

Madame, Monsieur,

Nous vous prions de trouver sous ce pli :

- la déclaration trimestrielle des salaires à compléter et à retourner à la MSA pour :

LE MARDI 10 AVRIL 2018

A compter de ce 1er trimestre 2018, la notice de la Déclaration Trimestrielle des Salaires ne sera plus adressée dans sa version papier. Elle reste néanmoins consultable via l'adresse suivante :

<http://www.msa.fr/employeur/declaration-trimestrielle-salaires>

Restant à votre disposition pour tout complément d'information.

Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.

La Direction



NOTICE EXPLICATIVE DE LA DECLARATION TRIMESTRIELLE DES SALAIRES (V2018-1)



Madame, Monsieur,

Pour vous aider à bien compléter cet imprimé, nous vous invitons à lire attentivement la présente notice.

La lecture de votre déclaration de main d'œuvre est automatisée, aussi **nous vous recommandons** :

- **de remplir** minutieusement les zones pré-casées (nombre d'heures, nombre de jours, type et montant de rémunération...) ainsi que celles à cocher (changement de statut du salarié) **sans rature ou surcharge, en utilisant un stylo noir**. En cas d'inexactitude dans une zone pré-remplie, modifiez celle-ci dans la colonne "Informations Complémentaires".
- **de compléter** ce document avec la plus grande attention, car toute erreur ou omission dans vos déclarations peut entraîner l'application d'une pénalité forfaitaire de 8 euros par salarié.

N'hésitez pas à contacter nos services ou à vous présenter à nos différentes permanences si vous éprouvez quelques difficultés pour remplir votre déclaration.

La présente notice pour les déclarations de salaires comporte la modification suivante par rapport à la version de 2017 :

- **Paragraphe 17)** : Suppression de 4 facteurs de pénibilité

1) NOMS- PRENOMS - N° D'IMMATRICULATION

Sont édités : les nom et prénom de vos salariés et assimilés ainsi que leur numéro d'immatriculation au répertoire INSEE et leur qualité particulière (ex : travailleur occasionnel, stagiaires, mandataires sociaux...).

Si vous constatez une inexactitude dans l'identification d'un salarié, nous vous demandons de nous adresser, pour régularisation, une copie lisible d'une pièce d'état civil.

2) ENTREE – SORTIE

Sont pré-imprimées dans ces zones les dates d'entrée et ou de sortie qui se situent dans le trimestre et qui sont connues par la MSA au moment de l'édition de la déclaration. Indiquez la date de sortie intervenue au cours du trimestre.

Les motifs répertoriés dans le tableau ci-dessous sont les motifs de rupture ouvrant droit à la portabilité des droits. Il ne s'agit pas d'une liste exhaustive de l'ensemble des motifs de fin de contrat tels qu'ils sont répertoriés dans la DSN. Dans le cas où un motif de rupture du contrat de travail n'est pas prévu par la présente liste, vous devez renseigner le code « **Autre motif** ».

Code motif	Libellé du motif de rupture
050	Fin de contrat à durée déterminée
060	Fin de mission d'intérim
070	Fin de période d'essai
220	Démission
210	Accord entre les parties
080	Rupture anticipée
170	Motif personnel fautif – Faute simple
180	Motif personnel fautif – Faute grave
200	Motif économique
160	Motif personnel non fautif
090	Résiliation judiciaire
110	Force majeure
130	Inaptitude constatée par le médecin du travail
230	Autre motif

3) TYPE D'ABSENCE – DEBUT D'ABSENCE – FIN D'ABSENCE

Ces zones sont à remplir seulement pour les **apprentis** et les **salariés** des **Caisses de Congés Payés du Bâtiment (CCPB)**, il s'agit dans ce cas :



NOTICE EXPLICATIVE DE LA DECLARATION TRIMESTRIELLE DES SALAIRES (V2018-1)

- Pour un **apprenti**, de renseigner la zone Type d'absence si cette absence n'est pas rémunérée et de noter les dates concernées
- Pour un **salarié CCPB**, dont l'absence correspond à des congés, de renseigner la zone Type d'absence et de noter les dates concernées

4) INFORMATIONS CONNUES EN MSA

Sont imprimées les principales informations liées au contrat de travail.

5) EVOLUTIONS

Si les informations inscrites dans la colonne '**Informations connues MSA**' ont évolué, cocher la case correspondante et indiquer **la date d'effet de cette évolution**.

➤ **TRANSFORMATION DE CDD EN CDI**

exemple : le contrat de travail du salarié évolue de CDD à CDI au 01/01/2007.

<i>Informations connues en MSA</i>	<i>Evolutions</i>
<i>Date d'effet de l'évolution</i>	01/01/2007
<i>CDD</i>	CDI <input checked="" type="checkbox"/>

En présence d'une transformation d'un CDD en CDI, il convient de préciser, dans la partie « Informations Complémentaires » la durée de la période d'essai éventuelle.

➤ **SALARIE CADRE**

exemple : le statut de votre salarié a évolué, il est promu cadre.

<i>Informations connues en MSA</i>	<i>Evolutions</i>
<i>Date d'effet de l'évolution</i>	01/05/07
<i>Non Cadre</i>	Cadre <input checked="" type="checkbox"/>
<i>Non AGRI RET AGIRC</i>	AGRI RET AGIRC A36 <input type="checkbox"/>
	AGRI RET AGIRC A4B <input checked="" type="checkbox"/>

Afin d'affilier vos cadres auprès d'AGRIC A RETRAITE AGIRC, vous devez impérativement cocher la catégorie dans laquelle le salarié doit être inscrit auprès de cette institution.

- Article 4 ou 4 bis : ce sont les cadres de plein droit du fait de leur fonction et de leur classification. (ex : cadre dirigeant, gérant de société, médecin, ingénieur...)
- Article 36 : il s'agit des agents de maîtrise et techniciens reconnus cadres par leur employeur (ex : chef d'équipe...)

Vous devez également indiquer le nouvel emploi occupé ainsi que le niveau ou coefficient hiérarchique correspondant à cette promotion.

6) PERIODE

Elle est précisée pour les salariés déjà déclarés et correspond à la périodicité de paye.

Elle tient compte des entrées, sorties ou changements de situation intervenus au cours du trimestre.

7) NOMBRE D'HEURES SUPPLEMENTAIRES OU DE JOURS DE REPOS AUXQUELS RENONCENT LES SALARIES SOUS CONVENTION DE FORFAIT ANNUEL JOURS AU-DELA DU PLAFOND LEGAL DE 218 JOURS

S'agissant d'HS effectuées après le 03 septembre 2012, ces informations nécessaires au calcul de la déduction forfaitaire de cotisations patronales afférente aux HS sont à renseigner uniquement si :

- ♦ vous employez moins de 20 salariés
- ♦ vous bénéficiez de la mesure de « neutralisation des effets de seuil »



NOTICE EXPLICATIVE DE LA DECLARATION TRIMESTRIELLE DES SALAIRES (V2018-1)

♦ en présence d'un « paiement mixte » des heures supplémentaires (sous forme de repos et de majoration salariale), la rémunération en argent de ces heures est au moins égale à celle du salaire horaire d'activité.

Si vous êtes dans l'une de ces situations, vous devez déclarer le nombre d'heures correspondant à chaque taux de majoration d'heures supplémentaires.

Le nombre d'heures supplémentaires doit être exprimé avec des centièmes d'heures.

- Pour 20 heures indiquer 2000
- Pour 20 heures 30 minutes indiquer 2050

- En présence d'une renonciation à des jours de repos correspondant à des jours de travail supplémentaires effectués au-delà de 218 jours dans le cadre d'une convention de forfait annuel en jours, vous devez déclarer le nombre de **jours** dans la zone se rapportant aux heures supplémentaires.

Précision à l'attention des employeurs de plus de 20 salariés :

Afin que le calcul de la réduction annualisée des cotisations d'Allocations Familiales soit correct, vous devez de nouveau déclarer le nombre d'heures supplémentaires.

8) HEURES – JOURS

Nombre d'heures : Pour chaque salarié et stagiaire, vous devez faire figurer le nombre **d'heures rémunérées** au cours du mois.

Ce nombre d'heures inclut les **heures de travail effectif**, y compris les heures supplémentaires ou les heures choisies, **les temps « particuliers »** (temps de pause, repas, habillage, astreinte, déplacement, etc) ainsi que **les temps relatifs aux congés** (congés, congés légaux/ conventionnels, repos compensateurs, jours de RTT, etc) **et aux indemnités associées** (ICCP).

En présence de **salariés rémunérés sur une base autre que leur temps de travail effectif**, (tâcherons notamment), Il vous appartient de reconstituer un nombre d'heures rémunérées.

Par ailleurs, pour les salariés soumis à un **horaire d'équivalence pour le calcul de la durée légale du travail**, il y a lieu de déclarer un nombre d'heures rémunérées sur la base de l'horaire d'équivalence.

Exemple : un salarié effectue 160 heures de travail correspondant à 151.67 heures (compte tenu des temps de moindre activité ou d'inaction inhérents à sa fonction). Le nombre d'heures à déclarer est alors de 151.67 heures).

Attention : Le nombre d'heures doit être réduit en cas d'arrêt de travail sans maintien de salaire. Les heures doivent être exprimées en centièmes.

Exemple : si un salarié travaille 1 H 30, veuillez indiquer 1,50.

ATTENTION : si vous êtes un particulier employant un jardinier ou un aide à domicile sur le lieu de l'exploitation, vous devez déclarer le **nombre d'heures de travail effectué** par votre salarié, afin de bénéficier de la déduction forfaitaire de **cotisations patronales de sécurité sociale** fixée à 2 € par heure de travail.

Pour plus d'informations, merci de bien vouloir vous reporter au site msa.fr

Nombre de jours de travail effectif : si cette zone ne comporte pas d'astérisque (*), elle doit être renseignée car cette information sert au décompte des 119 jours annuels d'application des exonérations de cotisations patronales « travailleurs occasionnels/ demandeurs d'emploi »

9) REMUNERATION

Pour chaque montant déclaré, n'oubliez pas d'indiquer le type de rémunération (Voir liste ci-dessous).

Ces différents types de rémunération doivent être déclarés séparément en raison de l'application de règles particulières de calcul de cotisations. Tous les montants doivent être indiqués par période de paye, arrondis à l'euro le plus proche.

- **Pour la REM TO** présente sur la DTS, veuillez vous reporter à la rémunération de type 19 ci-après.
- **Pour le SMIC RDF-TO** figurant sur la DTS, veuillez vous reporter au paragraphe 11 de la notice.



NOTICE EXPLICATIVE DE LA DECLARATION TRIMESTRIELLE DES SALAIRES (V2018-1)

Plusieurs éléments désignés ci-dessous peuvent être déclarés sur une même période.

SITUATIONS	REMUNERATIONS	TYPE
Dans tous les cas	<p>REMUNERATION BRUTE : Indiquez le salaire brut (y compris pour les apprentis) ou le montant de la gratification servie au stagiaire (1) (heures supplémentaires incluses), la rémunération concernant les temps de pause, temps d'habillage/déshabillage ou temps de coupure/d'amplitude, primes et gratifications (sauf lorsqu'elles viennent en compensation de frais professionnels), avantages en nature, (à l'exception de l'avantage pour le salarié résultant de la remise gratuite par son employeur de matériels informatiques et de logiciels nécessaires à leur utilisation entièrement amortis dans la limite d'un prix de revient global des matériels et logiciels reçus dans l'année de 2 000 euros (2)), congés payés, à l'exclusion des indemnités de congés payés versées par la Caisse Nationale des Entrepreneurs de Travaux Publics (3) (CNETP) aux salariés agricoles qui y sont affiliés, le montant des indemnités journalières complémentaires versées par vos institutions de prévoyance à hauteur du pourcentage correspondant au financement patronal de la cotisation (En cas de réassurance pour les non cadres, vous n'avez rien à déclarer dans cette rubrique), toutes sommes à caractère non indemnitaires versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail, ainsi que toutes les sommes qui excèdent les seuils d'exemption d'assiette prévus par les textes (notamment les indemnités de licenciement, de mise à la retraite, l'indemnité versée à l'occasion de la rupture conventionnelle d'un CDI, les contributions patronales finançant des régimes collectifs et obligatoires de prévoyance complémentaire (4) et de retraite supplémentaire, la partie de l'abondement de l'employeur à un Plan d'Epargne d'Entreprise ou Interentreprises (PEE ou PEI) ou Plan d'Epargne pour la Retraite Collectif (PERCO)), la prime de partage des profits rendue obligatoire au sein de certaines sociétés commerciales ou groupes de sociétés, les sommes isolées (salariés cadres et non cadres) (5).</p> <p style="text-align: center;">Ne pas inclure dans ce type de rémunération les autres éléments d'assiette ci-dessous sauf REM 20</p> <p>(1) L'intégralité de la gratification servie au stagiaire doit figurer dans cette rubrique, même si étant inférieure au montant de la franchise de cotisations, elle ne donne pas lieu à cotisations et contributions sociales.</p> <p>(2) En cas de dépassement de cette limite de 2000 euros, l'excédent est soumis à cotisations sociales. Aussi, veuillez nous déclarer l'assiette globale constituée par la fraction excédentaire du montant avantage remise gratuite de matériels informatiques.</p> <p>(3) Si votre entreprise relève de la CNETP (Caisse Nationale des Entrepreneurs de Travaux Publics) et par ailleurs de la CAMARCA et/ou d'AGRICA RETRAITE AGIRC et/ou d'un accord de Prévoyance AGRICA pour lesquels la MSA procède au recouvrement des cotisations, joindre à la DTS une copie du document que la CNETP vous adresse début octobre puis début janvier pour justifier du montant des participations qu'elle vous verse. Ces documents permettront à votre CMSA, d'effectuer l'appel des seules cotisations AGRICA de retraite complémentaire et Prévoyance, sur les indemnités de congés payés versées par la CNETP, sachant que les autres cotisations et contributions sur salaire au titre de ces indemnités sont versées directement par la CNETP auprès du régime agricole. Il convient donc pour cette raison de ne pas intégrer l'assiette correspondante dans la Rémunération brute (type 01).</p> <p>(4) Ne pas inclure dans le montant des contributions patronales de prévoyance, la prime versée à un organisme assureur (sociétés d'assurances, organismes de prévoyance, ou mutuelles) servant à financer le maintien de salaire en cas de maladie ou d'accident dont l'employeur a la charge en application de la loi sur la mensualisation ou d'un accord collectif.</p> <p>(5) Sommes exceptionnelles, versées à l'occasion du départ du salarié ou postérieurement, composées : des indemnités de départ volontaire à la retraite, des indemnités de non concurrence, des indemnités de précarité /fin de CDD, des reliquats de commissions, des soldes de préavis en cas de congé de conversion, les indemnités compensatrices correspondant aux droits acquis dans</p>	01



NOTICE EXPLICATIVE DE LA DECLARATION TRIMESTRIELLE DES SALAIRES (V2018-1)

SITUATIONS	REMUNERATIONS	TYPE
	<p>le cadre d'un compte épargne temps versées à l'occasion du départ de l'entreprise, la fraction des indemnités de licenciement excédant les seuils d'exemption d'assiette prévus par les textes, les rappels de rémunération résultant d'une décision de justice, les indemnités versées au titre des jours de RTT non consommés, les sommes versées en complément des revenus de remplacement dans le cas de préretraite, les rappels de salaire versés après la rupture du contrat de travail.</p> <p>Nb : Tous les éléments permettant d'identifier la prime patronale affectée au financement de l'obligation de maintien de salaire devront être conservés par l'employeur et produits, le cas échéant, aux fins de contrôle.</p>	
En cas de départ du salarié	<p><u>INDEMNITES DE PREAVIS NON EFFECTUEES</u> : indiquez la somme correspondante à cette indemnité versée au salarié au moment de son départ.</p> <p><u>RAPPEL DE SALAIRE</u> : indiquez la somme versée à votre salarié postérieurement à son départ et précisez dans la colonne "Informations complémentaires" la date de ce versement.</p> <p><u>Indemnités Compensatrices de Congés Payés</u> : indiquez la somme correspondante à cette indemnité.</p>	02 05 09
Handicapés admis au sein d'un Etablissement ou Services d'Aide par le Travail (ESAT) ou d'une Entreprise Adaptée (EA)	S'agissant des personnes handicapées bénéficiaires de la « rémunération garantie » servie en ESAT ou des salariés handicapés en EA, indiquez le montant de l'aide au poste allouée par l'Etat au titre de l'emploi de ces travailleurs handicapés.	08
Journalistes	<u>DEDUCTION DES FRAIS PROFESSIONNELS</u> : indiquez le montant des frais professionnels ou abattement forfaitaire de 30 % (selon option) déduit de la rémunération brute déclarée	12
REM TO Calcul des exonérations patronales dégressives pour l'emploi de travailleurs occasionnels (TO)	<p><u>ATTENTION : cette rémunération doit être déclarée systématiquement pour le calcul des exonérations patronales dégressives pour l'emploi de travailleurs occasionnels (TO)</u></p> <p><u>MONTANT DE LA REMUNERATION RETENUE POUR LE CALCUL DE LA MESURE TO :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ● Veuillez indiquer le montant du salaire mensuel brut diminué, le cas échéant, des rémunérations suivantes : <ul style="list-style-type: none"> ○ rémunérations des temps de pause, temps d'habillage/déshabillage, temps de douche ou temps de coupure/d'amplitude versées en application d'une convention ou d'un accord collectif étendu en vigueur au 11 octobre 2007 dès lors qu'ils n'ont pas la nature de temps de travail effectif. ○ majorations salariales liées à un régime d'heures d'équivalences et prévues par une convention ou un accord collectif étendu en vigueur au 1^{er} janvier 2010, dans la limite d'un taux de majoration de 25% ● Le montant des rémunérations d'heures supplémentaires, dans la limite des taux légaux de majoration, ne doit pas être intégré dans le salaire mensuel brut visé ci-dessus. 	19
MONETISATION DE DROITS CET OU DE JOURS DE	La monétisation de droits Compte Epargne Temps non issus d'un abondement en temps/en argent de l'employeur ou, en l'absence de CET dans l'entreprise, de jours de repos non pris , peut être exonérée de cotisations salariales et patronales d'AS et d'AF, si elle est utilisée, à l'initiative du salarié, en vue d'alimenter un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) ou de financer	20



NOTICE EXPLICATIVE DE LA DECLARATION TRIMESTRIELLE DES SALAIRES (V2018-1)

SITUATIONS	REMUNERATIONS	TYPE
REPOS NON PRIS	des prestations de retraite à caractère collectif et obligatoire. Indiquer ces éléments de rémunération, dans la limite d'un plafond, par salarié, de dix jours par an (monétisation de droits CET) ou à hauteur de 5 jours par an (monétisation de jours de repos en l'absence de CET)	

10) AUTRES ELEMENTS DE REMUNERATION

Pour chaque montant déclaré, n'oubliez pas d'indiquer le type de rémunération (Voir liste ci-dessous).
Tous les montants doivent être indiqués par période de paye, arrondis à l'euro le plus proche.

SITUATIONS	AUTRES ELEMENTS DE REMUNERATIONS	TYPE
Salarié en suspension de contrat de travail avec maintien partiel de rémunération	REMUNERATION THEORIQUE MENSUELLE : indiquez la rémunération que le salarié aurait perçu s'il avait été présent (primes comprises). Cet élément doit être communiqué pour le salarié en cas de suspension du contrat de travail (notamment pour maladie) assortie d'un maintien partiel de rémunération.	13
Salarié à temps partiel	REMUNERATION THEORIQUE TEMPS PLEIN : indiquez la rémunération que le salarié aurait perçu s'il travaillait à temps plein	81
Salarié à temps partiel en cas de période incomplète	REMUNERATION THEORIQUE TEMPS PARTIEL : indiquez la rémunération que le salarié aurait habituellement perçu pour l'exercice de sa fonction à temps partiel (exemple : salarié malade, absence non rémunérée,...)	82
Salarié relevant de plusieurs employeurs	REMUNERATIONS TOTALES : indiquez le salaire global perçu par le salarié tous employeurs confondus.	83

11) MONTANT DU PARAMETRE « SMIC RDF-TO » RETENU POUR LE CALCUL DE LA REDUCTION FILLON ET DES EXONERATIONS DEGRESSIVES DE COTISATIONS PATRONALES TO

■ DISPOSITIONS COMMUNES AUX DEUX DISPOSITIFS

Pour le calcul des exonérations de cotisations patronales liées à la qualité de travailleurs occasionnels et de la réduction Fillon, vous devez systématiquement déclarer le paramètre « SMIC RDF-TO », utilisé pour le calcul de ces mesures, (y compris le(s) mois pour le(s)quel(s) le niveau de rémunération du salarié ne permet pas d'appliquer la réduction Fillon)

■ DISPOSITIONS SPECIFIQUES A LA REDUCTION FILLON

En présence de rémunération d'heures supplémentaires (HS) ou d'heures complémentaires (HC), vous devez déclarer le « SMIC RDF-TO » mensuel augmenté du produit du nombre d'heures complémentaires ou supplémentaires par la valeur horaire du SMIC.

■ **A NOTER** : Afin de vous accompagner dans la déclaration de cette donnée obligatoire, une notice d'aide au remplissage détaillant les règles de calcul du paramètre « SMIC RDF-TO » est disponible auprès de votre MSA ou sur le site msa.fr

12) CONVENTION COLLECTIVE



NOTICE EXPLICATIVE DE LA DECLARATION TRIMESTRIELLE DES SALAIRES (V2018-1)

En cas d'absence de cette donnée, nous vous remercions d'utiliser la zone en pointillé pour la renseigner. En cas de modification à apporter par rapport à ce qui est indiqué, nous vous remercions de rayer l'indication portée et de préciser la convention que vous appliquez.

13) INFORMATIONS COMPLEMENTAIRES

Cette colonne peut vous servir à nous communiquer toutes les informations complémentaires que vous jugez utiles.

Codes Prud'homaux

Au 4^{ème} trimestre de chaque année, cette colonne comporte les codes prud'homaux Collège (Salarié ou Employeur) et Section (Agriculture ou Encadrement) pour les salariés visés par le dispositif Elections Prud'homales. Il vous revient de vérifier l'exactitude de ces codes. Dans le cas où les codes ne correspondent pas à la situation de votre salarié, vous devez nous le signaler dans cette colonne.

14) TOTAL PAGE – TOTAL GENERAL

Faire la somme des montants déclarés dans la colonne **REMUNERATIONS**

15) ASSIETTES ENTREPRISES

Tous les montants doivent être arrondis à l'euro le plus proche.

CSG/RDS REVENUS D'ACTIVITE : Contribution Sociale Généralisée / Remboursement de la Dette Sociale sur les revenus d'activité.

➤ **ASSIETTE CSG/RDS** : L'assiette de ces 2 contributions est identique, elle est notamment composée :

- des salaires et tout autre élément de rémunération bruts,
- des allocations complémentaires de prévoyance assimilées à des éléments de salaires (ex : allocations complémentaires aux pensions d'invalidité servies directement par l'employeur lorsque le salarié n'a pas atteint l'âge de 60 ans, etc.)
- des sommes versées à l'occasion de la modification du contrat de travail n'ayant pas le caractère de dommages et intérêts,
- de la prime de partage des profits,
- l'intéressement et les droits issus de la participation soumis à l'impôt sur le revenu,
- des sommes versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail :
 - pour la partie qui excède le montant prévu par une convention de branche, un accord professionnel ou interprofessionnel, ou par la loi,
 - pour la fraction excédant le montant de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement lorsque aucun montant n'est déterminé par la loi, par une convention de branche ou un accord professionnel ou interprofessionnel.

Attention :

- **la limite d'exonération de l'assiette CSG/CRDS ne peut être supérieure à 2 fois la valeur du Plafond annuel de sécurité sociale** (soit la limite maximale d'exonération de cotisations de sécurité sociale)
- **le montant des indemnités de rupture exonérées de cotisations de sécurité sociale mais soumises à CSG/CRDS doivent être déclarées sous le « code type rémunération 77 » (cf ci-après).**
- des contributions patronales destinées au financement des prestations complémentaires de prévoyance (capitales décès, IJ complémentaires maladie...), et de retraite supplémentaire "à cotisations définies " à l'exception de la prime patronale d'assurance affectée au financement de l'obligation de maintien de salaire en cas d'incapacité temporaire du salarié à la charge de l'employeur en application de la loi sur la mensualisation ou d'un accord collectif ayant le même objet,
- des gains d'attributions gratuites d'actions fixées par une assemblée générale extraordinaire ayant eu lieu jusqu'au 07/08/2015,
- des gains issus des stock-options.

➤ **ASSIETTE CSG/RDS EXONEREE D'IMPOT SUR LE REVENU ET DE COTISATIONS DE SECURITE SOCIALE**



NOTICE EXPLICATIVE DE LA DECLARATION TRIMESTRIELLE DES SALAIRES (V2018-1)

Veillez déclarer sous le « code type rémunération 77 » (cf ci-après) cette assiette globale constituée notamment par les abondements aux plans d'épargne salariale, les sommes dues aux salariés au titre de la participation et soumises à indisponibilité, l'intéressement affecté à un plan d'épargne salariale, la fraction des indemnités de rupture soumises à CSG/CRDS mais exonérées de cotisations de sécurité sociale.

☞ **ABATTEMENT DE 1,75% POUR FRAIS PROFESSIONNELS DE L'ASSIETTE CSG/RDS :**

Pour les revenus ouvrant droit à l'abattement (*salaires brut, rappels de salaires, primes attachées aux salaires, indemnités compensatrice de préavis/de congés ou de repos, indemnités de fin de CDD ou de mission, allocations de chômage, etc.*), **l'assiette des CSG/RDS est égale à 98,25 % de la part du montant brut qui ne dépasse pas 4 fois le plafond de la sécurité sociale et à 100% pour la part supérieure à ce seuil.**

L'ensemble des revenus éligibles à l'abattement doivent être pris en compte pour l'appréciation du dépassement ou non du plafond dont les règles de calcul et de proratisation sont les mêmes que celles applicables au calcul des cotisations vieillesse.

Pour les revenus non visés par l'abattement (*ex : intéressement, participation, abondement patronal à un plan d'épargne entreprise, contributions patronales de retraite supplémentaire et de prévoyance complémentaire, contribution de l'employeur à l'acquisition des chèques vacances, certaines indemnités de rupture de contrat de travail, etc*) **les CSG/RDS sont calculées sur 100 % de la rémunération.**

☞ **Pour les stagiaires bénéficiant de la franchise de cotisations :** veuillez déduire de l'assiette de CSG/CRDS la fraction de la gratification qui n'excède pas 12,5 % du plafond horaire de sécurité sociale par heure de stage pour les conventions de stages conclues avant le 1^{er} décembre 2014 et 13,75 % pour les conventions de stage conclues depuis le 1^{er} décembre 2014.

TYPE	LIBELLE	DEFINITION
77	Assiette « CSG non déductible fiscalement » Taux 7,5 % + CRDS	L'assiette à déclarer est constituée par les revenus d'activité <u>exonérés d'impôt sur le revenu et de cotisations de sécurité sociale.</u> Est notamment concerné : <ul style="list-style-type: none">- l'intéressement affecté à un plan d'épargne d'entreprise,- la participation affecté à un plan d'épargne salariale ou à un compte consacré à l'investissement,- L'abondement patronal au plan d'épargne entreprise (PEE), au plan d'épargne interentreprises (PEI) et au plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO),- La fraction des indemnités de rupture du contrat de travail <u>uniquement soumise à CSG et à CRDS.</u>
54	ASSIETTE CSG TAUX 3.8% + CRDS (REV. DE REMPL.)	Le montant de l'assiette à déclarer est constitué par les revenus de remplacement versés par l'employeur (allocations de préretraite, versées aux salariés bénéficiant d'un dispositif de préretraite ayant pris effet avant le 11 octobre 2007 , de chômage partiel, pension de retraite...) à des personnes imposables fiscalement mais non imposées.
56	ASSIETTE CSG TAUX 6,2 % + CRDS (REV. DE REMPL.)	Le montant de l'assiette à déclarer est constitué par les revenus de remplacement versés par l'employeur, qui sont soumis au taux plein de CSG à 6,2 % (allocations de chômage partiel principalement).
59	CONTRIBUTION PRERETRAITES SUR LES AVANTAGES DONT LE PREMIER VERSEMENT EST ANTÉRIEUR AU 11 OCTOBRE 2007	Cette contribution spécifique, à la charge des employeurs, concerne les dispositifs de préretraite d'entreprise dont le premier versement est antérieur au 11 octobre 2007 et dont le versement se poursuit au-delà de cette date.



NOTICE EXPLICATIVE DE LA DECLARATION TRIMESTRIELLE DES SALAIRES (V2018-1)

TYPE	LIBELLE	DEFINITION
61	CONTRIBUTION PATRONALE RETRAITE SUPPLEMENTAIRE A PRESTATIONS DEFINIES – RENTES SERVIES AUX ANCIENS SALARIES	<p>Sont concernés les employeurs qui ont mis en place un régime de retraite supplémentaire qui conditionne le versement d'une pension à ses salariés à l'achèvement de leur carrière dans l'entreprise.</p> <p>Ce régime de retraite nommé "à prestations définies", fait l'objet d'une contribution spécifique patronale sur la base de l'assiette choisie lors de l'option notifiée à la MSA (rentes versées aux anciens salariés ou primes versées au titre du financement à l'organisme assureur habilité ou dotations aux provisions si gestion interne du régime.</p>
62	CONTRIBUTION PATRONALE RETRAITE SUPPLEMENTAIRE A PRESTATIONS DEFINIES – PRIMES	<p>ATTENTION :</p> <p>⇒ La contribution patronale sur les rentes n'est due par vos soins que si vous êtes le débiteur des pensions. Dans le cas contraire, elle sera due, pour votre compte, par l'organisme gestionnaire des rentes.</p> <p>⇒ Le financement patronal assujetti à cette contribution n'est soumis ni aux cotisations de sécurité sociale ni à la CSG et à la CRDS.</p>
73	CONTRIBUTION PATRONALE RETRAITE SUPPLEMENTAIRE A PRESTATIONS DEFINIES – DOTATIONS AUX PROVISIONS	
74	CONTRIBUTION « SALARIALE » RETRAITE SUPPLEMENTAIRE A PRESTATIONS DEFINIES AU TAUX DE 7%	<p>Si vous en êtes le débiteur, les rentes versées dans le cadre des régimes de retraite supplémentaire à prestations définies sont soumises à une contribution à la charge du bénéficiaire et précomptée par vos soins.</p> <p>L'assiette et le taux de la contribution varient respectivement en fonction de la date de la liquidation de la pension de retraite et du montant de la rente versée :</p> <ul style="list-style-type: none">• Les rentes dues au titre des retraites liquidées avant le 1^{er} janvier 2011 sont soumises à une contribution au taux de :<ul style="list-style-type: none">- 7% pour la part supérieure à 525 euros et inférieure ou égale à 1061 euros par mois ;- 14 % pour la part de ces rentes supérieure à 1061 euros. <p>Aucune contribution n'est due lorsque la valeur de la rente est inférieure à 525 euros par mois.</p>
75	CONTRIBUTION « SALARIALE » RETRAITE SUPPLEMENTAIRE A PRESTATIONS DEFINIES AU TAUX DE 14%	<ul style="list-style-type: none">• Les rentes dues au titre des retraites liquidées à compter du 1^{er} janvier 2011 sont soumises à une contribution au taux de :<ul style="list-style-type: none">- 7% pour la part supérieure à 424 euros et inférieure ou égale à 630 euros par mois ;- 14 % pour la part de ces rentes supérieure à 630 euros. <p>Aucune contribution n'est due lorsque la valeur de la rente est inférieure à 424 euros par mois.</p>
63	ASSIETTE CSG TAUX 6.6% + CRDS (REV. DE REMPL.)	<p>Le montant de l'assiette à déclarer est constitué par les revenus de remplacement versés par l'employeur, qui sont soumis au taux plein de CSG à 6,6 % (allocations de retraite, allocations de préretraite versées dans le cadre d'un dispositif de préretraite ayant pris effet avant le 11 octobre 2007, et les allocations complémentaires aux pensions d'invalidité servies directement par l'employeur à leur ancien salarié ayant atteint l'âge de 60 ans et bénéficiant d'une pension de vieillesse allouée au titre de l'inaptitude).</p>
66	CONTRIBUTION PATRONALE SUR LES INDEMNITES DE MISE EN RETRAITE	<p>Les indemnités de rupture légale ou conventionnelle versées en cas de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur sont assujetties à cette contribution à la charge de l'employeur.</p>
67	ASSIETTE CSG A 7.5% ET RDS REVENUS DE REMPLACEMENT	<p>Concerne, exclusivement, les revenus de remplacement constitués par les allocations versées par l'employeur dans le cadre de préretraites ayant pris effet à compter du 11 octobre 2007 aux anciens salariés</p>



NOTICE EXPLICATIVE DE LA DECLARATION TRIMESTRIELLE DES SALAIRES (V2018-1)

TYPE	LIBELLE	DEFINITION
	APPLICABLE AUX ALLOCATIONS DE PRERETRAITE ET CESSATION ANTICIPEE D'ACTIVITE BENEFICIAIRES PARTIS EN PRERETRAITE A COMPTER DU 11 OCTOBRE 2007	imposables fiscalement, et ce qu'ils soient imposés ou non
68	CONTRIBUTION PRERETRAITES SUR LES AVANTAGES VERSES POUR LA PREMIERE FOIS A COMPTER DU 11 OCTOBRE 2007 -TX PLEIN DE 50%	Cette contribution spécifique, à la charge des employeurs est assise sur les allocations versées, sous quelque forme que ce soit, pour la première fois à compter du 11 octobre 2007 à d'anciens salariés en vertu de dispositifs de préretraite d'entreprise.
69	CONTRIBUTION FORFAIT SOCIAL – TAUX DE 8 %	<p style="text-align: center;"><u>Indiquez le montant :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>des contributions patronales de prévoyance complémentaires</u> versées à vos salariés, anciens salariés et à leurs ayants droits, si vous êtes un employeur de onze salariés et plus, • des sommes versées après le 1er janvier 2016 au titre de l'intéressement <u>ou</u> de la participation par les entreprises de moins de 50 salariés qui concluent un premier accord de participation <u>ou</u> d'intéressement, ou si elles n'ont pas conclu d'accords depuis plus de 5 ans. <p>A noter : pour ces dernières sommes, ce taux réduit : - est valable pendant 6 ans à partir de la date d'effet de l'accord, - en cas de conclusions simultanées d'accords d'intéressement et de participation, s'applique au titre du dispositif visé par le premier accord déposé auprès de la DIRECCTE.</p>
97	CONTRIBUTION FORFAIT SOCIAL – TAUX DE 16 %	<p>Indiquez les montants des sommes affectées sur un Perco issues de tout dispositif d'intéressement ou de la participation, ou de tout abondement de l'employeur.</p> <p>A noter : le règlement du Plan doit respecter deux conditions (cumulatives) : la modalité de gestion par défaut du plan est la gestion pilotée et à ce titre, l'investissement de l'épargne à l'acquisition de portefeuille de parts comportant au moins 7 % de titres susceptibles de financer les petites et moyennes entreprises et les entreprises de taille intermédiaire.</p>
79	CONTRIBUTION FORFAIT SOCIAL – TAUX DE 20 %	<p>Indiquez le montant des gains ou rémunérations assujettis à la CSG tout en étant exclus de l'assiette des cotisations de sécurité sociale, <u>à l'exclusion des contributions patronales de prévoyance complémentaires.</u></p> <p>Indiquez notamment le montant cumulé :</p> <ul style="list-style-type: none"> • de l'intéressement, la participation, les abondements de l'employeur aux PEE, PEI, PERCO (<i>à l'exception des versements au PERCO éligibles au taux réduit de 16% comme indiqué ci-dessus</i>), • des sommes et jetons de présence versés aux administrateurs ou membres des conseils de surveillance de SA, • de la prise en charge par l'employeur des cotisations salariales de



NOTICE EXPLICATIVE DE LA DECLARATION TRIMESTRIELLE DES SALAIRES (V2018-1)

TYPE	LIBELLE	DEFINITION
		retraite complémentaire obligatoire, lors des six premiers mois de congés liés à des événements familiaux (congé parental d'éducation, de solidarité familiale, de soutien familial ou de présence parentale), etc. • la prime de partage des profits rendue obligatoire au sein de certaines sociétés commerciales ou groupes de sociétés, • la part d'indemnité, servie dans le cadre d'une rupture conventionnelle et exemptée de l'assiette des cotisations, • etc <u>ATTENTION</u> : Ajoutez également l'intéressement, la participation et l'épargne salariale versée aux chefs d'entreprise et dirigeants de société ainsi qu'à l'intéressement et plans d'épargne salariale versés aux collaborateurs d'entreprises ou d'exploitations agricoles.
70	CONTRIBUTION PATRONALE ATTRIBUTION D' ACTIONS ET STOCK OPTIONS	Veillez indiquer le montant total des attributions de stock-options et des attributions gratuites d'actions (quelle qu'en soit la valeur) décidées par une Assemblée générale extraordinaire antérieurement au 07 Août 2015. Le taux de la contribution est fixé à 30 %.
98	CONTRIBUTION PATRONALE ATTRIBUTION D' ACTIONS	Veillez indiquer le montant total des actions gratuites dont l'attribution a été autorisée par une décision de l'assemblée générale extraordinaire postérieure au 7 août 2015. Le taux de la contribution est fixé à 20 %.
65	CONTRIBUTION ADDITIONNELLE SOLIDARITE L'AUTONOMIE DE POUR	Le montant de l'assiette à déclarer est constitué par les revenus de remplacement vieillesse et invalidité et les avantages de préretraites versés par l'employeur directement au salarié. Le taux de la contribution est de 0,30 %

16) Assiette et effectif liés au Crédit d'Impôt pour la Compétitivité et l'Emploi (CICE)

Si vous êtes éligible au CICE, vous êtes tenus pour en bénéficier de renseigner :

- la rubrique « Assiette CICE »,
- la rubrique « Effectif CICE ».

57	ASSIETTE CICE	Il faut indiquer dans cette rubrique le montant cumulé des rémunérations versées depuis le 1^{er} janvier de l'année en cours et inférieures au seuil de 2,5 SMIC calculé sur la même période. Sur chaque déclaration trimestrielle, doit donc figurer la masse salariale CICE calculée depuis le mois de janvier et non le montant correspondant à la période déclarée. Le montant à déclarer est arrondi à l'euro le plus proche (la fraction égale à 0,50 € étant comptée pour 1).
	EFFECTIF CICE	Il faut indiquer dans cette rubrique le nombre total de salariés correspondant à « l'assiette CICE » (masse salariale cumulée depuis le 1 ^{er} janvier de l'année au titre de laquelle vous bénéficiez du CICE).

ATTENTION : la dernière déclaration de l'année doit indiquer les informations définitives sur l'assiette CICE et l'effectif de salariés concernés.



NOTICE EXPLICATIVE DE LA DECLARATION TRIMESTRIELLE DES SALAIRES (V2018-1)

Sur ce dispositif, retrouvez toutes les informations utiles et pratiques sur www.msa.fr ou sur www.ma-competitivite.gouv.fr

17) Le compte prévention pénibilité et la déclaration de l'employeur

Vous êtes employeurs de salariés liés par un contrat de travail de droit privé, vous devez indiquer dans la partie « **Informations Complémentaires** » le code du ou des risques de pénibilité (liste des codes ci-après) dont le seuil est atteint pour vos salariés exposés.

La déclaration de l'exposition est en principe annuelle. Pour un salarié en CDI atteignant le seuil d'un ou de facteurs de pénibilité, vous devez déclarer le ou les codes risques sur la déclaration trimestrielle des salaires du 4^{ème} trimestre.

Toutefois, vous devrez effectuer cette déclaration pour les fins de contrats (CDI quittant l'entreprise, fin de CDD) au moment de la sortie du salarié.

Ex : Déclaration au 1^{er} trimestre pour un salarié quittant l'entreprise en mars

Déclaration au 3^{ème} trimestre pour un salarié quittant l'entreprise en août

La déclaration relative à la pénibilité ne concerne pas les titulaires de contrats de travail d'une durée inférieure à un mois.

A compter du 1^{er} octobre 2017, six facteurs de risques sont pris en compte.

Code risque	Facteurs de pénibilité dont le seuil est atteint
05	Les activités exercées en milieu hyperbare
06	Les températures extrêmes
07	Le bruit
08	Le travail de nuit
09	Le travail en équipes successives alternantes
10	Le travail répétitif

18) Feuillet Suspension de l'exonération ZRR-ZRU

Ce feuillet est présent si au moins un de vos salariés est concerné par une de ces mesures.

Quand faut il retourner ce feuillet ?

Lorsque les conditions d'effectif nécessaires au maintien du droit à exonération ne sont plus réunies, vous devez renseigner pour chaque salarié concerné cette information à **Oui** sur la ou les périodes considérées.

A défaut, les salariés sont réputés ouvrir droit à la mesure d'exonération des cotisations (ZRR ou ZRU).

19) SIGNATURE

N'oubliez pas de dater et de signer cette déclaration.