



LA MASSE SALARIALE

 L'assiette de la TA est identique à celle des cotisations de Sécurité Sociale au titre du régime général. Le montant à prendre en compte est celui figurant sur :

- DSN : **la ligne S21.G00.44.002 de la dernière DSN de l'année civile sous la ligne S21.G00.44.001** Code **001** - Assujetti à la taxe d'apprentissage.
- N4DS : **la ligne S80.G62.00.002 de la DADSU sous la ligne S80.G62.00.001** Code **01** - Assujetti à la taxe d'apprentissage.

Conformément à l'art. 39 de l'Annexe III du CGI, la déclaration de l'assujettissement d'une entreprise à la TA et à la CSA doit être transmise au plus tard le 31 janvier.

Pour le calcul, les montants inscrits sur la déclaration doivent être arrondis à l'euro le plus proche.


Les entreprises adhérentes à une Caisse de Congés Payés spécifique doivent déclarer la base brute sécurité sociale majorée de **11,5 %**. (Décision du Conseil d'Etat – N° 350094 du 20.11.2013).

La Masse salariale **inclut** :

- les salaires ou les gains des titulaires d'un CDI¹ et d'un CDD²
- les salaires ou les gains des personnes en contrat d'insertion en alternance - contrat de professionnalisation
- les salaires des bénéficiaires d'un CUI –CIE (secteur marchand).
- la rémunération des expatriés, y compris les indemnités liées à l'expatriation
- les indemnités : de congés payés, de gratifications, de préavis, de non concurrence, ainsi que les autres avantages en argent ou en nature, y compris les pourboires
- le montant des indemnités de congés payés dû par l'employeur « le montant que l'employeur aurait versé à ses salariés en l'absence d'affiliation obligatoire à une caisse » de congés payés. (avis du Conseil d'Etat du 30.10.09)
- certaines primes : d'ancienneté, d'éloignement, de vacances, pour événements familiaux
- les indemnités de départ volontaire en retraite ou préretraite ; le 13^{ème} mois
- les salaires des intermittents du spectacle
- les rémunérations des VRP multicartes
- pour les entreprises de + 10 salariés les rémunérations versées aux apprentis, à l'exception d'une fraction de 11% du SMIC (exonérée en application de l'art. D 6243-5 du code du travail, de toute charge sociale, fiscale ou parafiscale). Ce taux est porté à 20% pour les entreprises situées dans les DOM (D 6522-2).
- les contributions de l'entreprise au financement des allocations spécifiques de conversion et les prestations familiales complémentaires versées par l'employeur

Sont exclus de la masse salariale :

- les sommes versées par l'entreprise en application d'un plan d'épargne d'entreprise (*art. L 3332-27 C.tr.*)
- les sommes ayant le caractère de dommages intérêts (indemnités de licenciement, indemnités consécutives à un accident de travail ou à une maladie professionnelle, les indemnités de mise à la retraite par l'employeur)
- le remboursement des frais professionnels ou forfaitaires
- la prime légale de transport
- les cotisations patronales de retraite ou de prévoyance dans certaines limites
- les indemnités des stages scolaires obligatoires dans la limite de **15 %** du plafond horaire de la Sécurité Sociale par heure de stage effectué - **soit 554,40 €** pour une durée de 151 h 67 / mois.

 **Rappel** : Du 1^{er} janvier au 31.12.2017 - 15 % du plafond de la Sécurité sociale, soit 24 € x 0,15 = 3,60 €

Attention : Du 1^{er} janvier au 31.12.2018 – 15 % du plafond SS, soit 25 € x 0,15 = 3,75 €, soit **577, 50 €** / mois

- la totalité des rémunérations versées aux apprentis par les entreprises de moins de 10 salariés ou par les entreprises inscrites au répertoire des métiers
- la fraction représentant 11% du SMIC (20% dans les DOM) pour les salaires versés aux apprentis par les entreprises de 10 salariés et plus
- les sommes versées dans le cadre de la participation ou l'intéressement au bénéfice de l'entreprise.

¹ CDI - Contrat à Durée Indéterminée

² CDD – Contrat à Durée Déterminée



Liste des contrats à prendre en compte pour la détermination de la masse salariale retenue pour l'assiette des contributions relatives à l'apprentissage (l'art. L 1111-2 C. Tr.)

Type	Contrat	à prendre en compte
CDD	de droit commun	Oui
CDD	transformé en CDI	Oui
CDD	avec jeunes en cours de scolarité	Oui
CDD	d'apprentissage	Oui / Non (11 % SMIC)
CUI - CAE	contrat unique d'insertion (secteur non marchand)	Non
CUI - CAE	contrat unique d'insertion (secteur marchand)	Oui
CDD	à objet défini	Oui
CDD	contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS)	Oui
CDD	contrat initiative emploi rénové (CIE)	Oui
CDD	contrat d'accès à l'emploi (CAE)	Oui
CDD	contrat de professionnalisation	Oui
CDD	contrat d'insertion revenu minimum d'activité	Oui
Gratification stagiaires		OUI pour la partie > au 15 % plafond horaire SS NON pour la partie < au 15 %
CDI	de droit commun	Oui
CDI	contrat de retour à l'emploi	Oui
CDI	contrat initiative emploi (CIE) / CUI	Oui
CDI	période de professionnalisation	Oui
Contrat saisonnier		Oui
Salariés détachés et expatriés		Oui *
Gérant non majoritaire de SARL		Oui
Travailleur à domicile		Oui
Salarié en congé maternité		Oui
Salarié en arrêt maladie		Oui
Président et dirigeant de SAS et SELAS		Oui **
Jetons de présence versés aux PDG et directeurs généraux de SA affiliés obligatoirement au régime général		Oui

* Conseil d'État du 8.04.2013 « SARL Petroservice » N° 346808 ECLI:FR:CESSR:2013:346808.20130408

** Art. L 311-3 Code de SS