

// le dossier juridique

Charges sociales et fiscales sur salaires

Ce qui change au 1^{er} janvier 2021

Modification des paramètres de calcul de la réduction Fillon, suppression de la taxe forfaitaire sur les CDD d'usage, nouvelle période transitoire dans la mise en œuvre de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance...

Autant de changements qui affectent les paies au 1^{er} janvier 2021.

En revanche, pas de changement pour le plafond de la sécurité sociale qui reste au même niveau qu'en 2020.

Le point dans ce dossier.

Différentes mesures sont à prendre en compte pour effectuer les paies en 2021. Elles concernent, pour l'essentiel, la contribution unique à la formation et à l'alternance (Cufpa), dont les échéances ont de nouveau été aménagées au titre de l'année 2021 et la réduction Fillon dont les coefficients maximaux ont légèrement augmenté. Quant au plafond annuel de la sécurité sociale (Pass), il reste au même niveau qu'en 2020, et ce conformément aux dispositions de la loi n°2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021. Celle-ci a adapté le mode de calcul du plafond annuel de la sécurité sociale (Pass). Il ne peut désormais plus être inférieur d'une année sur l'autre, ce qui empêche notamment une baisse des droits et prestations calculés en fonction (v. le dossier juridique -Sécu., cotis.- n° 09/2021 du 14 janvier 2021).

Voici un récapitulatif des charges sociales et fiscales applicables au 1^{er} janvier 2021.

1 Cotisations de sécurité sociale, CSG/CRDS, réduction Fillon

PLAFOND DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Le **plafond** de la sécurité sociale pour 2021, qui sert de référence pour définir l'assiette de certaines cotisations, a été **maintenu** au 1^{er} janvier 2021 au même niveau que l'année précédente par un arrêté du 22 décembre 2020 (NOR: SSAS 2036535A), et ce conformément aux

dispositions de la LFSS pour 2021. Cette dernière a adapté le mode de calcul du plafond de la sécurité sociale afin que celui-ci ne puisse pas être inférieur d'une année sur l'autre, même en cas d'évolution négative du salaire moyen par tête (SMPT).

Il reste ainsi fixé à :

- 26 € par heure;
- 189 € par jour;
- 791 € par semaine;
- 1 714 € par quinzaine;
- **3 428 € par mois**;
- 10 284 € par trimestre;
- **41 136 € par an**.

Pour plus de détail sur le plafond de la sécurité sociale : v. le dossier juridique -Sécu., cotis.- n° 09/2021 du 14 janvier 2021.

COTISATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE

► **Les cotisations vieillesse plafonnée et déplafonnée restent stables...**

Le taux de la **cotisation vieillesse déplafonnée** reste stable à **2,30 %** au 1^{er} janvier 2021 (1,90 % pour la part patronale et 0,40 % pour la part salariale).

Il en va de même pour la cotisation vieillesse **plafonnée**, qui reste inchangée à **15,45 %** (8,55 % pour la part patronale et 6,90 % pour la part salariale).

► **... de même que la cotisation maladie**

Le taux de la cotisation patronale d'assurance maladie est fixé à :

- **7 %** pour les **employeurs éligibles** à la **réduction Fillon** (employeurs soumis obligatoirement au régime d'assurance chômage et employeurs du secteur public

À CLASSER SOUS

SÉCURITÉ SOCIALE

COTISATIONS

02 / 21

CHARGES SOCIALES ET FISCALES OBLIGATOIRES SUR LES SALAIRES

(Tableau récapitulatif – taux en vigueur pour les salaires versés effectivement à partir du 1^{er} janvier 2021)

CHARGES	TAUX		PLAFOND	
	Employeur (en %)	Salarié (en %)	Annuel (en €)	Mensuel (€)
CSG + CRDS NON DÉDUCTIBLES ^(a)	-	2,90	sur 98,25 % du salaire brut ^(b)	
CSG DÉDUCTIBLE ^(a)	-	6,80	sur 98,25 % du salaire brut ^(b)	
CONTRIBUTION SOLIDARITÉ AUTONOMIE	0,30	-	sur la totalité du salaire	
SÉCURITÉ SOCIALE				
♦ Assurance maladie, maternité, invalidité, décès ^(c)	13,00 ^(d)	-	sur la totalité du salaire	
♦ Assurance vieillesse	8,55	6,90	41 136	3 428
	+ 1,90	+ 0,40	sur la totalité du salaire	
♦ Allocations familiales ^(e)	5,25	-	sur la totalité du salaire	
♦ Accidents du travail	% variable	-	sur la totalité du salaire	
RETRAITE COMPLÉMENTAIRE				
♦ Taux appelé ^(f)				
Tranche 1 (T1)	4,72	3,15	41 136	3 428
Tranche 2 (T2)	12,95	8,64	de 41 136 à 329 088	de 3 428 à 27 424
♦ Contribution d'équilibre générale ^(g)				
Tranche 1	1,29	0,86	41 136	3 428
Tranche 2	1,62	1,08	de 41 136 à 329 088	de 3 428 à 27 424
♦ Contribution d'équilibre technique (tranches 1 et 2) ^(h)	0,21	0,14	329 088	27 424
CHÔMAGE-EMPLOI				
♦ Assurance chômage	4,05	-	164 544	13 712
♦ Fonds de garantie des salaires (AGS)	0,15	-	164 544	13 712
♦ Apec	0,036	0,024	164 544	13 712
CONSTRUCTION-LOGEMENT				
♦ Participation des employeurs à la construction (entreprises de 50 salariés et plus)	0,45	-	sur la totalité du salaire	
♦ Fonds national d'aide au logement				
- cotisation des entreprises de moins de 50 salariés	0,10	-	41 136	3 428
- contribution des entreprises de 50 salariés et plus	0,50	-	sur la totalité du salaire	
CONTRIBUTION UNIQUE À LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET À L'ALTERNANCE (CUFPA)				
♦ Taxe d'apprentissage 2020 (versée avec la contribution formation 2020)	0,68 ⁽ⁱ⁾	-	sur la totalité du salaire	
♦ Contribution formation :				
♦ Contribution 2020				
- Entreprises de moins de 11 salariés (à verser avant le 1 ^{er} mars 2021)	0,55	-	sur la totalité du salaire	
- Entreprises de 11 salariés et plus (solde à verser avant le 1 ^{er} mars 2021)	1,00	-	sur la totalité du salaire	
♦ Contribution 2021				
- Entreprises de moins de 11 salariés (acompte de 40 % à verser avant le 15 septembre 2021, solde à verser avant le 1 ^{er} mars 2022)	0,55	-	sur la totalité du salaire	
- Entreprises de 11 salariés et plus (acomptes de 60 % à verser avant le 1 ^{er} mars 2021 et 38 % avant le 15 septembre 2021, solde à verser avant le 1 ^{er} mars 2022)	1,00	-	sur la totalité du salaire	
TAXE SUR LES SALAIRES ^(j)				
(Employeurs non assujettis à la TVA)	4,25	-	Jusqu'à 8 020	-
	8,50	-	de 8 020 à 16 013	-
	13,60	-	+ de 16 013	-
FORFAIT SOCIAL	20,00 (Cas général)	-	-	
	16,00 ^(k)	-		
	10,00 ^(l)	-		
	8,00 ^(m)	-		
TRANSPORTS				
- Versement mobilité	% variable	-	sur la totalité du salaire	
CONTRIBUTION AU DIALOGUE SOCIAL	0,016	-	sur la totalité du salaire	

(a) Deux lignes distinctes peuvent figurer sur le bulletin de paie : la CSG (6,8 %) déductible du revenu imposable ; la CSG (2,4 %) + la CRDS (0,5 %) = 2,9 % non déductibles (la totalité du montant devant être intégrée dans le salaire imposable).

(b) L'abattement de 1,75 % pour frais professionnels est applicable dans la limite de 164 544 €.

(c) Haut-Rhin, Bas-Rhin, Moselle : 1,50 % à la charge du salarié.

(d) La cotisation d'assurance maladie est fixée à 7 % sur les rémunérations inférieures à 2,5 Smic et pour les seuls employeurs relevant du champ de la réduction Fillon.

(e) La cotisation d'allocations familiales est de 3,45 % sur les rémunérations inférieures à 3,5 Smic et pour les seuls employeurs relevant du champ de la réduction Fillon.

(f) Répartition des cotisations Arcco : pour les entreprises « nouvelles » au 1^{er} janvier 1999, les cotisations sont réparties à raison de 60 % (part patronale) et 40 % (part salariale), sauf pour celles visées par une convention ou un accord collectif de branche antérieur au 25 avril 1996 prévoyant une répartition différente ; les entreprises créées avant le 1^{er} janvier 1999 peuvent conserver à compter de cette date la répartition applicable au 31 décembre 1998 ou, en accord avec leur personnel, s'aligner sur la répartition 60/40.

(g) La contribution d'équilibre générale résulte de la fusion des cotisations AGFF et GMP au 1^{er} janvier 2019.

(h) La CET s'applique sur les tranches 1 et 2 si la rémunération est supérieure à 41 136 € en 2021.

(i) 0,44 % en Alsace-Moselle.

(j) Taxe sur les salaires : rémunérations 2021.

(k) Sur les versements (sauf versements volontaires) vers un plan d'épargne retraite à condition que l'épargne soit orientée vers le financement des petites et moyennes entreprises.

(l) Sur l'abondement employeur sur les fonds d'actionariat salarié.

(m) Sur les contributions patronales de prévoyance complémentaire pour les entreprises de 11 salariés et plus.

ou parapublic pour leurs salariés ouvrant droit à l'assurance chômage) au titre de leurs **salariés** dont la **rémunération n'excède pas 2,5 fois le Smic** calculé sur un an (soit, à compter du 1^{er} janvier 2021 : $10,25 \text{ €} \times 1\,820 \times 2,5 = 46\,637,50 \text{ €}$);

– **13 %** dans les **autres cas**.

La cotisation supplémentaire maladie qui est due par les salariés du **Bas-Rhin**, du **Haut-Rhin** et de la **Moselle** reste fixée à **1,50 %** au 1^{er} janvier 2021, par décision du 14 décembre 2020 du conseil d'administration du régime local.

► **Cotisation famille: 3,45 % ou 5,25 %**

Un **taux réduit** de cotisation d'allocations familiales, fixé à **3,45 %**, s'applique aux **entreprises** entrant dans le champ de la **réduction Fillon** pour les **rémunérations annuelles qui n'excèdent pas 3,5 Smic** (soit, à compter du 1^{er} janvier 2021 : $10,25 \text{ €} \times 1\,820 \times 3,5 = 65\,292,50 \text{ €}$). **Au-delà** de ce seuil, le taux de la cotisation d'allocations familiales est égal à **5,25 %**.

Rappelons que la cotisation d'allocations familiales, qui est exclusivement patronale, s'applique sur la totalité de la rémunération.

► **Cotisations AT-MP**

Les **taux collectifs** des cotisations patronales d'accidents du travail et maladies professionnelles (AT-MP) applicables aux rémunérations versées à compter du 1^{er} janvier 2021 ont été fixés pour l'ensemble des activités professionnelles relevant du **régime général** en Alsace-Moselle, à Mayotte et dans le reste de la France par un arrêté unique publié au *JO* du 24 décembre 2020 (*Arr. du 16 décembre 2019, JO 24 décembre, NOR: SSAS2023621A; v. l'actualité n° 18215 du 5 janvier 2021*). Cet arrêté a également défini le **barème des coûts moyens des sinistres** par secteur d'activité qui permet de déterminer le **taux brut** de **cotisation** d'accidents du travail et maladies professionnelles pour les entreprises en tarification mixte et individuelle. La **liste des risques** bénéficiant d'un **abattement de 10 %** des coûts moyens a été **modifiée** pour 2021 par un arrêté, en date du 17 décembre (*Arr. du 17 décembre 2020, JO 22 décembre NOR: SSAS2035992A*). Ainsi, sont **retirés** de la liste les risques suivants :

– les attractions foraines (sauf les artistes), avec et sans montage de manèges ou de chapiteaux, et les autres spectacles et services récréatifs;

– la collecte des déchets ménagers ou d'activités, dangereux ou non dangereux, le nettoyage de voirie-balayage et le lavage.

À l'inverse, ont été **ajoutés** à la liste :

– les cabinets de soins : médicaux et dentaires;

– la production de films et de programmes pour le cinéma, la télévision, la radiodiffusion, etc., l'enregistrement sonore et l'édition musicale, la distribution et la projection de films, les activités photographiques (hors agences de presse), la gestion d'activités de spectacles et celle d'activités culturelles et socio-éducatives;

– la gestion d'équipements et des centres sportifs (personnel non visé par ailleurs et notamment aux risques 92.6CH et 92.6CI).

Quant à la **liste** des risques bénéficiant d'un **abattement de 20 %** des coûts moyens, elle a également été **modifiée** par l'arrêté du 17 décembre précité pour y intégrer les cabinets d'auxiliaires médicaux.

Enfin, un autre arrêté, du 16 décembre, a déterminé les taux des **majorations forfaitaires** servant au calcul du taux net des cotisations applicables

RÉDUCTION DE LA COTISATION SALARIALE VIEILLESSE SUR LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Depuis le 1^{er} janvier 2019, une réduction de la cotisation salariale d'assurance vieillesse s'applique sur les heures supplémentaires et complémentaires. Un décret du 24 janvier 2019 est notamment venu fixer son taux à 11,31 % (*v. le dossier juridique -Sécu., cotis.- n°172/2019 du 20 septembre 2019*).

en 2020 (*Arr. du 16 décembre 2020, JO 23 décembre, NOR: SSAS2034150A*).

CSG ET CRDS

Le taux de CSG applicable aux revenus d'activité reste fixé à 9,2 % (dont 2,40 % imposable et 6,80 % non imposable) et le taux de CRDS à 0,50 %.

À NOTER Du fait de l'**abattement pour frais professionnels** de 1,75 % applicable à leur assiette, les contributions sont dues sur 98,25 % du salaire brut dans la limite de quatre fois le plafond annuel de la sécurité sociale (soit 164 544 € en 2021). Au-delà, la CSG et la CRDS sont dues sans abattement.

ALLÈGÈMENT GÉNÉRAL DE COTISATIONS

► **Révision du coefficient maximal**

La réduction générale est égale au produit de la rémunération annuelle brute soumise à cotisations par un coefficient. La formule de **calcul** de ce **coefficient** tient compte d'un « **paramètre T** » qui correspond à la **valeur maximale** du coefficient.

Compte tenu de la diminution de la limite d'imputation de la réduction générale sur les cotisations d'accidents du travail et maladies professionnelles (qui passe de 0,69 % à 0,70 %), les taux maximaux de la réduction sont **modifiés** et fixés à compter de l'année 2021 à :

– **0,3206** pour les **employeurs de moins de 50 salariés** (soumis à une contribution au Fnal de 0,10 %);

– **0,3246** pour les employeurs d'**au moins 50 salariés** (soumis à une contribution au Fnal de 0,50 %).

Par conséquent, à compter du 1^{er} janvier 2021, la **formule de calcul** de la réduction est la suivante :

– dans les entreprises soumises à la contribution au Fnal à 0,1 % : coefficient = $0,3206/0,6 \times [1,6 \times (\text{Smic annuel}/\text{rémunération annuelle brute}) - 1]$;

– dans les entreprises soumises à la contribution majorée au Fnal : coefficient = $0,3246/0,6 \times [1,6 \times (\text{Smic annuel}/\text{rémunération annuelle brute}) - 1]$.

À NOTER Depuis le 1^{er} janvier 2020, les seuils d'effectifs déterminant le taux de la contribution Fnal sont **modifiés** en application de la loi Pacte du 22 mai 2019. L'ancien seuil de 20 salariés permettant de distinguer le taux de la contribution applicable (0,10 % ou 0,50 %) a été relevé à 50 salariés (*v. aussi ci-après*).

► **Plafonnement de l'avantage découlant de la déduction forfaitaire spécifique**

Depuis le 1^{er} janvier 2020, le calcul de la réduction générale a par ailleurs été modifié en cas d'application de la déduction forfaitaire spécifique (DFS) pour frais professionnels. Comme prévu par l'article 9 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2018,

un **arrêté du 4 décembre 2019** (JO 17 décembre, NOR: CPAS1934943A; v. l'actualité n° 17963 du 19 décembre 2019) a en effet fixé les conditions et **limites** de la **prise en compte** de la **déduction forfaitaire** pour la détermination de l'assiette de **calcul** des cotisations servant à établir le **coefficient** des **allègements** généraux de cotisations sociales. Ainsi, le montant de la réduction générale calculé après application de la DFS pour les emplois qui y sont éligibles est **plafonné à 130 %** du montant de la réduction calculée sans application de la DFS. Pour le calcul de la réduction générale sans application de la DFS, les sommes versées, le cas échéant, à titre de frais professionnels sont exclues de l'assiette.

2 Retraite complémentaire Agirc-Arrco

L'**assiette** des cotisations du régime fusionné Agirc-Arrco est découpée en **deux tranches** de salaire, définies selon le **plafond** de la sécurité sociale, maintenu au 1^{er} janvier 2021.

Les **taux** de cotisations sont également **inchangés** en 2021 (Circ. Agirc-Arrco n° 2020-22-DRJ du 31 décembre 2020).

TAUX DE COTISATION AGIRC-ARRCO À 7,87 % ET 21,59 %

La **première tranche** de cotisation (T1) est constituée par les rémunérations allant jusqu'à une fois le **plafond** annuel de la sécurité sociale (Pass), soit **41 136 €** en 2021, tandis que la **tranche 2** est constituée par les rémunérations comprises entre une et huit fois le Pass, soit **entre 41 136 € et 329 088 €**.

Les taux de calcul des points pour ces tranches de rémunération sont respectivement de 6,20 % et de 17 %.

En tenant compte du pourcentage d'appel de 127 %, les **taux appelés** sont donc de :

- **7,87 %** sur la **tranche 1** (6,20 x 1,27), soit 4,72 % pour la part patronale et 3,15 % pour la part salariale ;
- **21,59 %** sur la **tranche 2** (17 x 1,27), soit 12,95 % pour la part patronale et 8,64 % pour la part salariale.

CONTRIBUTIONS D'ÉQUILIBRE

Viennent s'ajouter aux cotisations mentionnées ci-dessus, deux contributions d'équilibre :

- une **contribution d'équilibre générale** (CEG) au taux de **2,15 %** sur la **tranche 1** (soit 1,29 % pour la part patronale et 0,86 % pour la part salariale) et de **2,70 %** sur la **tranche 2** (soit 1,62 % pour la part patronale et 1,08 % pour la part salariale) ;

- une **contribution d'équilibre technique** (CET) au taux de **0,35 %** (soit 0,21 % pour la part patronale et 0,14 % pour la part salariale), applicable aux salariés dont la rémunération excède le Pass (41 136 € en 2021), sur les tranches 1 et 2.

RÉPARTITION DES COTISATIONS (SANS CHANGEMENT)

La **répartition 60/40** (60 % à la charge de l'employeur, 40 % à celle du salarié) est obligatoire pour les **entre-**

prises nouvelles au 1^{er} janvier 1999 ou n'ayant jamais employé de personnel relevant de l'Arrco avant cette date, à l'exception de celles visées par une convention ou un accord collectif de branche antérieurs au 25 avril 1996 prévoyant une répartition différente.

Les entreprises créées avant le 1^{er} janvier 1999 peuvent conserver la répartition qu'elles appliquaient à cette date ou, en accord avec leur personnel, s'aligner sur la répartition 60/40.

3 Chômage

ASSURANCE CHÔMAGE : COTISATION PATRONALE À 4,05 %

En application du décret du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage, le **taux global** de la **cotisation** d'assurance chômage, désormais **exclusivement patronale**, est fixé à **4,05 %** dans la **limite** de quatre Pass, soit **164 544 € en 2021** (D. n° 2019-797 du 26 juillet 2019, JO 28 juillet, art. 50-1).

À NOTER Un dispositif appelé « bonus-malus » sur la contribution patronale d'assurance chômage devait entrer en vigueur au 1^{er} mars 2021, avec pour objectif de limiter le recours excessif aux contrats courts. Il s'agissait de moduler le taux de contribution d'assurance chômage à la hausse (malus), ou à la baisse (bonus), en fonction du taux de séparation des entreprises concernées (nombre de fins de contrat de travail ou de missions d'intérim donnant lieu à inscription à Pôle emploi, hors démissions et autres exceptions prévues par la réglementation, rapporté à l'effectif annuel moyen). Mise en place par le décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 dans le cadre de la réforme de l'assurance chômage, cette mesure, qui devait concerner sept secteurs, ne devrait pas voir le jour cette année. En effet, par décision du 25 novembre 2020, le Conseil d'État a annulé les conditions de mise en œuvre de cette modulation, certaines d'entre elles étant renvoyées à un arrêté au lieu d'un décret (v. l'actualité n° 18192 du 27 novembre 2020). Quelques jours après cette décision, un projet de décret rétablissait la disposition au 1^{er} mars 2022 (v. l'actualité n° 18197 du 4 décembre 2020), mais celle-ci a été supprimée du texte final. À suivre.

SUPPRESSION DE LA TAXE FORFAITAIRE SUR LES CDD D'USAGE

La taxe forfaitaire due sur **chaque CDD d'usage (CDD-U) conclu à compter du 1^{er} janvier 2020** a été supprimée depuis le 1^{er} juillet 2020. Elle l'a été par la troisième loi de finances pour 2020 du 30 juillet 2020, dans une optique de « relance » de l'économie et d'encouragement de l'emploi (L. n° 2020-935 du 30 juillet 2020, JO 31 juillet, art. 54).

Cette taxe avait été instaurée par la loi de finances pour 2020.

AGS : 0,15 %

Le taux de la cotisation AGS demeure inchangé **au 1^{er} janvier 2021**. C'est ce qu'a décidé le conseil d'administration de l'Association pour la gestion du régime de garantie des créances des salariés (AGS),

le 9 décembre 2020. Le taux reste donc égal à **0,15 %**. À la seule charge des employeurs, cette cotisation est due sur le salaire dans la **limite** de quatre fois le plafond de la sécurité sociale (soit **13 712 € par mois** pour 2021). Les entreprises de travail temporaire sont également soumises à cette cotisation mais elles bénéficient d'un taux adapté pour leur personnel intérimaire (0,03 %).

À NOTER Le conseil d'administration de l'AGS peut décider à tout moment de revoir le taux de la cotisation au vu de sa situation financière.

APEC : 0,06 %

L'employeur verse à l'Agirc-Arrco une cotisation Apec (Association pour l'emploi des cadres) pour tout salarié inscrit au régime de retraite des cadres. Au 1^{er} janvier 2021, le **taux** de la cotisation Apec demeure fixé à **0,06 %**, dont 0,036 % à la charge de l'employeur et à 0,024 % à celle du salarié. La cotisation est versée à partir du premier euro et dans la **limite** de quatre fois le plafond de la sécurité sociale, soit **13 712 € par mois** en 2021 (Circ. Agirc-Arrco n° 2020-22-DRJ du 31 décembre 2020).

4 Formation et apprentissage

CUFPA

Créée par la loi Avenir professionnel, la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance (Cufpa) réunit, sans les fusionner, la contribution formation et la taxe d'apprentissage à des taux inchangés (v. le dossier juridique -Form.- n° 208/2018 du 16 novembre 2018).

► Ses composantes

La contribution formation

Le taux de la contribution formation reste fixé à :

- **0,55 %** sur la totalité de la rémunération pour les entreprises de **moins de 11 salariés** (C. trav., art. L. 6331-1);
- **1 %** sur la totalité de la rémunération pour les entreprises de **11 salariés et plus** (C. trav., art. L. 6331-3).

La taxe d'apprentissage

Le taux de la taxe d'apprentissage est de 0,68 % de la masse salariale, ou de 0,44 % en Alsace-Moselle. La taxe d'apprentissage comprend :

- une fraction égale à **87 %** de la taxe destinée au financement de l'apprentissage ;
- une fraction égale à **13 %**, le solde, qui est destinée à des dépenses libératoires effectuées par l'employeur auprès d'établissements éligibles.

À NOTER Actuellement, le solde de la taxe d'apprentissage est directement versé par les entreprises aux organismes habilités à le percevoir, comme c'était le cas pour l'ancien « hors-quota ». Cependant la loi de finances pour 2020 a prévu que, à compter de 2022, ce solde sera versé aux Urssaf avant d'être affecté aux organismes désignés par les entreprises (v. l'actualité n° 17967 du 30 décembre 2019). Les modalités de cette répartition du solde seront définies par la future ordonnance qui doit organiser le transfert de la collecte de la Cufpa des Opcv vers les Urssaf et dont un projet a été transmis à la CNNCEFP le 8 janvier 2021.

► Son versement

Prévu initialement le 1^{er} janvier 2021, le transfert de la collecte des fonds de la formation et de l'alternance aux Urssaf a été reporté au 1^{er} janvier 2022 par la loi de finances pour 2020 (v. le dossier juridique -Budg. & fisc.- n° 41/2020 du 2 mars 2020). Cette année, elle reste donc collectée par les opérateurs de compétences (Opcv).

Son versement, dont les échéances ont été définies par un décret du 29 décembre 2020, s'effectue désormais au titre de la masse salariale de l'année en cours (D. n° 2020-1739, JO 30 décembre).

À NOTER Un projet d'ordonnance, transmis le 8 janvier 2021 aux partenaires sociaux, prévoit d'organiser le recouvrement, l'affectation et le contrôle de ces contributions par les Urssaf (v. l'actualité n° 18221 du 13 janvier 2021).

Pour les employeurs de moins de 11 salariés

Au titre de la Cufpa, les entreprises de moins de 11 salariés effectueront plusieurs versements.

Au titre de 2020...

Les employeurs de moins de 11 salariés qui n'avaient pas à verser leur Cufpa 2020 au cours de l'année devront s'en acquitter **avant le 1^{er} mars 2021** (D. n° 2018-1331 du 28 décembre 2018, art. 4, IV.).

... et 2021

Au titre de l'année 2021, les employeurs de moins de 11 salariés devront verser un **acompte** correspondant à **40 %** de la Cufpa **avant le 15 septembre 2021**.

L'assiette sur laquelle l'acompte est calculé est la masse salariale de 2020, ou, si besoin, en cas de création d'une entreprise, une projection de la masse salariale de 2021 (D. n° 2020-1739, art. 3, II.).

À NOTER Le solde de ces contributions, une fois leur montant régularisé en fonction de la masse salariale de 2021 réellement versée, devra être versé avant le 1^{er} mars 2022.

Pour les employeurs de 11 salariés et plus

Plusieurs versements devront également être réalisés en 2021 par les entreprises de 11 salariés et plus au titre de la Cufpa.

Au titre de 2020...

Le solde de la Cufpa 2020 des employeurs de 11 salariés et plus devra être versée avant le 1^{er} mars 2021 et calculé sur la masse salariale de 2020 réellement versée (D. n° 2018-1331 du 28 décembre 2018, art. 4, V. H).

... et 2021

Les employeurs de 11 salariés et plus devront effectuer deux versements cette année au titre de la Cufpa 2021 (D. n° 2020-1739, art. 3, II):

- un **premier acompte de 60 % avant le 1^{er} mars 2021**. Son montant est calculé sur la masse salariale de 2020, ou en cas de création d'une entreprise, une projection de la masse salariale de 2021 ;
- un **deuxième acompte de 38 % avant le 15 septembre 2021** et sera calculé sur la base d'une projection de la masse salariale de 2021.

À NOTER Le solde de la Cufpa 2021, dont le montant régularisé se basera sur la masse salariale de 2021, devra être versé avant le 1^{er} mars 2022.

1 % CPF-CDD

La contribution dédiée au financement du compte personnel de formation pour les titulaires d'un contrat à durée déterminée, aussi appelé 1 % CPF-CDD, a remplacé le 1 % CIF-CDD (*C. trav., art. L. 6131-1, 4^o*). Son montant correspond à 1 % des rémunérations versées aux salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée en 2019.

Sont exclus de l'assiette de cette contribution les revenus versés dans le cadre des (*C. trav., art. L. 6331-6 et D. 6331-72*):

- CDD conclus avec des saisonniers, y compris les ceux pour lesquels l'employeur s'engage à reconduire le contrat la saison suivante;
- contrats d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE);
- contrats d'apprentissage;
- contrats de professionnalisation;
- contrats conclus avec des jeunes au cours de leur cursus scolaire ou universitaire;
- CDD qui se poursuivent par des CDI.

► Le 1 % CPF-CDD 2020

Au titre de l'année 2020, le 1 % CPF-CDD devra être versé **avant** le 1^{er} mars 2021 par les entreprises de moins de 11 salariés, comme par celles de taille supérieure (*D. n° 2018-1331 du 28 décembre 2018, art. 4, IV et V. I*).

► Le 1 % CPF-CDD 2021

Pour les TPE

Au titre de l'année 2021, les employeurs de moins de 11 salariés devront verser un **acompte** correspondant à 40 % de la contribution CPF-CDD **avant** le 15 septembre 2021.

Le **solde** de la contribution devra être versé **avant** le 1^{er} mars 2022 (*D. n° 2020-1739, art. 3, II*).

Pour les entreprises de 11 salariés et plus

Les employeurs de 11 salariés et plus devront verser la contribution CPF-CDD **avant** le 1^{er} mars 2022 (*D. n° 2020-1739, art. 3, V*).

BONUS-MALUS ALTERNANCE

Afin de favoriser le développement de l'alternance dans les entreprises d'au moins 250 salariés, un dispositif sous forme de bonus-malus s'applique. Il prend la forme d'un côté d'une contribution versée par les entreprises embauchant peu d'alternants et de l'autre d'une déduction fiscale pour les organisations vertueuses en la matière.

► La contribution supplémentaire à l'apprentissage

La contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) est due par les entreprises d'au moins 250 salariés redevables de la taxe d'apprentissage dont le nombre moyen annuel de salariés en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage et de jeunes accomplissant un volontariat international en entreprise (VIE), ou bénéficiaires d'une convention industrielle de formation par la recherche (Cifre), est inférieur à un quota légal. Sont également retenus dans l'effectif d'alternants en pendant un an les salariés embauchés après un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation (à compter de 2022 les VIE ne seront plus pris en compte dans cet

effectif). Le quota d'alternants est actuellement fixé à 5 % de l'effectif annuel moyen de l'entreprise (*CGI, art. 1609 quinquies*).

Au titre de l'année 2020 la CSA devra être versée avant le 1^{er} mars 2021 (*D. n° 2018-1331 du 28 décembre 2018, art. 4, IV et V. I*).

À NOTER Au titre de l'année 2021, la contribution supplémentaire à l'apprentissage devra être versée avant le 1^{er} mars 2022 (*D. n° 2020-1739, art. 3. V*).

Taux de la CSA

Le taux de la CSA est modulé en fonction de l'effort de l'entreprise pour employer des alternants. Il suit un **barème progressif**. Ainsi, le taux de la CSA due en 2021 pour les rémunérations versées en 2020 (hors Alsace-Moselle) s'établit à :

- **0,4 %** (0,60 % pour les entreprises employant plus de 2000 salariés) si l'entreprise compte **moins de 1 % d'alternants**;
- 0,20 %, quel que soit l'effectif, si les alternants représentent entre 1 % et moins de 2 % des effectifs;
- 0,10 %, quel que soit l'effectif, si les alternants représentent entre 2 % et moins de 3 % des effectifs;
- **0,05 %**, quel que soit l'effectif, si le pourcentage d'alternants est compris **entre 3 % et moins de 5 %**.

Taux spécifiques à l'Alsace-Moselle

En Alsace-Moselle, les taux de la CSA sont fixés à 52 % des taux applicables sur le reste du territoire. Ils s'établissent donc à :

- 0,208 % si le pourcentage d'alternants est inférieur à 1 % (0,312 % pour les entreprises de plus de 2000 salariés);
- 0,104 % si le pourcentage est compris entre 1 % et moins de 2 %;
- 0,052 % si le pourcentage est d'au moins 2 % mais inférieur à 3 %, quel que soit l'effectif;
- 0,026 % si le pourcentage est d'au moins 3 % mais inférieur à 5 %, quel que soit l'effectif.

Exonération des entreprises en progression

Sont et demeurent exonérées de CSA en 2021 les entreprises qui ne respectent pas le quota légal, mais qui comptent au moins 3 % de salariés employés en contrats de professionnalisation ou d'apprentissage dans leur effectif annuel moyen (hors volontariat international en entreprise, VIE, et convention industrielle de formation par la recherche, Cifre) et qui justifient d'une progression annuelle d'au moins 10 % du nombre de ces contrats dans leur entreprise ou dans la branche dont elles relèvent, lorsqu'un accord collectif de branche a été conclu en ce sens.

À NOTER Les conditions d'exonération évolueront en 2022 (*CGI, art. 1609 quinquies à venir*). Pour bénéficier de l'exonération les entreprises n'auront plus à justifier d'un taux d'alternants minimum mais devront justifier d'une progression de l'effectif d'alternants d'au moins 10 % par rapport à l'année précédente.

► Le crédit d'impôt « alternants »

Les entreprises employant au moins 250 salariés dont les effectifs d'alternants dépassent le quota légal de 5 % (*v. ci-avant*) bénéficient du crédit d'impôt « alternants » (*C. trav., art. L. 6241-4, al. 5*). Cette créance fiscale est imputable sur le solde de la taxe d'apprentissage de 13 % (*C. trav., art. L. 6241-4, al. 6*).

Le montant de la créance est égal au pourcentage de l'effectif qui dépasse le quota d'alternants, retenu

dans la limite de deux points (soit actuellement 7 % d'alternants), multiplié par l'effectif annuel moyen de l'entreprise au 31 décembre de l'année précédente et divisé par 100, puis multiplié par un montant forfaitaire fixé à 400 € (*Arr. du 3 janvier 2020, JO 8 janvier, NOR: MTRD1937420A*).

On applique donc la formule suivante :

Crédit d'impôt alternants = (dépassement du quota dans la limite de 2 points × effectif annuel moyen au 31 décembre/100) × 400.

Par exemple, une entreprise de 250 salariés dont l'effectif d'alternants atteint au moins 7 % bénéficiera d'une créance de 2 000 € = (2 × 250/100) × 400.

5 Autres contributions

CONTRIBUTION FNAL

La contribution au Fonds national d'aide au logement (Fnal) à la charge des employeurs (*CSS, art. L. 813-5*) s'applique avec un taux de :

– **0,10 %** dans la **limite du plafond** de la sécurité sociale pour les entreprises occupant **moins de 50 salariés** ;

– **0,50 %** sur la totalité de la rémunération pour celles occupant **50 salariés et plus**.

À NOTER Au 1^{er} janvier 2020, les seuils d'effectifs déterminant le taux de la contribution au (Fnal) ont été modifiés en application de la loi Pacte du 22 mai 2019. L'ancien seuil de 20 salariés permettant de distinguer le taux de la contribution applicable a été relevé à 50 salariés. Les nouvelles règles de neutralisation des effets de franchise de seuils d'effectifs issues de l'article 11 de la loi Pacte, selon lesquelles le franchissement à la hausse d'un seuil d'effectif sera pris en compte lorsqu'il aura été atteint ou dépassé au titre de cinq années civiles consécutives, sont applicables à la contribution Fnal.

CONTRIBUTION AU DIALOGUE SOCIAL : 0,016 %

Tous les employeurs, quel que soit leur effectif, sont redevables d'une « contribution au dialogue social » au taux de **0,016 %** (inchangé au 1^{er} janvier 2021) sur la totalité de la rémunération (*C. trav., art. D. 2135-34*). Cette **contribution patronale** a été le 1^{er} janvier 2015 pour financer la mise en place d'un fonds paritaire dédié au **financement** des **organisations** syndicales de **salariés** et des organisations professionnelles **d'employeurs**.

FORFAIT SOCIAL : 20 %, SAUF EXCEPTIONS

Le taux normal du forfait social est fixé à **20 %** (inchangé au 1^{er} janvier 2021).

Plusieurs **exonérations** existent cependant. Ainsi, pour les années 2021 et 2022, une exonération totale de forfait social est instaurée, en faveur des abondements de l'employeur sur un PEE qui complètent les versements des bénéficiaires consacrés à l'acquisition d'actions ou de certificats d'investissement de l'entreprise ou d'une entreprise du groupe (*L. n° 2020-1721 du 29 décembre 2020, JO 30 décembre, art. 207, II*). De même, depuis le 1^{er} janvier 2019, les entreprises de **moins de 50 salariés** sont **exonérées** de forfait social, sur tous leurs

versements opérés dans le cadre d'un dispositif de **participation** aux résultats de l'entreprise ou d'**abondements** aux **plans d'épargne salariale**, qu'il s'agisse notamment d'un plan d'épargne d'entreprise (PEE) ou d'un plan d'épargne retraite collectif (Perco). Cette suppression du forfait social est également prévue en matière d'**intéressement** dans les entreprises de **moins de 250 salariés**.

En outre, dans certaines situations, le **taux** de forfait social est **réduit** à (*CSS, art. L. 137-16*) :

– **8 %** sur les contributions patronales de **prévoyance** complémentaire pour les entreprises de 11 salariés et plus ;

– **10 %** pour les **abondements**, y compris « **unilatéraux** », de l'employeur sur un **PEE** au profit de l'ensemble des salariés pour l'acquisition d'actions ou de certificats d'investissement émis par l'entreprise ou par une entreprise du groupe (*L. n° 2020-1721 du 29 décembre 2020, JO 30 décembre, art. 207, I*; *CSS, art. L. 137-16 modifié*). Jusqu'à présent, les versements unilatéraux relevaient du taux de droit commun de 20 % (*Instr. DGT/RT3/DSS/DGT 2019-252 du 19 décembre 2019, questions n° 44*) ;

– **16 %** sur les **versements** mentionnés à l'article L. 244-2 du Code monétaire et financier (sommes issues de l'intéressement et de la participation, abondements de l'employeur), à l'exception des versements volontaires du titulaire, alimentant un **plan d'épargne retraite** d'entreprise, à condition qu'une part de l'épargne soit orientée vers le financement des petites et moyennes entreprises.

VERSEMENT MOBILITÉ

Destiné au financement des services de mobilité (par exemple, les transports en commun), le versement mobilité (ex-versement de transport) s'applique en Île-de-France et dans de nombreuses localités de province.

En dehors de l'Île-de-France, le taux est fixé par l'autorité organisatrice des mobilités (AOM) qui a mis en place le versement mobilité. L'Urssaf propose sur son site internet un module de recherche du taux de versement mobilité par code postal ou code de la commune. En Île-de-France, le taux de versement mobilité est déterminé par Île-de-France Mobilités (ex-STIF). En 2021, les **taux** du versement mobilité **augmentent** dans les **départements** de **Seine-Saint-Denis** et du **Val-de-Marne** et restent stables dans les autres (*CGCT, art. L. 2531-4*; *Délib. du CA du Stif n° 2018-014 du 14 février 2018*) :

– **2,95 %** (inchangé) à **Paris** et dans les **Hauts-de-Seine** ;

– **2,95 %** (contre 2,74 % en 2020) dans les communes des **départements** de la **Seine-Saint-Denis** et du **Val-de-Marne** ;

– **2,01 %** (sans changement) dans les communes définies par décret n° 2012-463 du 6 avril 2012.

Dans les autres communes de la région Île-de-France, le taux reste fixé à **1,60 %**.

À NOTER L'article L. 130-1, posant les nouvelles règles de décompte des effectifs et de franchise de seuils, issues de la loi Pacte du 22 mai 2019, s'applique au versement mobilité. La loi d'orientation des mobilités du 24 décembre 2019 a transformé le versement transport en versement mobilité afin de faciliter le financement par les AOM (autorités organisatrices de mobilité) des nouvelles mobilités (covoiturage, autopartage, vélo, etc.).

TITRE-RESTAURANT: 5,55 €

La **limite d'exonération** de cotisations sociales de la **participation des employeurs** à l'acquisition de titres-restaurants est fixée, en 2021, à **5,55 €**.

Pour être exonérée, la contribution patronale doit également être comprise entre 50 % et 60 % de la valeur libératoire du titre. Ainsi, en 2021, si la contribution de l'employeur est de 5,55 €, elle reste totalement exonérée de charges si la **valeur nominale** du titre-restaurant est comprise **entre 9,25 € (50 % du titre) et 11,10 € (60 %)**.

À NOTER En cas de mauvaise application de ces règles (dépassement de l'une ou des deux limites), le redressement par l'Urssaf ne porte que sur la fraction des cotisations et contributions indûment exonérées, sauf mauvaise foi ou agissements répétés du cotisant. Dans ces derniers cas, le dépassement de l'une de ces limites entraîne la réintégration dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale de la totalité de la participation patronale.

TAXE SUR LES SALAIRES

La taxe sur les salaires est calculée à partir d'un **barème progressif** qui s'applique aux rémunérations individuelles annuelles versées (base imposable).

En application de la loi de finances pour 2021, le barème de la taxe sur les salaires due sur les rémunérations versées à compter du 1^{er} janvier 2021 s'établit de la manière suivante :

- **4,25 %** pour la fraction de **rémunération inférieure à 8 020 €** ;
- **8,50 %** sur la fraction **entre 8 020 € à 16 013 €** ;
- **13,60 % au-delà de 16 013 €**.

Par ailleurs, l'abattement au profit des organismes sans but lucratif est porté à 21 086 € en 2021.

À NOTER Le taux de 20 % de taxe sur les salaires a été supprimé par la loi de finances pour 2018.

IMPOSITION DES CONTRIBUTIONS DE PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

La part patronale des cotisations versées pour financer un régime collectif et obligatoire « **frais de santé** » ne

peut pas être déduite par le salarié de ses revenus soumis à l'impôt sur le revenu.

En ce qui concerne les contributions de **prévoyance**, elles restent non imposables si certaines **limites**, fixées en fonction du plafond de la sécurité sociale, sont respectées (*CGI, art. 83*). Le plafond de déduction s'élève ainsi à la somme de :

- 5 % du plafond annuel de la sécurité sociale, soit 2 056,80 € au titre des revenus de 2020 (imposables en 2021) ;
- 2 % de la rémunération brute annuelle.

Cette somme ne peut dépasser une limite totale de 2 % de huit fois le plafond annuel de la sécurité sociale, soit 6 581,76 € au titre des revenus 2021. En cas de dépassement de ces seuils d'exonération, l'excédent sera ajouté au montant de la rémunération imposable du salarié.

6 Prélèvement à la source

Le prélèvement à la source (PAS) de l'impôt sur le revenu est entré en vigueur au 1^{er} janvier 2019 et les entreprises sont devenues collectrices de cet impôt.

En pratique, l'**administration fiscale communique** aux entreprises les **taux applicables** aux différents salariés des entreprises par la DSN, *via* le flux retour, dit **compte-rendu métier** (CRM), que l'employeur doit appliquer au salaire net imposable. Les montants ainsi **prélevés** doivent ensuite être déclarés pour chaque salarié, puis **reversés le mois suivant** (M + 1) à la DGFIP.

ÉCHÉANCE DE TRANSMISSION DES TAUX DE PRÉLÈVEMENT À LA SOURCE

Les CRM nominatifs contenant les taux individuels de prélèvement à la source sont envoyés **chaque mois entre trois et huit jours suivant** la date d'échéance de la **déclaration** (5 ou 15 du mois).

ÉCHÉANCE DE REVERSEMENT À L'ÉTAT DES MONTANTS PRÉLEVÉS

Le calendrier de reversement des montants prélevés au titre du PAS, varie logiquement selon la date d'échéance de la DSN. Le reversement doit donc avoir lieu :

- le **8 du mois** pour les entreprises de plus de 50 salariés ayant une date limite de dépôt de la DSN au 5 du mois ;
- le **18 du mois** pour celles de moins de 50 salariés ayant une date limite de dépôt de la DSN au 15 du mois ;
- **trimestriellement** pour les entreprises de moins de 11 salariés ayant opté pour cette option (qui vaut également pour les déclarations sociales).

À NOTER Rappelons que les infractions à l'obligation d'effectuer la retenue à la source et aux obligations déclaratives entraînent l'application d'une amende d'un montant d'au moins 250 € par déclaration (*CGI, art. 1759-0 A*). En outre, l'employeur qui n'a ni déclaré ni versé les retenues à la source effectuées et dont le retard excède un mois, s'expose à une amende de 5^e classe, soit 1 500 € au maximum. La sanction est renforcée en cas de récidive dans un délai de trois ans. Dans une telle situation, l'employeur encourt alors une peine de deux ans d'emprisonnement et de 3 750 € d'amende, ou de l'une de ces deux peines seulement, selon les termes de la loi de finances rectificative pour 2017 (*CGI, art. 1771 A*).