

FICHES PRATIQUES

Des réponses simples et concrètes à toutes vos questions

Comprendre les charges patronales

Sous le terme de charges patronales, on retrouve l'ensemble des cotisations sociales à la charge d'un chef d'entreprise. Elles sont variables en fonction des salaires versés par l'entreprise et de ses effectifs, mais sont obligatoires quel que soit le secteur d'activité.



1. Qui paye les charges patronales ?

Pour chaque salarié embauché, un chef d'entreprise paye des charges patronales. Ces cotisations sociales, calculées mensuellement ou annuellement sont assises sur l'ensemble des salaires versés et servent à couvrir les prestations sociales suivantes :

- les prestations de Sécurité sociale (maladie, vieillesse, grossesse, etc.) ;
- les prestations d'assurance chômage ;
- les prestations de retraite complémentaire et de prévoyance ;
- les prestations de formation professionnelle.

2. Charges patronales et URSSAF

Les cotisations sociales reversées à l'URSSAF pour le compte de la Sécurité Sociale permettent de couvrir les salariés lors de maladies, de grossesse, d'invalidité, de décès ou toute autre prestation de santé. Elles sont calculées en fonction du montant du salaire brut de chaque salarié.

Sont également versées à l'URSSAF, pour le compte de la Sécurité sociale :

- les cotisations d'allocations familiales ;
- les cotisations d'assurance vieillesse (régime général) ;
- les cotisations d'accident du travail et de maladies professionnelles.

3. Charges patronales et Pôle Emploi

Dans les charges patronales est inclus le financement de l'assurance chômage. Un employeur paye en effet des cotisations sociales récoltées par Pôle Emploi. Elles servent ensuite à indemniser les demandeurs d'emploi. L'AGS (Régime de garantie des salaires) permet, en cas de sérieuse difficulté de l'entreprise, de payer les sommes dues aux salariés.

4. Les autres charges patronales

Les charges patronales comprennent également :

- les cotisations pour la retraite complémentaire, variant en fonction du statut de l'employé (cadre ou non-cadre) et de son salaire. Elles sont versées à l'ARRCO (Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés) et à l'AGIRC (Association générale des institutions des retraites des cadres) ;
- le financement de la formation professionnelle est prélevé de façon annuelle sur l'ensemble des salaires bruts versés par l'entreprise. Ces cotisations varient aussi en fonction du nombre de salariés présents dans l'entreprise et sont à payer à l'OPCA (Organisme paritaire collecteur agréé) dont dépend la société.

Bon à savoir : les chefs d'entreprise profitent de réductions importantes de leurs cotisations sociales sur les bas salaires depuis l'instauration de la réduction bas salaires, devenue réduction Fillon sur les bas salaires en janvier 2011.

5. Exonération des charges patronales

Dans certains cas, le chef d'entreprise peut être exonéré du paiement de certaines charges patronales en vue de favoriser l'embauche de certaines catégories de salariés :

- si l'entreprise emploie des apprentis ;
- si les salaires versés sont inférieurs à 1,6 fois le SMIC ;
- si l'entreprise est installée dans certaines " zones re-dynamisation " ou en Outre-Mer ;
- lors de certaines créations d'entreprises.

Charges patronales et Sécurité sociale



1. Le calcul des cotisations sociales pour la Sécurité sociale

Les cotisations sociales destinées à la Sécurité sociale sont calculées, selon la cotisation :

- soit sur la base du salaire brut de l'employé ;
- soit dans la limite du plafond de sécurité sociale fixé chaque début d'année.

Depuis janvier 2015, le plafond mensuel URSSAF est de 3 170 euros. Cela signifie que si un salaire dépasse ce montant, certaines cotisations ne prendront pas comme base de calcul le salaire, mais le montant du plafond.

Les charges patronales dédiées à la Sécurité sociale sont calculées mensuellement et apparaissent sur le bulletin de salaire de chaque salarié, au même titre que les cotisations salariales.

2. Les différentes charges patronales versées à la Sécurité Sociale

Les cotisations sociales (patronales + salariales) versées pour le compte de la Sécurité sociale sont :

- l'assurance maladie (maladie, maternité, invalidité, décès) ;
- la solidarité autonomie ;
- les allocations familiales ;
- l'assurance vieillesse ;
- l'aide au logement ;
- le risque Accidents du travail ;
- le financement des organisations syndicales (nouvelle cotisation en 2015) ;
- la CSG et CRDS.

3. La répartition des cotisations sociales à destination de la Sécurité sociale

Les cotisations sociales financées à la fois par l'employeur et par l'employé :

- l'assurance maladie est répartie comme suit : 12,80% à la charge de l'employeur et 0,75% à la charge de l'employé pour un taux global de 13,55% ;
- l'assurance vieillesse est répartie comme suit : sur la base du salaire total, 1,80% à la charge de l'employeur et 0,30% à la charge de l'employé pour un taux global de 2,10% ; de plus, sur la base du plafond, 8,50% à la charge de l'employeur et 6,85% à la charge de l'employé pour un taux global de 15,35%.

Les cotisations financées exclusivement par le chef d'entreprise :

- l'aide au logement est répartie comme suit : 0,50% à la charge d'un chef d'entreprise de plus de 20 salariés. 0,10% à la charge d'un chef d'entreprise de moins de 20 salariés ;
- le taux accidents du travail à la charge de l'employeur est variable : selon l'entreprise et le risque présenté par la fonction. Ce taux évolue en fonction du nombre d'accidents du travail constaté dans l'entreprise l'année précédente ;
- La solidarité autonomie : 0,30% à la charge unique de l'employeur ;
- Les allocations familiales sont réparties comme suit : 3,45% à la charge de l'employeur pour les salaires inférieurs à 1,6 fois le SMIC et 5,25% pour les autres salaires.

Les cotisations uniquement à la charge du salarié :

- la CSG (Contribution sociale généralisée) : 7,50% ;
- la CRDS (Contribution pour le remboursement de la dette sociale) : 0,50%.

CSG et CRDS sont calculées sur le salaire abattu de 1,75 %.

4. Mesurer le poids des cotisations sociales patronales

Pour une entreprise occupant plus de 20 salariés, on mesure le poids des cotisations sociales patronales en faisant le total des taux de cotisations patronales à verser à l'URSSAF pour le compte de la Sécurité sociale, en prenant comme taux accident du travail un taux de 2 %. Cela représente un taux global de 29,366 % en 2015.

Cela signifie que pour un salaire de 1 700 euros versé, un employeur s'acquittera de :

$1\,700 \times 29,366\% = 499,22$ euros supplémentaires.

L'employeur aura droit cependant à une réduction de cotisations sociales en application de la Réduction Fillon si le salaire brut versé n'excède pas 1.6 fois le SMIC (soit $1\,457,55 \times 1,6 = 2\,332,08$).

Charges patronales et assurance chômage



1. Assurance chômage : une obligation pour chaque salarié

Les charges patronales d'un chef d'entreprise comprennent le paiement de l'assurance chômage. Il s'agit pour l'employeur de s'acquitter des contributions à l'organisme de recouvrement désigné, et ce pour chacun des salariés employés.

Si des règles spécifiques s'appliquent à Mayotte, la contribution à l'assurance chômage est identique dans tout l'Hexagone.

Bon à savoir : depuis le 1er juillet 2013, les employeurs qui font appel à des contrats en CDD pour un surcroît d'activité ou pour un contrat d'une durée maximum de 3 mois voient leur contribution à l'assurance chômage majorée. De même, une contribution supplémentaire est parfois demandée lors d'un licenciement économique.

2. Le calcul des contributions générales de l'assurance chômage

Le calcul des contributions générales de l'assurance chômage s'effectue sur la totalité du salaire quand celui-ci ne dépasse pas quatre fois le plafond de la Sécurité sociale (3 170 euros mensuels en 2015), soit 12 680 euros par mois.

Un chef d'entreprise doit s'acquitter de cette contribution à l'assurance chômage pour tous ses employés, qu'importe le secteur d'activité et l'âge de ses salariés.

3. Charges patronales et taux de contributions générales à l'assurance chômage

Pour l'année 2015, le taux des contributions générales à l'assurance chômage est établi à 6,40 % ; dont :

- 2,40% à la charge des employés ;
- 4% à la charge des employeurs.

Ce montant passe à 12,80 % pour les intermittents du spectacle dont :

- 4,80% à la charge des employés ;
- 8% à la charge des employeurs.

Autre cas particulier, celui de Mayotte où le taux de contributions générales à l'assurance chômage est fixé à 2,80 %, dont :

- 1,05 % à la charge des salariés ;
- 1,75% à la charge des employeurs.

S'ajoute au taux normal de 6,40%, la cotisation AGS de 0,30% (Garantie des créances des salariés). Cette cotisation permet de garantir le paiement des sommes dues aux salariés en cas de difficultés sérieuses de l'entreprise comme :

- la procédure de sauvegarde ;
- le redressement judiciaire ;
- la liquidation judiciaire.

Plafond et taux retenus sont généralement ceux observés lors de la date de versement des salaires.

4. Assurance chômage et majoration

Depuis le 1er juillet 2013, un employeur qui choisit d'engager un salarié en CDD pour surcroît de travail, ou pour trois mois ou moins, verra ses contributions à l'assurance chômage majorées.

Au lieu des 4 % généraux, la part des contributions du chef d'entreprise est portée à :

- 4,5 % pour les contrats d'usage dont la durée est inférieure ou égale à 3 mois ;
- 5,5 % pour les contrats dont la durée est comprise entre 1 et 3 mois ;
- 7 % pour les contrats dont la durée est inférieure ou égale à 1 mois.

5. Exonération de la part patronale de l'assurance chômage

Dans certains cas, le chef d'entreprise peut être exonéré du financement de l'assurance chômage dans ses charges patronales. Cette exonération s'applique lors de l'embauche d'un jeune de moins de 26 ans en CDI. Elle se prolonge alors sur 3 mois, voire 4 mois si l'effectif de l'entreprise est inférieur à 50 salariés.

Pour bénéficier de cette exonération, l'employeur doit en faire la demande auprès de Pôle Emploi pour l'embauche d'intermittents du spectacle ou d'expatriés. Pour les autres, les chefs d'entreprises s'adressent systématiquement à l'URSSAF.

Charges patronales et retraite complémentaire



1. Les caisses de retraite complémentaire

Tous les salariés du secteur privé, cadres et non-cadres, cotisent de façon obligatoire à l'ARRCO (Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés) pour leur retraite complémentaire. Les cadres cotisent également à l'AGIRC (Association générale des institutions des retraites des cadres). Salariés et employeurs s'acquittent donc des cotisations ARRCO et AGIRC tous les mois.

2. Le calcul des cotisations de retraite complémentaire

Le calcul du montant des cotisations de retraite complémentaire à verser à l'ARRCO et à l'AGIRC repose sur les éléments de rémunération suivants :

- les salaires bruts ;
- les indemnités de congés payés ;
- les primes, gratifications et autres indemnités éventuelles ;
- les différents avantages en nature sauf cas particulier comme les tickets-restaurant ;
- les pourboires.

3. Comprendre les tranches ARRCO et AGIRC

Pour comprendre les cotisations sociales allouées à la retraite complémentaire, il est indispensable de connaître les différentes tranches ARRCO et AGIRC. Ce sont les bases sur lesquelles s'appliquent les pourcentages de la participation employeur et de la participation employé au financement de la retraite complémentaire.

Les tranches ARRCO :

- tranche 1 du salaire : salaire compris entre 0 euro et 3 170 euros par mois ou entre 0 et 38 040 euros par an ;
- tranche 2 du salaire : salaire compris entre 3 170 et 9 510 euros par mois ou entre 38 040 et 114 120 euros par an.

Les tranches AGIRC :

- tranche B du salaire : salaire compris entre 3 170 et 12 680 euros par mois ou entre 38 040 et 152 160 euros par an ;
- tranche C du salaire : salaire compris entre 12 680 et 25 360 euros par mois ou entre 152 160 et 304 320 euros par an.

4. La répartition des cotisations de retraite complémentaire

Employés et chef d'entreprise payent chacun un pourcentage des cotisations de retraite complémentaire.

Les charges patronales pour la retraite complémentaire :

- 4,65 % pour la tranche 1 de l'ARRCO ;
- 12,15 % pour la tranche 2 de l'ARRCO ;
- 12,75 % pour la tranche B de l'AGIRC ;
- montant fixé au sein de l'entreprise jusqu'à 20 % pour la tranche C de l'AGIRC.

Les charges salariales pour la retraite complémentaire :

- 3,10 % pour la tranche 1 de l'ARRCO ;
- 8,10 % pour la tranche 2 de l'ARRCO ;
- 7,80 % pour la tranche B de l'AGIRC ;
- Montant fixé au sein de l'entreprise jusqu'à 20 % pour la tranche C de l'AGIRC.

5. Retraite complémentaire : la cotisation AGFF

S'ajoute à ces cotisations ARRCO et AGIRC, la cotisation AGFF tant pour l'employeur que pour le salarié. Elle a pour but de financer la retraite complémentaire de salariés n'ayant pas atteint l'âge légal de la retraite à taux plein, mais ayant cotisé la durée requise. Calculés sur les mêmes tranches que les cotisations de retraite complémentaire, les taux se répartissent comme suit :

- le taux employeur est de 1,20 % sur la Tranche 1 (non cadre) et la tranche A (cadre) puis de 1,30 % sur la tranche 2 (non cadre) ou la tranche B (cadre).
- le taux salarié est de 0,80 % sur la Tranche 1 (non cadre) et la tranche A (cadre) puis de 0,90 % sur la tranche 2 (non cadre) ou la tranche B (cadre).

6. Retraite complémentaire : les cotisations supplémentaires des cadres

Pour les cadres, deux cotisations particulières sont versées à l'AGIRC :

- la Prévoyance de 1,50 %, charge patronale exclusivement calculée dans la limite du plafond de 3 170 euros en 2015 ;
- la Contribution exceptionnelle temporaire (CET) de 0,22 % pour le chef d'entreprise et 0,13 % pour le salarié, calculée dans la limite de huit fois le plafond.

Bon à savoir : un certain nombre de dispositions particulières peut permettre une répartition différente des cotisations de retraite complémentaire entre employé et chef d'entreprise.

Charges patronales et formation professionnelle



1. Formation professionnelle et cotisation employeur

Pour financer la formation professionnelle de ses salariés, un chef d'entreprise supporte obligatoirement une cotisation intégrée à ses charges patronales.

- Elle vise à favoriser la formation professionnelle continue à destination des demandeurs d'emploi et du personnel d'une entreprise.
- Elle est versée à l'OPCA (Organisme collecteur paritaire agréé) dont dépend la société.
- Elle prend la forme d'une participation annuelle dont le montant dépend des salaires de chacun des employés et du nombre de salariés présents dans l'entreprise.

2. Le calcul de la contribution de l'entreprise à la formation professionnelle

Le calcul de la participation de l'entreprise à la formation professionnelle repose sur la masse salariale annuelle brute, soit le montant des salaires et avantages imposables sur l'année. Il prend en compte :

- les salaires de chaque employé ;
- les différentes primes et gratifications ;
- les pourboires ;
- les indemnités de congés payés.

3. Le taux de participation à la formation professionnelle

Le taux appliqué pour déterminer la participation de l'employeur dépend du nombre de salariés présent dans l'entreprise.

Pour les salaires perçus en 2014 :

- si l'effectif est inférieur à 10 salariés, le taux appliqué est de 0,55 % de la masse salariale ;
- si l'effectif est compris entre 10 et 19 salariés, le taux appliqué est de 1,05 % ;
- si l'effectif est de 20 salariés ou plus, le taux appliqué est de 1,60 %.

Pour les salaires perçus en 2015 :

- la loi du 5 mars 2014 a fixé une contribution unique de 1 % pour toutes les entreprises de 10 salariés et plus ;
- pour les entreprises de moins de 10 salariés, le taux de participation à la formation professionnelle reste le même, à savoir 0,55 %.

Cas particulier : une entreprise de plus de 10 salariés qui finance le compte personnel de formation (CPF) à hauteur de 0,2 % voit son taux de contribution ramené à 0,8 %. Il lui faut pour cela avoir conclu un accord collectif pour 3 ans.

4. Formation professionnelle : la taxe d'apprentissage

La taxe d'apprentissage permet de financer les dépenses de l'apprentissage et des formations technologiques et professionnelles. Elle est due principalement par les entreprises employant des salariés et exerçant une activité commerciale, industrielle ou artisanale. Son montant est calculé sur la base des salaires versés par le chef d'entreprise.

5. Cotisation à la formation professionnelle et CDD

Qu'importe le nombre de salariés, un chef d'entreprise embauchant des CDD (Contrat à Durée Déterminée) doit verser une cotisation à hauteur de 1 % de leur rémunération brute pour leur formation professionnelle. Exception faite pour les contrats d'alternance, d'apprentissage ou d'insertion.

Découvrir le monde du marketing et du commercial



La référence
des décideurs
La communauté
Marketing
& communication



Le média
cross canal
Ecommerçants
et commerce
connecté



Le média
orienté
100% client



Le service
d'information
des commerciaux
et des business
developers

Découvrir le monde de la finance et des achats



Le média référent
des acheteurs
privé / public



La solution
d'information
des directeurs
administratifs
et financiers

Découvrir le monde de l'entrepreneuriat



La source
d'information des
entrepreneurs et
des dirigeants PME



Le magazine
des entreprises
artisanales



Le magazine
des entreprises
artisanales