



Nouveaux barèmes de charges sociales des apprentis pour 2017

Les entreprises de moins de 11 salariés ou inscrites au Répertoire des métiers sont exonérées de l'ensemble des cotisations sociales patronales et salariales, à l'exception de la cotisation patronale AT/MP, dues au titre de l'emploi des apprentis. Sont également exonérées la contribution patronale au dialogue social ainsi que, selon notre interprétation, les contributions «pénibilité» (de base et additionnelle).

Les entreprises de 11 salariés ou plus et non inscrites au Répertoire des métiers sont, quant à elles, également exonérées des cotisations patronales et salariales de Sécurité sociale, à l'exception de la cotisation AT/MP. Restent également dus la Contribution Solidarité Autonomie, le FNAL, le versement de transport, la part patronale de la cotisation d'assurance chômage, la part patronale des cotisations de retraite complémentaire, la contribution patronale au dialogue social et les contributions «pénibilité» (de base et additionnelle) ([Bulletin n° 5244-2](#)).

Le site urssaf.fr diffuse les barèmes des cotisations restant dues au titre de l'emploi des apprentis, pour l'année 2017.

Les charges sociales restant dues sont calculées, en application de l'arrêté du 5 juin 1979 relatif aux cotisations forfaitaires de Sécurité sociale afférentes à l'emploi des apprentis, modifié par les arrêtés des 5 juillet 2000 et 3 août 2011, en retenant une assiette forfaitaire, égale à la rémunération mensuelle brute calculée en pourcentage du Smic, abattue de 11 points sur la base de 151,67 heures, en vigueur au 1^{er} janvier de l'année au cours de laquelle la rémunération est versée.

Nous indiquons, ci-après, les nouveaux barèmes calculés par l'Acoss (cotisations de Sécurité sociale et d'assurance chômage). Les cotisations de retraite complémentaire ont été calculées par nos soins et le GIE AGIRC-ARRCO a confirmé les montants qui sont reproduits en Annexe III.

Sommaire

I. Assiette des cotisations	4		
A. Calcul des cotisations sociales sur une assiette forfaitaire	4		
1. Rémunérations égales à l'assiette forfaitaire	4		
2. Rémunérations supérieures à l'assiette forfaitaire	4		
B. Dispositions particulières concernant l'assurance vieillesse	5		
1. Calcul des cotisations d'assurance vieillesse sur l'assiette réelle	5		
2. Prise en charge par l'État des cotisations et contributions sociales	5		
3. Dispositif de versement complémentaire	6		
C. Absence non rémunérée	6		
		1.2. Fnal, Contribution solidarité autonomie, Versement de transport, Contribution au dialogue social et cotisation «pénibilité»	11
		1.3. Forfait social	12
		1.4. Contributions à l'assurance chômage et cotisations à l'AGS	12
		1.5. Cotisations de retraite complémentaire et d'AGFF	12
		2. Part salariale	13
		3. Contrat d'apprentissage conclu pour une durée indéterminée	13
		4. Détermination de l'effectif de l'entreprise	14
		C. Déclarations sociales (BRC ET DADS)	15
		1. Bordereau récapitulatif des cotisations (codes types de personnel)	15
		2. Déclaration Annuelle des Données Sociales et Déclaration Sociale Nominative	16
		2.1 DADS	16
		2.2 DSN (phase 2)	16
II. Exonérations et cotisations restant dues	6		
A. Entreprises occupant moins de onze salariés ou inscrites au répertoire des métiers (loi n° 79-13 du 3 janvier 1979 relative à l'apprentissage)	6		
1. Cotisations exonérées au titre des périodes d'apprentissage	6		
1.1 Cotisations sociales patronales et salariales d'origine légale et conventionnelle	6		
1.2 Cas particuliers	7		
2. Contrat d'apprentissage conclu pour une durée indéterminée	9		
3. Détermination de l'effectif de l'entreprise	10		
B. Entreprises occupant onze salariés ou plus et non inscrites au répertoire des métiers (loi n° 87-572 du 23 juillet 1987 modifiant le titre 1^{er} du code du travail et relative à l'apprentissage)	11		
1. Part patronale	11		
1.1. Cotisations de Sécurité sociale	11		
		III. Barèmes des charges sociales et fiscales	16
		Annexe I	17
		Montant des rémunérations minimales applicables aux apprentis et assiettes forfaitaires correspondantes (en pourcentage du Smic) au 1 ^{er} janvier 2017	17
		Annexe II	19
		Barème des cotisations sociales recouvrées par l'Urssaf	19
		1. Entreprises de moins de 11 salariés	19
		2. Entreprises de 11 à moins de 20 salariés ⁽¹⁾	19
		3. Entreprises 20 salariés et plus ⁽¹⁾	20
		Annexe III	21
		Barèmes des cotisations des retraites complémentaires Arcco et AGFF	21

Repères

ARTICLE L. 6243-2 DU CODE DU TRAVAIL

- prévoit l'exonération de toutes les charges sociales patronales et salariales au bénéfice des entreprises de moins de 11 salariés ou inscrites au Répertoire des métiers (ou au Registre des entreprises dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle) ;
- prévoit l'exonération des cotisations patronales et salariales de Sécurité sociale au bénéfice des entreprises de 11 salariés ou plus et non inscrites au Répertoire des métiers (ou au Registre des entreprises dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle) (*Bulletin n° 4452-2*).

ARTICLE L. 136-2, III, 5°, DU CODE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

prévoit que la rémunération des apprentis n'est pas assujettie à la CSG/CRDS.

ARTICLE 143 DE LA LOI N° 2006-1666 DE FINANCES POUR 2007

supprime l'exonération de la cotisation d'accidents du travail/maladies professionnelles pour tous les contrats d'apprentissage conclus à compter du 1^{er} janvier 2007 (*Bulletin n° 3645-2*).

ARRÊTÉ DU 5 JUIN 1979 MODIFIÉ LE 3 AOÛT 2011 (JO DU 6 SEPTEMBRE 2011)

fixe les bases de calcul de l'assiette forfaitaire applicable aux apprentis (*Bulletin n° 4495-2*).

ARTICLE 20 DE LA LOI N° 2013-1203 DE FINANCEMENT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE POUR 2014

précise les conditions de prise en charge des cotisations et contributions sociales dues au titre de l'emploi des apprentis par l'État (*Bulletin n° 4879-2*).

ARTICLE 30 DE LOI N° 2014-40 GARANTISSANT L'AVENIR ET LA JUSTICE DU SYSTÈME DE RETRAITE DU 20 JANVIER 2014

prévoit le calcul des cotisations d'assurance vieillesse sur l'assiette réelle et un dispositif de versement complémentaire par le Fonds de solidarité vieillesse (*Bulletin n° 4910-2*).

CIRCULAIRE CNAV N° 2014-34 DU 23 AVRIL 2014

rappelle les modalités de détermination des droits à l'assurance vieillesse des apprentis, pour les périodes allant du 1^{er} septembre 1992 au 31 décembre 2013 (*Bulletin n° 4956-2*).

ARTICLE 31 DE LA LOI DU 5 MARS 2015 RELATIVE À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

crée une contribution patronale au dialogue social (*Bulletin n° 5203-2* et *Informations sociales n° 2015-4557*).

INFORMATIONS SOCIALES ANTÉRIEURES N° 2016-4580

fixe les barèmes applicables pour 2016.

RETROUVEZ TOUS CES TEXTES
EXTRANET.PORTAIL-UIMM.FR

I. Assiette des cotisations

A. CALCUL DES COTISATIONS SOCIALES SUR UNE ASSIETTE FORFAITAIRE

1. Rémunérations égales à l'assiette forfaitaire

L'**assiette des cotisations sociales** dues sur le salaire versé aux apprentis (y compris lorsqu'elles sont prises en charge par l'État) **est forfaitaire**, à l'exception des cotisations d'assurance vieillesse et veuvage de base (voir B. ci-dessous), en application de l'article L. 6243-2 du Code du travail modifié par l'article 30 de la loi du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraite. Cette assiette forfaitaire est calculée conformément aux dispositions prévues par l'arrêté du 5 juin 1979, relatif aux cotisations forfaitaires de Sécurité sociale afférentes à l'emploi des apprentis, modifié par les arrêtés des 5 juillet 2000 et 3 août 2011.

Les charges sociales restant dues (voir II, ci-après) au titre de l'emploi des apprentis sont donc calculées, en application de l'arrêté du 5 juin 1979 précité, en retenant une assiette forfaitaire, égale à la rémunération mensuelle brute minimale calculée en pourcentage du Smic, abattue de 11 points, sur la base de 151,67 heures, **en vigueur au 1^{er} janvier de l'année** au cours de laquelle la rémunération est versée (même en cas de changement de la valeur du Smic en cours d'année) et ce, **quelle que soit la durée du travail** dans l'entreprise. Les pourcentages du Smic retenus pour la rémunération des apprentis sont ceux fixés par le Code du travail (articles D. 6222-26 et suivants) en fonction de l'âge et de l'année d'exécution du contrat (voir, ci-dessous, [Annexe I](#)).

2. Rémunérations supérieures à l'assiette forfaitaire

Les conventions collectives et les contrats d'apprentissage peuvent prévoir le versement aux apprentis d'une rémunération d'un montant supérieur au minimum légal. Ainsi, **l'Accord national métallurgie du 13 novembre 2014** relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie prévoit, pour les apprentis, **depuis le 1^{er} janvier 2012**, des pourcentages du Smic supérieurs aux pourcentages prévus par le Code du travail.

Les apprentis peuvent également bénéficier d'**avantages en nature** qui sont soumis, en théorie, à cotisations de Sécurité sociale, en application de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale et de l'arrêté du 10 décembre 2002.

Quelle que soit la rémunération réellement versée, les charges sociales des apprentis demeurent calculées sur les bases forfaitaires résultant de l'application des pourcentages prévus par le Code du travail (Annexe I), sauf les cotisations d'assurance vieillesse et veuvage de base qui sont calculées depuis le 1^{er} janvier 2014 sur la rémunération qui leur est effectivement versée (voir ci-dessous).

En effet, la lettre-circulaire Acoess n° 90-2 du 5 janvier 1990 dispose qu' « *en tout état de cause, les charges sociales des apprentis doivent être calculées sur les bases forfaitaires indiquées ci-après, y compris pour les contrats d'apprentissage en cours, quand bien même les anciens taux de rémunération seraient plus favorables. D'une manière générale, la rémunération réelle de l'apprenti, l'horaire de travail, l'abattement pour frais professionnels et les avantages en nature éventuels n'ont aucune incidence sur l'assiette des cotisations* ».

B. DISPOSITIONS PARTICULIÈRES CONCERNANT L'ASSURANCE VIEILLESSE

L'article 30 de loi précitée du 20 janvier 2014 apporte au dispositif existant deux modifications, à savoir **le calcul des cotisations d'assurance vieillesse sur l'assiette réelle** et un dispositif de versement complémentaire par le Fonds de solidarité vieillesse. Ces deux modifications visent à permettre l'acquisition d'un nombre de trimestres à l'assurance vieillesse correspondant à la durée de la période d'apprentissage et donc à l'amélioration de la situation des apprentis au regard de leurs droits à retraite.

L'article 20 de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2014 précise, quant à lui, les conditions de prise en charge des cotisations et contributions sociales dues au titre de l'emploi des apprentis par l'État.

1. Calcul des cotisations d'assurance vieillesse sur l'assiette réelle

Pour le risque vieillesse/veuvage du régime de base, les apprentis et leurs employeurs doivent cotiser, **depuis le 1^{er} janvier 2014**, sur une assiette non abattue correspondant à la **rémunération réelle** versée aux apprentis (article L. 6243-2 du Code du travail modifié).

La cotisation d'assurance vieillesse en résultant demeure **exonérée de charges sociales**, dans les conditions de droit commun.

Autrement dit, ce dispositif n'entraîne pas de conséquence pour les employeurs et pour les salariés au regard des exonérations accordées au titre de l'emploi d'apprentis.

Le passage à une assiette réelle augmente le salaire reporté au compte de l'assuré et contribue à faciliter l'acquisition des trimestres.

EXEMPLE

Un apprenti de plus de 18 ans, durant la première année d'exécution de son contrat d'apprentissage aurait dû percevoir une rémunération minimale légale de 606,91 € (41 % du Smic). La convention collective de la métallurgie prévoit le versement d'une rémunération de 814,15 € (55 % du Smic)

L'employeur décide de verser davantage que le montant conventionnel, par exemple 60 % du Smic, soit 888,16 €.

Le calcul de la cotisation vieillesse est effectué non pas sur les 444 € (assiette forfaitaire), mais bien sur la somme de 888,16 € qui est reportée au compte vieillesse.

En ce qui concerne les **cotisations de retraite complémentaire** (Arrco et AGFF - Association pour la Gestion du Fonds de Financement de l'Agirc et de l'Arrco), les cotisations demeurent calculées sur l'assiette forfaitaire (voir ci-dessous).

2. Prise en charge par l'État des cotisations et contributions sociales

La prise en charge par l'État des cotisations et contributions sociales se fait sur une base forfaitaire, suivant des modalités déterminées par décret, y compris pour la cotisation vieillesse des apprentis (calculée sur la base de l'assiette réelle à l'issue de l'adoption de la loi retraite).

La prise en charge de l'État ne s'opère donc pas sur le différentiel entre l'assiette forfaitaire et la rémunération réellement versée à l'apprenti. Autrement dit, le différentiel de cotisations vieillesse est à la charge du régime général de la Sécurité sociale (article L. 6243-3 du Code du travail modifié).

3. Dispositif de versement complémentaire

Un dispositif de versement complémentaire par le Fonds de solidarité vieillesse (FSV) de cotisations d'assurance vieillesse est mis en œuvre, par l'article 30 précité qui modifie l'article L. 6243-3 du Code du travail, afin de valider auprès du régime général d'assurance vieillesse un nombre de trimestres correspondant à la durée du contrat d'apprentissage. Les modalités de prise en charge par le FSV du versement complémentaire sont définies par le décret n° 2014-1514 du 16 décembre 2014 (*Bulletin n° 5057-2*).

Le versement complémentaire du FSV permet ainsi de compléter les trimestres manquants, lorsque les cotisations, désormais calculées sur une assiette réelle, n'ont pas permis de valider le nombre de trimestres correspondant à la durée d'apprentissage.

C. ABSENCE NON RÉMUNÉRÉE

En cas d'absence non rémunérée, pour quelque cause que ce soit ou en cas de périodicité de paie autre que mensuelle, les cotisations sont calculées sur autant de **trentièmes de l'assiette forfaitaire** visée ci-dessus que le temps de présence effectif de l'apprenti comporte de jours ouvrables ou non ouvrables (article 4 de l'arrêté du 5 juin 1979 modifié).

EXEMPLE

En cas d'absence non rémunérée du 1^{er} au 14 septembre 2017, l'assiette forfaitaire est égale à 16 trentièmes pour le mois considéré.

II. Exonérations et cotisations restant dues

A. ENTREPRISES OCCUPANT MOINS DE ONZE SALARIÉS OU INSCRITES AU RÉPERTOIRE DES MÉTIERS⁽¹⁾ (LOI N° 79-13 DU 3 JANVIER 1979 RELATIVE À L'APPRENTISSAGE)

1. Cotisations exonérées au titre des périodes d'apprentissage

1.1 Cotisations sociales patronales et salariales d'origine légale et conventionnelle

1.1.1 Principe général

En application des dispositions de l'article L. 6243-2 du Code du travail, les entreprises occupant moins de onze salariés (non compris les apprentis) ou inscrites au Répertoire des métiers ou au Registre des entreprises sont exonérées de l'ensemble des cotisations sociales patronales et salariales (Sécurité sociale, y compris pour le risque vieillesse/veuvage, retraite complémentaire, assurance chômage...), à titre permanent, à l'exception de la cotisation patronale accidents du travail/maladies professionnelles.

(1) Ou au Registre des entreprises dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle.

Compte tenu de ces dispositions, les cotisations et contributions suivantes ne sont pas dues :

- les cotisations patronales et salariales dues au titre des assurances sociales (y compris pour le risque vieillesse/veuvage de base) et des allocations familiales,
- les cotisations d'assurance chômage,
- les cotisations de retraite complémentaire (selon accord professionnel) à hauteur du taux minimum obligatoire,
- la cotisation FNAL,
- la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) (voir ci-dessous),
- la contribution sociale généralisée (CSG) (voir ci-dessous),
- la taxe d'apprentissage,
- la taxe sur les salaires,
- la participation au développement de la formation professionnelle et à l'effort de construction,
- le versement de transport, le cas échéant,
- le forfait social (voir ci-dessous),
- la contribution solidarité pour l'autonomie,
- la contribution patronale au dialogue social,
- les cotisations dues au titre de la pénibilité de base et additionnelle (voir ci-dessous).

1.2 Cas particuliers

1.2.1 CSG, CRDS et forfait social

- La CSG et la CRDS

En ce qui concerne l'exonération de la CSG et de la CRDS, la lettre circulaire AcoSS n° 2015-000041 du 24 juillet 2015 rappelle qu'elle ne vise que les seuls salaires versés aux apprentis (article L. 136-2, III, 5° du Code de la sécurité sociale ; *Informations sociales* n°s 91-2302 et 96-3002).

En revanche, l'exonération ne s'applique pas aux sommes versées au titre de l'**intéressement** ou issues de la **participation** : les apprentis doivent donc acquitter la CSG et la CRDS sur ces avantages. Elle devrait, également s'appliquer **aux contributions patronales destinées à financer les avantages complémentaires de prévoyance**. Toutefois, la lettre circulaire AcoSS n° 96-18 du 14 février 1996 a précisé, à titre de simplification, que les contributions précitées sont exonérées de la CRDS et par conséquent de la CSG (*Informations sociales* n° 97-3131).

- Le forfait social

L'article L. 137-15 du Code de la sécurité sociale dispose que ne sont pas assujettis au **forfait social au taux de 8 %** les employeurs de **moins de 11 salariés** au titre des contributions versées au bénéfice des salariés, anciens salariés et de leurs ayants droit pour le financement de prestations complémentaires de prévoyance (pour rappel, 10 salariés jusqu'au 31 décembre 2015 avant les modifications introduites par la loi de finances pour 2016, voir [Bulletin n° 5275-2](#)). Les **employeurs inscrits au Répertoire des métiers ou inscrits au Registre des entreprises (Haut-Rhin, Bas-Rhin et Moselle)** et qui atteignent ou dépassent le seuil de 11 salariés sont, en revanche, redevables du forfait social au taux de 8 % précité, dès lors que les contributions patronales de prévoyance complémentaire respectent l'ensemble des conditions pour être exclues de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale au titre de la prévoyance complémentaire. Ce même article prévoit que **l'exonération continue de s'appliquer pendant 3 ans aux employeurs qui atteignent ou dépassent au titre des années 2016, 2017 ou 2018 l'effectif de 11 salariés.**

S'agissant du forfait social au taux de 20 %, il demeure dû par l'employeur en cas de versement de primes de participation ou d'intéressement aux apprentis, sous réserve des cas de minoration du taux du forfait social. En effet, l'article L. 137-16 du Code de la sécurité sociale prévoit que le taux du forfait social est fixé à 8 % pour les entreprises occupant moins de 50 salariés qui concluent un premier accord de participation ou d'intéressement ou un nouvel accord après une période de carence de 5 ans (*Bulletin n° 5914-1*). Le même article fixe le taux du forfait social à 16 % pour les versements issus de l'intéressement, de la participation ou de l'abondement de l'employeur affectés au PERCO, dont le règlement prévoit l'affectation par défaut des versements à un fonds PME/PMI (*Bulletin n° 6061-1*).

1.2.2 Cotisations patronales dues au titre des AT/MP

S'agissant des cotisations dues au titre des AT/MP, l'article 143 de la loi de finances pour 2007, modifiant l'article L. 6243-2 du Code du travail, a supprimé l'exonération de la cotisation accidents du travail/maladies professionnelles pour les contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2007 (*Informations sociales n° 2007-4253*). **Ces entreprises ne sont donc plus exonérées des cotisations accidents du travail/maladies professionnelles.**

La cotisation accidents du travail/maladies professionnelles restant due est assise sur les **assiettes forfaitaires** applicables au titre de l'emploi des apprentis (voir, ci-dessous, en [Annexe I](#)).

Le(s) **taux des cotisations** accidents du travail/maladies professionnelles du(s) au titre des contrats d'apprentissage sont les taux de **droit commun**, c'est-à-dire, ceux applicables dans l'entreprise ou l'établissement.

En application de la lettre ministérielle en date du 17 décembre 2008, les **accidents survenus dans les centres de formation d'apprentis ne sont pas imputés sur le compte individuel de l'employeur**. Seuls sont imputés, sur ce compte individuel, les accidents survenus dans l'entreprise ou lors de missions effectuées pour le compte de l'employeur.

1.2.3 Cotisations patronales dues au titre de la pénibilité

Eu égard aux dispositions spécifiques d'exonération applicables aux apprentis, posées par l'article L. 6243-2, II du Code du travail, les employeurs employant moins de 11 salariés au 31 décembre précédant la date de conclusion du contrat d'apprentissage, ainsi que ceux inscrits au Répertoire des métiers, sont **exonérés de la totalité des cotisations sociales patronales d'origine légale** et conventionnelle, à l'exclusion de celles dues au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Or, si en application des dispositions de l'article L. 4162-20, III du même Code, la cotisation de base comme la cotisation additionnelle dues au titre de la pénibilité sont **recouvrées selon les règles, garanties et sanctions applicables au recouvrement des cotisations de Sécurité sociale à la charge des employeurs, force est de constater que les cotisations « pénibilité » ne sont pas des cotisations de Sécurité sociale, mais sont des « cotisations sociales patronales d'origine légale »** au sens de l'article L. 6243-2, II du Code du travail précité.

En conséquence, **selon notre interprétation**, ces mêmes employeurs devraient être **exonérés du paiement des cotisations « pénibilité »** au titre des rémunérations versées à leurs apprentis.

Notons, toutefois, que l'instruction n° DGT/DSS/SAFSL/20146/178 du 20 juin 2016 relative à la mise en place du compte personnel de prévention de la pénibilité indique, **à tort** à notre sens pour les employeurs précités, que la cotisation de base

et la cotisation additionnelle sont calculées à partir de l'assiette forfaitaire applicable à l'apprenti (cf. Annexe 7 : fiche technique n° 7 - Les principes du paiement des cotisations).

2. Contrat d'apprentissage conclu pour une durée indéterminée

L'article 14 de loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a prévu que le contrat d'apprentissage peut désormais être conclu pour une durée indéterminée.

Lorsqu'il est conclu pour une durée indéterminée, le contrat débute par la « période d'apprentissage », période égale à la durée du cycle de formation (1 à 3 ans). Une fois cette période de formation écoulée, le contrat est régi par les dispositions de droit commun du Code du travail applicables à l'ensemble des salariés, à l'exception de la période d'essai qui ne s'imposera plus (art. L. 6222-7 du Code du travail).

L'exonération de cotisations précitée **ne vaut que pour la période dite « période d'apprentissage » laquelle est égale à la durée du cycle de formation (1 à 3 ans).**

Autrement dit, à l'issue de la période d'apprentissage, les cotisations et contributions sociales sont dues dans les conditions de droit commun.

Le tableau, reproduit ci-après, récapitule les charges sociales et fiscales exonérées et celles restant dues.

Tableau récapitulatif

Charges sociales et fiscales	Part patronale		Part salariale	
	À ne pas acquitter	À acquitter	À ne pas acquitter	À acquitter
Cotisations de Sécurité sociale				
- maladie, maternité, invalidité, décès	X		X	
- vieillesse	X		X	
- allocations familiales	X		-	
- accidents du travail y compris les cotisations supplémentaires		X	-	
CSG/CRDS *	-		X	
Retraite complémentaire ARRCO ** et AGFF	X		X	
Cotisations « pénibilité » ***	X		-	
Assurance chômage	X		X	
AGS	X			
FNAL	X			
Forfait social au taux de 8 % (le cas échéant) ****	X			
Versement de transport (le cas échéant)	X			
Contribution au financement du dialogue social	X			
Participation au développement de la formation professionnelle	X			
Effort de construction	X			
Taxe d'apprentissage	X			
Contribution solidarité pour l'autonomie	X			
Taxe sur les salaires	X			
* Pour la CSG/CRDS, voir ci-dessus. ** Taux contractuel minimum obligatoire uniquement (voir Annexe III). *** Pour les cotisations «pénibilité», voir ci-dessus. **** Pour le forfait social, voir ci-dessus.				

3. Détermination de l'effectif de l'entreprise

L'effectif de l'entreprise s'apprécie au **31 décembre précédant la date de conclusion du contrat d'apprentissage**, sans prise en compte des apprentis, des contrats de professionnalisation et des contrats aidés exclus des calculs d'effectifs (*Informations sociales antérieures n° 2009-4386*).

Le calcul de l'effectif doit être déterminé, conformément aux modalités de calcul de l'article R. 6243-6 du Code du travail.

Cet article dispose que « pour l'application des dispositions prévues à l'article L. 6243-2 (exonération et calcul des cotisations restant dues sur une assiette forfaitaire, voir ci-dessus), *l'effectif de l'entreprise calculé au 31 décembre, tous établissements confondus, 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 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. Pour une entreprise créée en cours d'année, l'effectif est apprécié à la date de sa création. Au titre de l'année suivante, l'effectif de cette entreprise est apprécié dans les conditions définies aux deux alinéas précédents, en fonction de la moyenne des effectifs de chacun des mois d'existence de la première année* ».

Si l'entreprise est créée en cours d'année, l'effectif est apprécié à la date de sa création. En cas d'effectif nul à la date de création, l'effectif est apprécié à compter du 1^{er} mois civil au cours duquel des salariés sont embauchés. L'année suivante, il est apprécié selon les règles mentionnées ci-dessus en fonction de la moyenne des effectifs de chacun des mois d'existence de la première année.

EXEMPLE

En 2016, une entreprise A non inscrite au Répertoire des métiers (entreprise non artisanale) et dont l'effectif ne varie pas chaque mois, emploie :

- 8 salariés en contrat de travail à durée indéterminée à temps plein ;
- 5 salariés en contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel de 20 h
- ($20\text{ h}/35\text{ h} = 0,57\text{ h}$; $0,57 \times 5 = 2,87$ salariés) ;
- 2 salariés en contrat de travail à durée déterminée pour remplacement de congé de maternité (exclus de l'effectif) ;
- 2 apprentis (exclus de l'effectif) ;

soit, au total, un effectif chaque mois de 10,87 salariés (8 + 2,87).

L'effectif de l'entreprise calculé au 31 décembre 2015 en fonction de la moyenne des effectifs déterminés chaque mois de l'année civile ($10,87 \times 12/12$ mois) étant inférieur à 11 salariés, cette entreprise bénéficiera de l'exonération jusqu'au terme des contrats d'apprentissage.

En 2016, une entreprise B non inscrite au Répertoire des métiers (entreprise non artisanale) et dont l'effectif ne varie pas chaque mois, emploie :

- 10 salariés en contrat de travail à durée indéterminée à temps plein ;
- 2 apprentis (exclus de l'effectif) ;

soit, au total, un effectif chaque mois de 10 salariés.

L'effectif de l'entreprise calculé au 31 décembre 2015 en fonction de la moyenne des effectifs déterminés chaque mois de l'année civile ($10 \times 12/12$ mois) étant inférieur à 11 salariés, cette entreprise bénéficiera de l'exonération jusqu'au terme des contrats d'apprentissage.

Cela n'aurait pas été le cas, si elle avait employé 13 salariés dont un seul apprenti.

B. ENTREPRISES OCCUPANT ONZE SALARIÉS OU PLUS ET NON INSCRITES AU RÉPERTOIRE DES MÉTIERS⁽¹⁾ (LOI N° 87-572 DU 23 JUILLET 1987 MODIFIANT LE TITRE 1^{ER} DU CODE DU TRAVAIL ET RELATIVE À L'APPRENTISSAGE)

1. Part patronale

1.1. Cotisations de Sécurité sociale

Ces entreprises sont **exonérées de la totalité des cotisations de Sécurité sociale, y compris pour le risque vieillesse/veuvage de base**, en application de l'article L. 6243-2 du Code du travail, **à l'exception de la cotisation patronale d'accidents du travail/maladies professionnelles**.

En effet, l'article 143 de la loi de finances pour 2007 a supprimé l'exonération de la cotisation accidents du travail/maladies professionnelles pour les contrats d'apprentissage conclus à compter du 1^{er} janvier 2007 (*Informations sociales n° 2007-4253*).

Le(s) **taux des cotisations** accidents du travail/maladies professionnelles du(s) au titre des contrats d'apprentissage sont les taux de **droit commun**, c'est-à-dire, ceux applicables dans l'entreprise ou l'établissement.

La cotisation accidents du travail/maladies professionnelles restant due est assise sur les assiettes forfaitaires applicables au titre de l'emploi des apprentis (voir, ci-dessous, en [Annexe II](#)).

Comme dans le cas précédent, en application de la lettre ministérielle en date du 17 décembre 2008, **les accidents survenus dans les centres de formation d'apprentis ne sont pas imputés sur le compte individuel de l'employeur**. Seuls sont imputés, sur ce compte individuel, les accidents survenus dans l'entreprise ou lors de missions effectuées pour le compte de l'employeur.

1.2. Fnal, Contribution solidarité autonomie, Versement de transport, Contribution au dialogue social et Cotisations «pénibilité»

Restent également dues à l'Urssaf par ces entreprises aux taux de droit commun, la **cotisation de 0,10 % plafonnée** (employeurs occupant moins de vingt salariés) et la **cotisation de 0,50 % déplafonnée** (employeurs de 20 salariés et plus)⁽²⁾ à la charge de l'employeur, **destinées au financement du Fonds national d'Aide au Logement (Fnal)**, la **Contribution Solidarité Autonomie de 0,30 %**, la **contribution patronale au dialogue social** ainsi que les cotisations «pénibilité» de base de 0,01 % et additionnelle de 0,2 % (mono exposition) ou de 0,4 % (pluri-exposition) (voir, ci-dessous, en [Annexe II](#)).

Bien qu'étant recouvrées par l'Urssaf, ces contributions ne sont, en effet, pas des cotisations patronales de Sécurité sociale, et par voie de conséquence, ne sont pas visées par l'exonération précitée.

De même, reste dû à l'Urssaf, bien que n'étant pas indiqué dans le barème de l'Annexe II, **le versement de transport** s'appliquant aux employeurs occupant **au moins 11 salariés** dans une zone concernée par ce versement (*Informations sociales n° 2007-4242*).

(1) Ou au Registre des entreprises dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle.

(2) Les employeurs qui franchissent le seuil de 20 salariés au titre des années 2016, 2017 ou 2018 ne sont pas assujettis au FNAL au taux de 0,5 % sur la totalité de la rémunération (*Bulletin n° 5277-2*).

Les cotisations et contributions restant dues sont assises sur les **assiettes forfaitaires** (voir [Annexes](#)).

1.3. Forfait social

Le forfait social demeure également dû, le cas échéant, sur les rémunérations ou gains entrant dans son champ d'application.

Ainsi, le forfait social au taux de 8 % visé à l'article L. 137-15 du Code de la sécurité sociale reste dû sur les **contributions patronales de prévoyance complémentaire** dont bénéficient les apprentis, dès lors que l'effectif de l'employeur **atteint ou dépasse 11 salariés** (pour rappel, 10 salariés jusqu'au 31 décembre 2015 avant les modifications introduites par la loi de finances pour 2016, voir [Bulletin n° 5275-2](#)) et que ces contributions patronales de prévoyance complémentaire respectent l'ensemble des conditions pour être exclues de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale au titre de la prévoyance complémentaire. Ce même article prévoit que **l'exonération continue de s'appliquer pendant 3 ans aux employeurs qui atteignent ou dépassent au titre des années 2016, 2017 ou 2018 l'effectif de 11 salariés.**

De même pour le forfait social au taux de 20 %, dû par l'employeur en cas de versement de primes de **participation ou d'intéressement** aux apprentis, sous réserve des cas de minoration du taux du forfait social. En effet, l'article L. 137-16 du Code de la sécurité sociale prévoit que le taux du forfait social est fixé à 8 % pour les entreprises occupant moins de 50 salariés qui concluent un premier accord de participation ou d'intéressement ou un nouvel accord après une période de carence de 5 ans ([Bulletin n° 5914-1](#)). Le même article fixe le taux du forfait social à 16 % pour les versements issus de l'intéressement, de la participation ou de l'abondement de l'employeur affectés au PERCO, dont le règlement prévoit l'affectation par défaut des versements à un fonds PME/PMI ([Bulletin n° 6061-1](#)).

Les cotisations et contributions restant dues sont assises sur les **assiettes forfaitaires** applicables au titre de l'emploi des apprentis (voir, ci-dessous, en [Annexe II](#)).

1.4. Contributions à l'assurance chômage et cotisations à l'AGS

Ces entreprises **ne sont pas exonérées** des contributions dues à l'assurance chômage.

Les contributions sont dues **au taux de droit commun**, à savoir 4 %.

Les cotisations dues à l'Association pour la Gestion des créances des Salariés (AGS) demeurent également dues au taux de 0,20 %.

Ces contributions et cotisations sont assises sur les assiettes forfaitaires applicables au titre de l'emploi des apprentis (voir, ci-dessous, en [Annexe II](#)).

1.5. Cotisations de retraite complémentaire et d'AGFF

Ces entreprises ne sont pas exonérées des cotisations de retraite complémentaire.

Les cotisations sont dues **au taux de droit commun**, à savoir 4,65 %.

Les cotisations dues à l'Association pour la Gestion des créances du Fonds de Financement de l'Agirc et de l'Arrco (AGFF) demeurent également dues au taux de 1,20 %.

Ces cotisations sont assises sur les **assiettes forfaitaires** applicables au titre de l'emploi des apprentis (voir, ci-dessous, en [Annexe III](#)).

2. Part salariale

Depuis le 1^{er} janvier 1989, les cotisations sociales salariales d'origine légale ou conventionnelle imposées par la loi sont **prises en charge par l'État, à titre permanent** (*Informations sociales* n° 89-2080 du 7 février 1989). C'est pourquoi les barèmes reproduits en annexe ne prévoient aucune part salariale.

En ce qui concerne l'exonération de la CSG et de la CRDS, elle ne vise que les seuls salaires versés aux apprentis (*Informations sociales* nos 91-2302 et 96-3002). Elle ne s'applique pas aux sommes versées au titre de **l'intéressement** ou issues de la **participation** : les apprentis doivent donc acquitter la CSG et la CRDS sur ces avantages. Elle devrait également s'appliquer aux **contributions patronales destinées à financer les avantages complémentaires de prévoyance**. Une lettre circulaire Acooss n° 96-18 du 14 février 1996 a, toutefois, précisé, à titre de simplification, que les contributions précitées sont exonérées de la CRDS et par conséquent de la CSG (*Informations sociales* n° 97-3131).

3. Contrat d'apprentissage conclu pour une durée indéterminée

L'article 14 de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a prévu que le contrat d'apprentissage peut désormais **être conclu pour une durée indéterminée**.

Lorsqu'il est conclu pour une durée indéterminée, le contrat débute par la « *période d'apprentissage* », période égale à la durée du cycle de formation (1 à 3 ans). Une fois cette période de formation écoulée, le contrat est régi par les dispositions de droit commun du Code du travail applicables à l'ensemble des salariés, à l'exception de la période d'essai qui ne s'imposera plus (art. L. 6222-7 du Code du travail).

L'exonération de cotisations sociales patronales et salariales précitée **ne vaut que pour la période dite « période d'apprentissage » laquelle est égale à la durée du cycle de formation (1 à 3 ans)**.

Autrement dit, à l'issue de la période d'apprentissage, les cotisations et contributions sociales sont dues dans les conditions de droit commun.

Le tableau, reproduit ci-après, récapitule les charges sociales exonérées et celles restant dues.

Tableau récapitulatif

Charges sociales et fiscales	Part patronale		Part salariale	
	À ne pas acquitter	À acquitter	À ne pas acquitter	À acquitter
Cotisations de Sécurité sociale - maladie, maternité, invalidité, décès - vieillesse - allocations familiales - accidents du travail y compris les cotisations supplémentaires	X X X	X	X X -	
CSG/CRDS *		-	X	
Cotisations « pénibilité » **		X		
Retraite complémentaire ARRCO *** et AGFF		X	X	
Assurance chômage		X	X	
AGS		X		
FNAL		X		
Forfait social (le cas échéant) ****		X		
Versement de transport (le cas échéant)		X		
Contribution au dialogue social		X		
Participation au dialogue social		X		
Effort de construction		X		
Taxe d'apprentissage		X		
Contribution solidarité pour l'autonomie		X		
Taxe sur les salaires		X		

* Pour la CSG et la CRDS, voir ci-dessus.
** Pour les cotisations « pénibilité », voir ci-dessus
*** Taux contractuel minimum obligatoire uniquement (voir Annexe IV).
**** Pour le forfait social, voir ci-dessus.

4. Détermination de l'effectif de l'entreprise

Comme indiqué précédemment, l'effectif de l'entreprise s'apprécie au 31 décembre **précédant la date de conclusion du contrat d'apprentissage**, sans prise en compte des apprentis, des salariés en contrat de professionnalisation et des contrats aidés exclus des calculs d'effectifs (*Informations sociales antérieures n° 2009-4386*).

Le calcul de l'effectif doit être déterminé conformément aux modalités de calcul de l'article R. 6243-6 du Code du travail.

Cet article dispose, que « pour l'application des dispositions prévues à l'article L. 6243-2 [du Code du travail] (exonération et calcul des cotisations restant dues sur une assiette forfaitaire, voir ci-dessus), l'effectif de l'entreprise calculé au 31 décembre, tous établissements confondus, 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 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. Pour une entreprise créée en cours d'année, l'effectif est apprécié à la date de sa création. Au titre de l'année suivante, l'effectif de cette entreprise est apprécié dans les conditions définies aux deux alinéas précédents, en fonction de la moyenne des effectifs de chacun des mois d'existence de la première année ».

Si l'entreprise est créée en cours d'année, l'effectif est apprécié à la date de sa création. En cas d'effectif nul à la date de création, l'effectif est apprécié à compter du 1^{er} mois civil au cours duquel des salariés sont embauchés. L'année suivante,

il est apprécié selon les règles mentionnées ci-dessus en fonction de la moyenne des effectifs de chacun des mois d'existence de la première année.

EXEMPLE

Une entreprise non inscrite au Répertoire des métiers (entreprise non artisanale) emploie 12 salariés dont 2 apprentis. Cette entreprise bénéficiera de l'exonération. Ce ne sera pas le cas si elle emploie 13 salariés dont un seul apprenti.

C. DÉCLARATIONS SOCIALES (BRC ET DADS)

1. Bordereau récapitulatif des cotisations (codes types de personnel)

Le tableau, reproduit ci-après, récapitule les exonérations applicables en fonction de l'effectif de l'entreprise ou d'inscription au Répertoire des métiers ou au Registre des entreprises ainsi que les codes types de personnel qui doivent être appliqués pour effectuer les déclarations auprès de l'Urssaf, pour les contrats d'apprentissage conclus depuis le 1^{er} janvier 2007.

Tableau des exonérations et des codes types de personnel

Employeurs concernés	Exonération	Cotisation et contribution restant dues	Codes types de personnel (CTP) applicables
<ul style="list-style-type: none"> - Employeurs inscrits au Répertoire des métiers - Employeurs inscrits au Registre des entreprises (Haut-Rhin, Bas-Rhin et Moselle) - Employeurs de moins de 11 salariés non-inscrits au Répertoire des métiers (loi de 1979) 	<ul style="list-style-type: none"> - Cotisations patronales et salariales dues au titre des assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse) - Cotisation patronale d'allocations familiales - CSG-CRDS sur salaires - Contribution solidarité pour l'autonomie - Contribution salariale et patronale d'assurance chômage - Cotisation patronale d'assurance garantie des salaires AGS - Contribution Fnal - Contribution patronale au financement des organisations syndicales - Versement transport, le cas échéant 	Cotisation patronale AT/MP	CTP 161
		Forfait social à 8 %, le cas échéant	CTP 479
		Forfait social à 20 %, le cas échéant	CTP 012
		Cas particulier : Indiquer la rémunération forfaitaire de l'apprenti pour l'enregistrement de ses droits à l'assurance chômage	CTP 455 (taux 0 %)
<ul style="list-style-type: none"> - Employeurs de 11 à moins de 20 salariés non-inscrits au Répertoire des métiers (loi de 1987) 	<ul style="list-style-type: none"> - Cotisations patronales et salariales d'assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse) - Cotisation patronale d'allocations familiales - CSG-CRDS sur salaires - Contribution salariale d'assurance chômage 	Cotisation patronale AT/MP	National :
		Contribution de solidarité autonomie	CTP 701
		Fnal	Alsace-Moselle : CTP 703
		Contribution patronale d'assurance chômage	CTP 423
		Cotisation patronale d'assurance garantie des salaires AGS	CTP 937
		Contribution patronale aux organisations syndicales (COS)	CTP 027
		Forfait social à 8 %, le cas échéant	CTP 479
		Forfait social à 20 %, le cas échéant	CTP 012
Versement transport	CTP 900		

Employeurs concernés	Exonération	Cotisation et contribution restant dues	Codes types de personnel (CTP) applicables		
Employeurs de 20 salariés et plus non-inscrits au Répertoire des métiers (loi de 1987)	<ul style="list-style-type: none"> - Cotisations patronales et salariales d'assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse) - Cotisation patronale d'allocations familiales - CSG-CRDS sur salaires - Contribution salariale d'assurance chômage 	Cotisation patronale AT/MP	National : CTP 705 Alsace-Moselle : CTP 707		
		Contribution de solidarité autonomie			
		Fnal			
				Contribution patronale d'assurance chômage	CTP 423
				Cotisation patronale d'assurance garantie des salaires AGS	CTP 937
				Contribution patronale aux organisations syndicales (COS)	CTP 027
				Forfait social à 8 %, le cas échéant	CTP 479
				Forfait social à 20 %, le cas échéant	CTP 012
				Versement transport	CTP 900

2. Déclaration Annuelle des Données Sociales et Déclaration Sociale Nominative

2.1 DADS

Un extrait de fichier comportant les principales rubriques est disponible sur le site e-ventail à la rubrique « fiches techniques ».

2.2 DSN (phase 2)

Pour le remplissage de la DSN, il convient de se reporter au Guide Acoiss : comment déclarer les cotisations Urssaf en DSN en page 28 et consultable à l'adresse suivante : www.dsn-info.fr/.../declarer-cotisations-urssaf-en-dsn.pdf

III. Barèmes des charges sociales et fiscales

Nous indiquons, en Annexes II et III, les nouveaux barèmes calculés par l'Acoss, l'Unédic et l'Arrco compte tenu des modifications introduites par l'arrêté du 3 août 2011 précité. Les tableaux joints précisent également la valeur en trentième de chacune des bases forfaitaires. Les taux de charges sociales indiqués dans les tableaux sont les taux de droit commun (Chiffres usuels 1^{re} partie, janvier 2017). Nous rappelons que ces nouveaux barèmes s'appliquent aux **rémunérations versées à compter du 1^{er} janvier 2017**.

Annexe I

Montant des rémunérations minimales applicables aux apprentis et assiettes forfaitaires correspondantes (en pourcentage du Smic) au 1^{er} janvier 2017

Types de contrat d'apprentissage ⁽¹⁾	Jeunes âgés de moins de 18 ans						Jeunes âgés de 18 à 20 ans						Jeunes âgés de 21 ans et plus						
	Rémunération minimale par année d'apprentissage*			Assiette forfaitaire			Rémunération minimale par année d'apprentissage*			Assiette forfaitaire			Rémunération minimale par année d'apprentissage*			Assiette forfaitaire			
	1 ^{re}	2 ^e	3 ^e	1 ^{re}	2 ^e	3 ^e	1 ^{re}	2 ^e	3 ^e	1 ^{re}	2 ^e	3 ^e	1 ^{re}	2 ^e	3 ^e	1 ^{re}	2 ^e	3 ^e	
I	35			14			55			30			55		-	42			
II	35	45		14	26		55	65		30	38		55	65		42	50		
III	35	45	55	14	26	42	55	65	80	30	38	54	55	65	80	42	50	67	
IV	Durée de la formation précédemment préparée	Durée initiale de la formation préparée																	
			2 ans	- 2 ans	60			41			80			53			80		65
	3 ans	- 3 ans	45	70		26	57		65	95		38	69		65	95		50	82
		- 2 ans	70			57			95			69			95			82	
	- 3 ans	55	70		42	57		80	95		54	69		80	95		67	82	
V				45			26			65			38			65		50	
VI				45	55		26	42		65	80		38	54		65	80	50	67
VII				55			42			80			54			80		67	

(*) Rémunération fixée en pourcentage du Smic et variant en fonction de l'âge du bénéficiaire et de l'année d'exécution du contrat. Ces pourcentages sont applicables à tous les contrats d'apprentissage, à compter du 1^{er} janvier 2012 (article 36-1 de l'Accord national du 13 novembre 2014 ; [Informations sociales n° 2012-4467](#) relative à la rémunération des alternants).

(1) **Types de contrats d'apprentissage :**

- I. Durée de l'apprentissage **fixée à un an** pour une formation déterminée (article R. 6222-7 du Code du travail).
- II. Durée des contrats d'apprentissage **fixée à deux ans** lorsqu'ils sont conclus pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (article R. 6222-6) ou **durée portée d'un à deux ans** en vertu de l'article L. 6222-8 lorsqu'elle est adaptée pour tenir compte du niveau initial de compétences de l'apprenti.
- III. Durée de l'apprentissage **fixée à trois ans**, pour les contrats conclus en vue de la préparation d'un titre d'ingénieur diplômé ou d'un diplôme d'enseignement supérieur long (article R. 6222-6) ou **portée à trois ans** par arrêté ministériel, convention ou accord de branche étendu (article R. 6222-7).
- IV. Durée de l'apprentissage fixée à deux ans au moins, réduite d'un an pour les personnes qui sont déjà titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ou d'un titre homologué et qui désirent préparer un diplôme ou titre de même niveau, lorsque la nouvelle qualification recherchée est en rapport direct avec celle qui résulte du premier diplôme ou titre obtenu (celle-ci pouvant varier d'un à trois ans). Il est appliqué une majoration de 15 points aux pourcentages afférents à la dernière année de la durée de la formation fixée (article D. 6222-33). **Les jeunes issus d'une voie de formation autre que celle de l'apprentissage sont considérés dans ce cas, en ce qui concerne leur rémunération minimale, comme ayant effectué la durée d'apprentissage prévue par l'article L. 6222-7 pour l'obtention de leur diplôme ou titre.**
- V. Durée de l'apprentissage réduite **de deux à un an** :
 - pour les personnes qui ont bénéficié d'une formation à temps complet dans un établissement d'enseignement technologique, d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation pendant une année au moins, et qui entrent en apprentissage pour achever cette formation. Ces apprentis sont considérés comme ayant déjà effectué une première année d'apprentissage (articles R. 6222-15 et R. 6222-18) ;
 - pour les personnes qui sont déjà titulaires d'un diplôme ou d'un titre homologué de niveau supérieur à celui qu'elles souhaitent préparer, ainsi que pour les personnes ayant effectué un stage de formation professionnelle conventionné ou agréé par l'État ou une région et ayant pour objet l'acquisition d'une qualification. Ces apprentis sont considérés comme ayant déjà effectué une première année d'apprentissage (articles R. 6222-16 et R. 6222-18) ;
 - pour tenir compte du niveau initial de compétences de l'apprenti (articles L. 6222-8 et R. 6222-9). Lorsque la durée de l'apprentissage fixée en vertu de l'article L. 6222-8 est inférieure à celle prévue à l'article L. 6222-7,

les apprentis sont considérés, en ce qui concerne leur rémunération minimale, comme ayant déjà effectué une durée d'apprentissage égale à la différence entre ces deux durées (article D. 6222-30).

VI. Durée de l'apprentissage réduite de trois à deux ans :

- pour les personnes qui ont bénéficié d'une formation à temps complet dans un établissement d'enseignement technologique, d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation pendant une année au moins, et qui entrent en apprentissage pour achever cette formation. Ces apprentis sont considérés comme ayant déjà effectué une première année d'apprentissage (articles R. 6222-15 et R. 6222-18) ;
- pour les personnes qui sont déjà titulaires d'un diplôme ou d'un titre homologué de niveau supérieur à celui qu'elles souhaitent préparer, ainsi que pour les personnes ayant effectué un stage de formation professionnelle conventionné ou agréé par l'État ou une région et ayant pour objet l'acquisition d'une qualification. Ces apprentis sont considérés comme ayant déjà effectué une première année d'apprentissage (articles R. 6222-16 et R. 6222-18) ;
- pour tenir compte du niveau initial de compétences de l'apprenti (articles L. 6222-8 et R. 6222-9). Lorsque la durée de l'apprentissage fixée en vertu de l'article L. 6222-8 est inférieure à celle prévue à l'article L. 6222-7, les apprentis sont considérés, en ce qui concerne leur rémunération minimale, comme ayant déjà effectué une durée d'apprentissage égale à la différence entre ces deux durées (article D. 6222-30).

VII. Durée de l'apprentissage réduite de trois à un an pour tenir compte du niveau initial de compétences de l'apprenti (articles L. 6222-8 et R. 6222-9). Lorsque la durée de l'apprentissage fixée en vertu de l'article L. 6222-8 est inférieure à celle prévue à l'article L. 6222-7, les apprentis sont considérés, en ce qui concerne leur rémunération minimale, comme ayant déjà effectué une durée d'apprentissage égale à la différence entre ces deux durées (article D. 6222-30).

N.B. : Par dérogation aux dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 6222-7, la durée du contrat peut être fixée à six mois dans certaines conditions ou être portée à quatre ans lorsque la qualité de travailleur handicapé est reconnue à l'apprenti dans les conditions prévues à l'article L. 5213-1 du Code du travail. En cas de prolongation de la durée du contrat d'apprentissage, il est appliqué une majoration de 15 points aux pourcentages correspondant à la dernière année de la durée du contrat.

La durée de l'apprentissage peut également être allongée d'un an en cas d'échec aux examens (article L. 6222-11) ou de suspension du contrat pour une raison indépendante de la volonté de l'apprenti (article L. 6222-12). Le salaire minimum applicable pendant la prolongation est celui de la dernière année précédant la prolongation (article D. 6222-28).

Annexe II Barème des cotisations sociales recouvrées par l'Urssaf

(Source : site urssaf.fr)

1. Entreprises de moins de 11 salariés

Les entreprises de moins de 11 salariés ne sont redevables d'aucune cotisation tant patronale que salariale, sauf pour la cotisation patronale due au titre des AT/MP (pour l'assiette applicable, voir tableau 2 ci-dessous). Il n'y a donc pas de barème pour cette catégorie d'entreprise.

2. Entreprises de 11 à moins de 20 salariés⁽¹⁾

Assiette forfaitaire au 1 ^{er} janvier 2017			Sécurité sociale et contributions sociales		Fnal, Contribution Solidarité Autonomie, chômage et AGS (taux global de 4,60 %)		
			Cotisations patronales et salariales (hors AT/MP)	Cotisations patronales AT/MP	Cotisations et contributions patronales ⁽²⁾		
En % Smic	Mensuelle en € ⁽³⁾	1/30 en € ⁽⁴⁾ ⁽⁵⁾	Prise en charge par l'État de toutes les cotisations et contributions	Cotisation due au(x) taux applicable(s) dans l'entreprise ou l'établissement	Montant mensuel €		
14	207	6,91					10
26	385	12,83					18
29	429	14,31					20
30	444	14,80					20
38	563	18,75					26
41	607	20,23					28
42	622	20,72					29
45	666	22,20					31
50	740	24,67					34
53	785	26,15					36
54	799	26,64					37
57	844	28,13					39
65	962	32,07					44
67	992	33,06					46
69	1 021	34,05					47
82	1 214	40,46					56

* 0,10 % (Fnal) + 0,30 % (CSA) + 4 % (assurance chômage) + 0,20 % (AGS). **Total : 4,60 %.** Le versement de transport, la contribution au dialogue social et les cotisations « pénibilité » sont également dus, le cas échéant, au taux de droit commun sur le montant des assiettes forfaitaires (voir p. 11).

(1) Pour les cotisations et contributions non recouvrées par l'Urssaf (taxe d'apprentissage, taxe sur les salaires et la participation au développement de la formation professionnelle et à l'effort de la construction - voir p. 9 et 14).

(2) Les entreprises inscrites au Répertoire des métiers (ou au Registre des entreprises dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle) sont également exonérées de l'ensemble des cotisations et contributions sociales patronales et salariales.

(3) Arrondi à l'euro (article L. 133-10 du Code de la sécurité sociale).

(4) Arrondi au centime supérieur, à partir de la donnée non arrondie.

(5) En cas d'absence non rémunérée pour quelque cause que ce soit, ou en cas de périodicité de paie différente, les cotisations sont calculées sur autant de trentièmes de l'assiette que le temps de présence effectif de l'apprenti comporte de jours ouvrables ou non ouvrables.

3. Entreprises 20 salariés et plus ⁽¹⁾

Assiette forfaitaire au 1 ^{er} janvier 2017			Sécurité sociale et contributions sociales		Fnal, Contribution Solidarité Autonomie, chômage et AGS (taux global de 5,00 %)		
			Cotisations patronales et salariales (hors AT/MP)	Cotisations patronales AT/MP	Cotisations et contributions patronales ⁽²⁾		
En % Smic	Mensuelle en € ⁽³⁾	1/30 en € ⁽⁴⁾ ⁽⁵⁾	Prise en charge par l'État de toutes les cotisations et contributions	Cotisation due au(x) taux applicable(s) dans l'entreprise ou l'établissement	Montant mensuel €		
14	207	6,91					10
26	385	12,83					19
29	429	14,31					21
30	444	14,80					22
38	563	18,75					28
41	607	20,23					30
42	622	20,72					31
45	666	22,20					33
50	740	24,67					37
53	785	26,15					39
54	799	26,64					40
57	844	28,13					42
65	962	32,07					48
67	992	33,06					50
69	1 021	34,05					51
82	1 214	40,46					61

* 0,50 % (Fnal) + 0,30 % (CSA) + 4 % (assurance chômage) + 0,20 % (AGS). **Total : 5,00 %.** Le versement de transport, la contribution au dialogue social et les cotisations « pénibilité » sont également dus, le cas échéant, au taux de droit commun sur le montant des assiettes forfaitaires (voir p. 11).

- (1) Pour les cotisations et contributions non recouvrées par l'Urssaf (taxe d'apprentissage, taxe sur les salaires et la participation au développement de la formation professionnelle et à l'effort de la construction - voir p. 9 et 14).
- (2) Les entreprises inscrites au Répertoire des métiers (ou au Registre des entreprises dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle) sont également exonérées de l'ensemble des cotisations et contributions sociales patronales et salariales.
- (3) Arrondi à l'euro (article L. 133-10 du Code de la sécurité sociale).
- (4) Arrondi au centime supérieur, à partir de la donnée non arrondie.
- (5) En cas d'absence non rémunérée pour quelque cause que ce soit, ou en cas de périodicité de paie différente, les cotisations sont calculées sur autant de trentièmes de l'assiette que le temps de présence effectif de l'apprenti comporte de jours ouvrables ou non ouvrables.

Annexe III Barèmes des cotisations des retraites complémentaires Arrco et AGFF

Assiette forfaitaire au 1 ^{er} janvier 2017			Moins de 11 salariés ⁽¹⁾	11 salariés ou plus ⁽¹⁾				
			Arrco et AGFF Parts patronale et salariale	Arrco et AGFF Part salariale	Arrco Part patronale (60 % X 7,75 % = 4,65 %)	AGFF Part patronale (60 % X 2 % = 1,20 %)		
En % Smic	Mensuelle en € ⁽²⁾	1/30 en € ⁽³⁾⁽⁴⁾	Prise en charge par l'État	Prise en charge par l'État	Montant mensuel €	Montant mensuel €		
14	207	6,91					9,63	2,48
26	385	12,83					17,90	4,62
29	429	14,31					19,95	5,15
30	444	14,80					20,65	5,33
38	563	18,75					26,18	6,76
41	607	20,23					28,23	7,28
42	622	20,72					28,92	7,46
45	666	22,20					30,97	7,99
50	740	24,67					34,41	8,88
53	785	26,15					36,50	9,42
54	799	26,64					37,15	9,59
57	844	28,13					39,25	10,13
65	962	32,07					44,73	11,54
67	992	33,06					46,13	11,90
69	1 021	34,05					47,48	12,25
82	1 214	40,46			56,45	14,57		

N.B. : Pour les entreprises, quelle que soit leur taille, du fait d'adhésions antérieures au 2 janvier 1993, à des taux contractuels **supérieurs à 6,20 %**, l'État n'ayant pris aucun engagement au-delà du taux obligatoire, il convient de verser, sur la même assiette forfaitaire, la totalité des cotisations correspondant à ces taux, **part patronale et part salariale**, en tenant compte du pourcentage d'appel applicable, soit **125 %** sur les paramètres de fonctionnement des régimes de retraite complémentaire.

- (1) Les entreprises inscrites au Répertoire des métiers (ou au Registre des entreprises dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle) sont également exonérées de l'ensemble des cotisations et contributions sociales patronales et salariales.
- (2) Arrondi à l'euro (article L. 133-10 du Code de la sécurité sociale).
- (3) Arrondi au centime supérieur, à partir de la donnée non arrondie.
- (4) En cas d'absence non rémunérée pour quelque cause que ce soit, ou en cas de périodicité de paie différente, les cotisations sont calculées sur autant de trentièmes de l'assiette que le temps de présence effectif de l'apprenti comporte de jours ouvrables ou non ouvrables.



Assiette des cotisations de Sécurité sociale : avantages en nature et frais professionnels

Guide pratique – 254 pages – 14,8 x 21 cm – 40 € TTC (37,91 € HT)

La réglementation relative au traitement social des frais professionnels et avantages en nature demeure encore complexe à mettre en œuvre par les entreprises et reste une source importante de redressement Urssaf.

Ainsi, en 2015, la part des redressements Urssaf imputable aux frais professionnels représente 9 % du total des redressements, tandis que celle relative aux avantages en nature représente 8,7 % du total des redressements (source Acoiss: bilan du contrôle des cotisants 2015, 30 juin 2016).

Il est donc apparu nécessaire de donner aux entreprises un outil pratique et complet afin de leur permettre de s'approprier pleinement cette réglementation et

de sécuriser sa mise en œuvre : tels sont les objectifs de la présente brochure.

À ce titre, ce document vise à traiter de manière exhaustive l'ensemble des questions touchant aux conditions d'exonération ou de réintégration dans l'assiette des cotisations des frais professionnels et des avantages en nature (nourriture, logement, véhicule, outils de communication, mobilité professionnelle...).

Sont également rassemblées dans cette brochure l'ensemble des sources de droit relatives aux frais professionnels et aux avantages en nature: textes légaux et réglementaires, doctrines administratives (circulaires, interprétations administratives, rescrit social...), ainsi que la jurisprudence la plus récente.

Bon de commande

Société :
 Nom (et prénom éventuellement) :
 Fonction :
 Adresse :
 Code postal Ville :

Souhaite recevoir exemplaire(s) du guide pratique « **Assiette des cotisations de Sécurité sociale: avantages en nature et frais professionnels** » (Réf. 441-16ACSS), vendu au prix unitaire de 40 € TTC (37,91 € HT) . Règlement ci-joint par chèque bancaire à l'ordre de l' « Adase ».

Date : Signature :

À retourner à l'Adase, 56 avenue de Wagram — 75854 Paris cedex 17

PUBLI