajaccio (cté agglo)	0.7
	Bastia (cté agglo)	0.85
21	Beaune	0.3
	Beaune-Chagny-Nolay (cté agglo sauf commune de Beaune)	0.26
	Dijon (cté agglo)	1.8
22	Guingamp communauté	0.16
	Lamballe (cté agglo)	0.30
	Lannion-Trégor (cté agglo)	0.46
	Saint Brieuc (agglo)	1.60
23	Grand-Guéret	0,45
24	Bergerac	0.3
	Périgueux (agglo)	0.9
	Sarlat	0.55
25	Grand Besançon (cté agglo)	1.8
	Pays Montbéliard (cté agglo)	1.8
26	Montélimar-Sésame (cté agglo)	0.60
	Syndicat mixte Valence-Romans-Déplacements	1.3
27	Grand-Evreux (cté agglo) sauf	0.9
	Boncourt	0.6
	Portes de l'Eure	
	Seine-Eure (cté agglo)	0.9

Département	Ville	Taux
28	Chartres Métropole (cté aggro)	1.25
	Drouais (cté aggro)	0.6
	- Le Coudray	0.87
	- Leves	0.87
	- Luisant	0.87
	Mainvilliers	0.87
	Chateaudun	0.55
29	Concarneau-Cornouaille (cté aggro)	0
	- Concarneau-Melgven	0.6
	- Ellian, Nevez, Pont-Aven	0.15
	- Rosporden, Saint-Ivi,	
	- Tourn, Trégunk	1.8
	Brest (cté urb)	0.3
	Douarnenez	0.4
	Landerneau	0.6
	Morlaix (cté aggro)	0.8
	Pays de Quimperle (cté Com)	0.7
30	Quimper (cté aggro)	
31	Bassin d'Ales (synd. Mixte des transports publics)	1,25
	Nîmes métropole (cté aggro)	1.8
32	Toulouse (agglo)	2
33	Auch	0.55
34	Bassin d'Arcachon Sud (cté aggro)	0.55
	Bordeaux (cté urb)	2
	Libourne (ville)	0.55
35	Bassin de Thau (cté aggro)	0.8
	Béziers-Méditerranée (cté aggro)	1.25
	Hérault-Méditerranée (cté aggro)	0.8
	Montpellier (cté aggro) sauf	2
	Palavas-les-Flots	0.5
36	Pays de l'Or (cté aggro)	
37	Région Fougèraise	0.55
	Rennes (cté aggro. Rennes métropole)	1.95
	Saint-Malo (cté aggro)	0.6
38	Cte aggro Castelroussine	0.6
39	Tours (synd inter)	2
40	Bourgoin-Jallieu	0.55
	Grenoble (sauf commune Bresson)	2
	Pays du Gresivaudan (cté aggro)	0.6
	Pays Viennois (cté aggro)	0.6
	Pays Voironnais (cté aggro)	0.8
	Porte de l'Isère (cté aggro)	0.9
	Satolas-et-Bonce	0.55
41	Grand Dole (cté aggro)	0.3
	Saint-Claude	0.25
42	Grand Dax (cté aggro)	1.1
	Mont-de-Marsan (cté aggro)	0.6
43	Blois (cté aggro)	0.90
	Vendôme	0.55
44	Saint-Étienne Métropole (cté aggro)	1.8
	Le Grand Roanne (cté aggro)	0.8

Département	Ville	Taux
43	Le Puy-en-Velay	0.6
44	La Baule (cté d'agglo de la presqu'île de Guérande-Atlantique) Nantes-Métropole (cté urbaine) Région Nazairienne et de l'Estuaire (cté agglo) Saint-Brévin-les-Pins	0.6 2 1.5 0.55
45	Montargis (cté agglo) Orléans (cté agglo)	0.55 1.8
46	Grand Cahors (cté de comm) - Cahors et Pradines - Territoire des nouvelles communes Figeac (ville de)	0 0.55 0.2 0.43
47	Agen (cté agglo) Grand Villeneuve (cté agglo) Val de Garonne (cté agglo)	0.75 0.55 0.5
48	Mende (commune)	0.4
49	Angers (cté agglo – Angers Loire Métropole) Le Choletais (cté agglo) Saumur (cté agglo – Saumur Loire Développement)	2 0.6 0.6
50	Cherbourg (cté urb) Saint Lo (cté agglo) Ville de Granville	0.8 0.45 0,10%
51	Chalons-en-Champagne (cté agglo) Épernay-Pays de Champagne (cté de comm) Reims (cté d'agglo)	0.6 0.55 1.8
52	Chaumont Communauté de commune de Saint Dizier Der et Blaise	0.6 0.55
53	Laval (comm agglo)	0.6
54	Agglomération Toulaise (synd. Transports) Bassin de Pompey Grand-Nancy (cté urb) Longwy (bassin) Luneville (cté com) Moselle et Madon (cté com) Pont-à-Mousson (cté com) Syndicat mixte du bassin de Brie	0.55 0.6 1.8 0.55 0.6 0.6 0.6 0,55
55	Bar-le-Duc (synd int) Senon (cté com) Verdun (agglo)	0.60 0.44 0.55
56	Lorient (cté agglo du pays de Lorient) Vannes (cté agglo du pays de Vannes)	1.8 1.05
57	Forbach-Porte-de-France (cté agglo) Metz Métropole (cté agglo) Pays Naborien (cté comm) Sarrebouurg (cté comm) Sarreguemines-confluences (cté agglo) Smitu Thionville Fenesch	0.6 2,00 0.55 0.3 0.55 1.75

Département	Ville	Taux
58	Nevers (agglo)	0.6
59	Bassin de la Sambre Cambrai (cté agglo) Douai (synd mixte des transports) Dunkerque (comm urb) Lille (cté urb) Tourcoing Valenciennes (synd inter)	1.8 0.46 1.8 1.55 2 1.8 2,00
60	Beauvaisis (cté agglo) Compiègne (cté agglo) Clermont (agglo) Creil (cté agglo) Crépy-en-Valois Noyon Pierre Sud Oise (cté comm) Pont Sainte-Maxence Sablons (cté com)	0.7 0.6 0.30 0.6 0.55 0.55 0.60 0.55 0.6
61	Alençon (cté urb) Argentan, Sarceaux Flers (cté agglo)	0.6 0.35 0.70
62	Arras (cté urb) Artois (cté agglo) Boulogne-sur-Mer (cté agglo du Boulonnais) Calais (synd inter comm des transports urb) Cambrin Lens-Liévin-Hénin-Carvin (synd mixte de transports en comm) Noeux (cté de comm ex-Béthunes) Saint-Omer	0.80 1.05 1.25 1.25 0.4 1.8 0.6 0.35
63	Clermont-Ferrand Riom Communauté (cté comm)	1.8 0.6
64	Bayonne (agglo) Pau-Pyrénées (cté agglo)	1.8 1.8
65	Grand Tarbes (cté agglo)	0.6
66	Perpignan Méditerranée (cté agglo)	1.55
67	Hagueneau et Schweighouse (synd des transports) Obernai Selestat (cté comm) Strasbourg (cté urb)	0.41 0.50 0.4 2
68	Mulhouse-Alsace (agglo) Wittelsheim Communauté d'agglomération de Colmar	1.82 0,46% 0,65%
69	Lyon (agglo) - Givors - Grigny - Lissieu Chanapost, Brindas, Messimy, Thurins Villefranche-sur-Saône (cté de comm)	1.75 1.75 1.75 1.75 1 0.6
70	Vesoul (cté agglo)	0.52
71	Chalon-Val-de-Bourgogne (cté agglo) Creusot-Montceau (cté urb) Macon (synd inter)	1 0.6 0.65

Département	Ville	Taux
72	Le Mans (cté urb)	2
	Mancelle (Smita)	0.5
73	Chambéry Métropole (cté agglo)	1.75
	Lac du Bourget (cté comm)	0.6
74	Annecy (agglo)	0.9
	Annemasse-les-Voisins (agglo)	1.1
	Thonon-les-Bains (synd inter)	0.5
75	Paris	2.6
76	Boos, Gouy, La Neuville-Chant d'Oisel, Les Authieux-sur-le-Port-Saint-Ouen, Montmain, Quévreville-la-Poterie, Saint-Aubin-Celloville, Ymare	1.35
	Dieppe (cté agglo)	0.8
	Fécamp	0.55
	Le Havre (cté agglo)	2,00
	Rouen-Elbeuf-Austreberthe	2
	Yvetot	0.45
77	Seine et Marne (selon la comm)	1.4
	Seine et Marne (selon la comm)	1.5
78	Yvelines (selon la comm)	1.4
	Yvelines (selon la comm)	1.5
79	Niort (cté agglo)	1.05
80	Abbeville (cté comm)	0.6
	Amiens Métropole (cté agglo)	1.8
81	Albi (cté agglo)	0.6
	Castres-Mazamet (cté agglo)	0.6
82	Montauban (cté agglo)	0.6
	Trois Rivières	0.6
83	Cté agglo Dracénoise (Draguignan)	0.80
	La Crau	1.75
	Toulon-Provence-Méditerranée (cté agglo)	1.75
	Var-Estérel (cté agglo)	1
84	Grand Avignon (cté agglo)	1.8
	Orange	0.55
	Sorgues	0.5
	Ventoux Comtat Venaissin (cté agglo)	0.60
85	La Roche-sur-Yon (cté agglo)	0.6
	Sables d'Olonne	0.5
86	Poitiers (cté agglo)	0
	- autres communes	1.3
	- Liguge	0.1
	Chatellerault (cté agglo)	0.6
87	Limoges-Métropole (cté agglo)	1.02
88	Epinal, Golbay	0.8
	Saint Die des Vosges	0.55
89	Auxerrois (cté agglo)	0.55
	Sens (cté de comm du Senonais)	0.6
90	Belfort	1.7
91	Essonne (selon la commune)	1.4
	Essonne (selon la commune)	1.5

Département	Ville	Taux
92	Hauts-de-Seine	2.6
93	Seine-Saint-Denis	1.7
94	Val de Marne	1.7
95	Val d'Oise (selon la commune)	1.4
	Val d'Oise (selon la commune)	1.5
97	Villes solidaires de la Réunion (cté agglo)	0
	- Avirons	1.15
	- Cilaos	2
	- L'Étang Salé	2
	- Petite-île	2
	- Saint-Louis	2
	- Saint-Pierre	2
	Territoire de la côte Ouest (cté agglo)	0
	- la Possession	2
	- Le Port	2
	- Les Trois Bassins	2
	- Saint Leu	2
	- Saint Paul	2
	Cayenne (Guyane)	0.55
	Centre de la Martinique (cté agglo)	1.8
	Communauté de l'Est de la Réunion	1.8
	Communauté intercommunale du Nord de la Réunion (CINOR)	2
	cté agglo du Sud	1.5
	Espace Sud Martinique (cté d'agglo)	1.25
	Gros Morne (Martinique)	0.55
	La Trinité (Martinique)	0.55
	Le Moule (Guadeloupe)	0.55
	Le Robert (Martinique)	0.55
	Nord Basse-Terre (Guadeloupe)	0.55
	Petit Cul-De-Sac Marin (Guadeloupe)	1
	Saint-Denis (Réunion)	1.3
	Sud Basse-Terre (Guadeloupe)	0.6

CONTRIBUTION AU FNAL (FONDS NATIONAL D'AIDE AU LOGEMENT)

OBJET

Pour concourir aux recettes du Fonds National d'Aide au Logement (FNAL), les employeurs sont assujettis :

- à une cotisation de base dont le taux est de **0,10 %** assis sur la rémunération dans la limite du plafond de la Sécurité sociale (**3 170 €** par mois pour **2015**) pour les entreprises de moins de **20** salariés ;
- et sous condition d'effectif, à une contribution de (entreprises de **20** salariés ou plus) **0,50 %** assise sur la totalité de la rémunération.

EFFECTIF

Pour déterminer si un employeur est assujetti à la cotisation FNAL au taux de **0,50 %** en année n, il convient d'apprécier l'effectif salarié au **31/12** de l'année n-1.

L'effectif des salariés, calculé au 31 décembre, est égal à la moyenne des effectifs déterminés chaque mois de l'année civile.

Pour la détermination des effectifs du mois, il est tenu compte des salariés qui sont titulaires d'un contrat de travail le dernier jour de chaque mois, y compris les salariés absents, conformément aux dispositions des articles L. 1111-2, L. 1111-3 et L. 1251-54 du Code du travail.

Lettre circulaire ACOSS n° 2010-033 du 15 octobre 2010

Les employeurs atteignant ou dépassant pour la première fois le seuil de **20** salariés au cours de l'année 2011 bénéficient du dispositif de dispense puis d'assujettissement progressif au FNAL supplémentaire.

DATE D'APPLICATION DES CHANGEMENTS DE SEUIL D'EFFECTIF

Les modifications entraînées par le changement du seuil d'effectif (assujettissement ou non-assujettissement) prennent effet à partir du 1^{er} avril suivant.

Exemple

Une entreprise assujettie au FNAL supplémentaire, qui descend en dessous du seuil de 20 salariés au 31 décembre de l'année n n'est plus redevable du FNAL supplémentaire sur les rémunérations versées à partir du 1^{er} avril de l'année n+1.

Une entreprise dont l'effectif est inférieur à 20 salariés au 31 décembre de l'année n-1 et qui a atteint ou dépassé le seuil de 20 salariés au 31 décembre de l'année n se voit appliquer le FNAL supplémentaire sur les rémunérations versées à partir du 1^{er} avril n+1, sauf si c'est la première fois qu'elle atteint le seuil de 20 salariés. Dans ce cas, elle bénéficiera du dispositif de lissage des effets de seuil.

Lissage des effets de seuil :

Les employeurs qui atteignent ou dépassent, pour la première fois le seuil de 20 salariés, au titre des années 2008, 2009, 2010, 2011 ou 2012, sont dispensés du FNAL supplémentaire pendant 3 ans. La contribution est ensuite progressivement appelée sur les 3 années suivantes.

Loi n° 2008-776 du 4 août 2008, article 48-VI modifié par la loi n° 2011-1978 du 28 décembre 2011

La contribution supplémentaire s'applique à partir de la **4^e** année, sous forme d'une réduction de taux :

- réduction de **0,30** point la **4^e** année ;
- réduction de **0,20** point la **5^e** année ;
- réduction de **0,10** point la **6^e** année ;
- assujettissement normal à partir de la **7^e** année.

Entreprise créée en cours d'année

Pour une entreprise créée en cours d'année, l'effectif est apprécié à la date de la création ou à compter du 1^{er} janvier 2010, en cas d'effectif nul à cette date, à compter du 1^{er} jour du mois civil au cours duquel des salariés sont embauchés.

Pour l'année suivante, l'effectif est calculé dans les conditions de droit commun, en fonction de la moyenne des effectifs de chacun des mois d'existence de la première année.

Pour la détermination de la moyenne mensuelle, les mois au cours desquels aucun salarié n'est employé ne sont pas pris en compte.

Effectif de 20 salariés

Seuls les employeurs d'au moins **20** salariés sont assujettis à la contribution supplémentaire à l'exception de l'État, des collectivités locales, de leurs établissements publics administratifs et des employeurs relevant du régime agricole.

MODALITÉS DÉCLARATIVES

Modalités déclaratives

Recouvrement

Les cotisations dues pour le FNAL doivent être versées à l'URSSAF en même temps que les cotisations de Sécurité sociale.

Déclaration sur les bordereaux URSSAF

Employeurs de moins de 20 salariés

La contribution au Fnal au taux de **0,10** %, calculée sur les salaires plafonnés, 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 au Fnal au taux de **0,50** % calculée sur le montant total des rémunérations doit être déclarée sur les lignes suivantes :

- « Fnal cas général » y compris employeurs du secteur public, code type de personnel 236.