



Déclaration des salaires

ATTENTION !

Une pénalité de **8 €** par salarié, à concurrence de **760 €**, est obligatoirement calculée pour toute déclaration non retournée dans les délais.

IMPORTANT !

Si vous expédiez votre bordereau de déclaration des salaires après la date légale, ou si celui-ci a été reçu par nos services tardivement, nous ne serons pas en mesure de vous adresser votre décompte de cotisations avant la date limite de règlement.

Aussi, pour **éviter les majorations de retard** (même si vous êtes redevable de pénalités), **vous devez vous-même :**

- **calculer vos cotisations** (barème sur notre site www.msa49.fr)
- **régler ces cotisations.**

Le décompte de cotisations vous sera alors adressé comme justificatif et pour une régularisation éventuelle de votre règlement.

Attention, cette notice d'information n'est plus transmise sous forme papier.

En cas de besoin, elle pourra vous être adressée (uniquement sur demande).

Vous recevez votre déclaration des salaires à la fin de chaque trimestre.

Pour vous aider à bien compléter votre déclaration, nous vous invitons à lire attentivement cette notice.



L'essentiel & plus encore

Les dernières modifications à connaître

► **Compte Prévention Pénibilité (C2P)**

Au 1^{er} juillet 2016, six nouveaux facteurs de risques professionnels viennent s'ajouter au dispositif Compte Prévention Pénibilité : la manutention de charges lourdes, les postures pénibles, les vibrations mécaniques, les agents chimiques dangereux (y compris les poussières et les fumées), le bruit et les températures extrêmes.

► **Contribution forfait social**

La rémunération de type 97 "Contribution forfait social" au taux de 16 % a été créée à effet du 1^{er} janvier 2016 (articles 149 et 171 de la loi Macron).

► **Contribution épargne salariale**

La contribution épargne salariale (Rem 58) a été supprimée à effet du 1^{er} janvier 2016 (article 148 de la loi Macron).

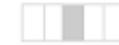
► **Heures supplémentaires**

Précision à l'attention des employeurs de plus de 20 salariés : le nombre d'heures supplémentaires est à déclarer pour permettre le calcul de la réduction annualisée des cotisations d'Allocations familiales.

Comment remplir votre déclaration des salaires



DECLARATION DES SALAIRES



Page 001

K2222R

Vos références à rappeler

Dossier suivi par

SECTEUR :

A nous retourner au plus tard le :

Respectez ce délai et complétez rigoureusement cette déclaration pour éviter les pénalités.



Cliquez sur les numéros afin d'accéder à la rubrique concernée

SALAIRES DE

NOMS PRENOMS N° D'IMMATRICULATION	Informations connues en MSA		Evolutions	Période	% Heures Sup./ Compl.	Heures	Rémunération		Autres éléments de rémunération		Informations Complémentaires
	Date d'effet : de l'évolution						Type	Montant(1)	Type	Montant(1)	
				Au	a	b	0 1				
				Jours ⇔		SMIC RDF			REM RDF		
				Au			0 1				
				Jours ⇔		SMIC RDF			REM RDF		
				Au			0 1				
				Jours ⇔		SMIC RDF			REM RDF		

1



Durée du travail
Emploi occupé
Lieu de travail
Niveau ou coefficient hiérarchique

1) Arrondi à l'euro le plus proche

1

Convention collective :

4

ASSIETTES ENTREPRISES : Du					
Type	Montant	Type	Montant	Type	Montant
CSG-CRDS					
ASSIETTE CICE		EFFECTIF CICE			

Exclure de ce total les types de rémunérations 20, 30

1

Nom de la personne à contacter : _____

Fait à le

Signature (obligatoire)

folio

1 Modifications à mentionner sur la situation de votre salarié

- Date de début et de fin d'activité
- Motif de rupture du contrat de travail (se référer au tableau ci-dessous)
- Emploi technique ou administratif (emploi occupé)
- **Niveau ou coefficient d'emploi**
- Lieu de travail
- **Pourcentage temps partiel**
- **Nature du contrat : CDD ou CDI**
- Convention collective

- *Cochez les cases correspondantes*
- *Modifiez les informations éventuelles*
- *Indiquez la date d'effet*

► (53) Motif de rupture du contrat de travail

Les motifs répertoriés dans le tableau ci-dessous sont les motifs de rupture permettant 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 Déclaration Sociale Nominative.

Dans le cas où un motif de rupture du contrat de travail n'est pas prévue par la présente liste, vous devez renseigner le code « Autre motif ».

Code motif	Libellé motif de rupture
050	Fin de contrat à durée déterminée
060	Fin de mission d'intérim
070	Fin de période d'essai
080	Rupture anticipée
090	Résiliation judiciaire
110	Force majeure
130	Inaptitude constatée par le médecin du travail

Code motif	Libellé motif de rupture
160	Motif personnel non fautif
170	Motif personnel fautif - Faute simple
180	Motif personnel fautif - Faute grave
200	Motif économique
210	Accord entre les parties
220	Démission
230	Autre motif

► Niveau ou coefficient

Compléter le niveau ou coefficient hiérarchique de votre salarié, si cette zone n'est pas prérenseignée ou si elle est inexacte.

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

2

Nombre d'heures et jours travaillés

► **Nombre d'heures rémunérées** : vous devez y faire figurer le **nombre d'heures de travail** par mois, pour chacun des salariés, **y compris** les heures supplémentaires, complémentaires, ainsi que l'ensemble des heures rémunérées assimilées ou non à un temps de travail (heures relatives aux congés payés, aux ICCP versées, aux temps d'astreinte, temps de pause...). En présence de salariés rémunérés sur une base autre que leur temps de travail effectif, il vous appartient de reconstituer un nombre d'heures rémunérées.

ATTENTION : ce nombre ne doit pas être réduit en cas d'arrêt de travail avec maintien de salaire.

Particularité 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. Les heures doivent être exprimées en centième.

Exemple : si un salarié travaille 1h30 mn, vous devez indiquer 1,50.

ATTENTION :

- si vous êtes un particulier employant un jardinier ou une 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, fixée à 0,75 € par heure de travail.
 - pour les stagiaires, le nombre d'heures à renseigner correspond au nombre d'heures réellement effectuées.
- **Nombre de jours de travail effectif** : si cette zone ne comporte pas d'astérisque (*), elle doit être renseignée car cette information sert au calcul des exonérations de cotisations de Sécurité Sociale (travailleurs occasionnels...).
- Précisions : pour les salariés au forfait, vous devez indiquer dans cette zone le nombre de jours présent dans le contrat de travail.***

Comment déclarer les heures supplémentaires ou complémentaires ?

Le calcul de la déduction forfaitaire de cotisations patronales afférentes aux heures supplémentaires continue à s'appliquer dès lors que vous êtes dans l'une des situations suivantes :

- vous employez moins de 20 salariés
- vous bénéficiez de la mesure de « neutralisation des effets de seuils »
- 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.

N'oubliez pas d'indiquer le nombre d'heures supplémentaires cumulées, ainsi que le type de rémunération 30.

Les saisies du taux de majoration et du montant de la rémunération de type 30 sont facultatives.

Pour les employeurs de plus de 20 salariés, le nombre d'heures supplémentaires est à déclarer pour permettre le calcul de la réduction annualisée des cotisations d'Allocations familiales.

3 Les différents types de rémunérations

Type ▼ 01	<i>Dans tous les cas</i>	<p>Rémunération brute : indiquez le salaire brut ou le montant de la gratification servie au stagiaire (heures supplémentaires incluses), la rémunération concernant le 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, congés payés, ainsi que la partie de l’abondement de l’employeur au bénéfice de ses salariés à un Plan d’Épargne Entreprise ou Interentreprises (PEE ou PEI) ou un Plan d’Épargne pour la Retraite COLlectif (PERCO) qui dépasse les limites suivantes : 8 % (PEE) et 16 % (PERCO) du montant annuel du plafond de Sécurité Sociale, prime de partage des profits rendue obligatoire au sein de certaines sociétés commerciales ou groupes de sociétés (y compris les éléments de rémunération de types 20, 30). Cette donnée est désormais à renseigner pour les apprentis.</p> <p>Sommes exceptionnelles versées à l’occasion du départ du salarié (cadre ou non cadre et exclusivement en cas de rupture de contrat de travail) et composées : des indemnités de départ à la retraite, des indemnités de non concurrence, des indemnités de précarité / fin de CDD, des reliquats de commission, de soldes de préavis en cas de congés de conversion, les indemnités compensatrices correspondant aux droits acquis dans 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, un rappel de rémunération résultant d’une décision de justice, les indemnités versées au titre des jours 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. Les indemnités compensatrices de congés payés sont quant à elles à déclarer dans la catégorie de rémunération 09 visée ci-dessous.</p>
08	<i>Aide handicapés</i> admis au sein d’un Établissement ou Services d’Aide par le Travail (ESAT) ou d’une Entreprise Adaptée (EA)	S’agissant des personnes handicapées bénéficiant du dispositif de la « rémunération garantie », indiquez le montant de l’aide au poste allouée par l’État au titre de l’emploi de ces travailleurs handicapés.
09	<i>Indemnités compensatrices de congés payés</i>	Indiquez la somme correspondant à cette indemnité (ICCP).
20	Monétisation de droits CET ou de jours de repos non pris	La monétisation de droits Compte Épargne 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 des prestations de retraite à caractère collectif et obligatoire. Si tel est le cas, indiquez ces éléments de rémunération, dans la limite d’un plafond de Sécurité Sociale, 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).
30	Montant de la rémunération brute des heures supplémentaires	<p>Pour un temps plein : indiquez le montant global de la rémunération brute des heures supplémentaires du mois.</p> <p>Pour un temps partiel : indiquez le montant global de la rémunération brute des heures complémentaires du mois considéré.</p> <p>Pour un salarié au forfait annuel jours : indiquez le montant global de la rémunération brute des jours supplémentaires de travail réalisés au-delà du plafond de 218 jours, dès lors qu’il ne s’agit pas d’un paiement réalisé en une seule fois (lors du dernier mois de la période) et se rapportant à la totalité de la période annuelle.</p>

Autres éléments - À déclarer **obligatoirement** pour permettre le calcul de la réduction Fillon et exonération TO-DE

SMIC RDF- TO	Montant du SMIC mensuel	Le paramètre SMIC est établi sur la base de la durée légale mensuelle, corrigée au besoin en fonction de la nature du contrat ou de la situation du salarié. Il est indispensable pour le calcul des exonérations patronales pour l'emploi de travailleurs occasionnels et de la réduction Fillon. Voir notice d'aide au remplissage disponible sur www.msa49.fr . <u>Attention</u> : cet élément doit être déclaré systématiquement (y compris le(s) mois pour le(s)quel(s) le niveau de rémunération du salarié ne permet pas d'appliquer la réduction Fillon).
REM- TO	Montant de la rémunération retenue pour le calcul des exonérations patronales pour l'emploi de travailleurs occasionnels	Pour la mesure TO, indiquez le montant du salaire mensuel brut diminué, le cas échéant, des rémunérations suivantes : • 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 %. S'agissant des salariés TO : 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. <u>Attention</u> : cette rémunération doit être déclarée systématiquement pour le calcul des exonérations patronales dégressives pour l'emploi de travailleurs occasionnels (TO).

Autres éléments - À déclarer dans la zone « Informations complémentaires »

C2P	Compte de Prévention Pénibilité	Si votre salarié est concerné, vous devez déclarer obligatoirement sur la déclaration du 4 ^{ème} trimestre ou celle du trimestre au cours duquel le salarié sort de l'entreprise, en cas de départ en cours d'année : - le risque : <ul style="list-style-type: none"> • Code 01 = manutentions manuelles de charges • Code 02 = postures pénibles • Code 03 = vibrations mécaniques • Code 04 = agents chimiques dangereux • Code 05 = Activités exercées en milieu hyperbare • Code 06 = températures extrêmes • Code 07 = bruit • Code 08 = Travail de nuit • Code 09 = Travail en équipes successives alternantes • Code 10 = Travail répétitif. - la période d'exposition.
-----	------------------------------------	--

Autres éléments de rémunération - A déclarer **obligatoirement** si votre salarié est dans l'une des situations suivantes :

Type ▼ 13	Salarié ayant une suspension de contrat de travail avec maintien de rémunération	Rémunération théorique mensuelle : indiquez la rémunération que le salarié aurait perçue 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 total ou partiel de rémunération.
81	Salarié à temps partiel * ou salarié relevant de plusieurs employeurs* (1)	Salaires théoriques temps plein : indiquez la rémunération que le salarié aurait perçue s'il travaillait à temps plein (1) si l'employeur demande l'abattement de plafond à temps partiel / * bénéficiaire d'un abattement de plafond Sécurité Sociale.
82	Salarié à temps partiel en cas de période incomplète	Salaires théoriques temps partiel : indiquez la rémunération que le salarié aurait habituellement perçue pour l'exercice de sa fonction à temps partiel (ex : salarié malade, absence non rémunérée...).
83	Salarié relevant de plusieurs employeurs (2)	Rémunérations totales : indiquez le salaire global perçu par le salarié tous employeurs confondus. (2) si l'employeur demande la proratisation des plafonds.

4 Les différentes assiettes Entreprises

Type ▼ CSG- CRDS 53	<p>CSG - CRDS Revenus d'activité (hors participation et actionariat salarial)</p> <p>L'assiette, identique pour les deux contributions, est notamment composée :</p> <ul style="list-style-type: none"> - des salaires et de 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...), - des sommes versées à l'occasion de la modification du contrat n'ayant pas le caractère de dommages et intérêts, - de la prime de partage des profits, - des contributions patronales destinées au financement des prestations complémentaires de prévoyance (capitales décès, IJ complémentaires maladie...) et de retraite supplémentaire « à prestations 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 sommes versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail, - de l'intéressement et des droits issus de la participation soumis à l'impôt sur le revenu, - 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. 	<p>Abattement de 1,75 % pour frais professionnels de l'assiette CSG - CRDS</p> <p>Pour les revenus ouvrant droit à l'abattement (salaires bruts, rappels de salaires, primes attachées aux salaires, indemnités compensatrices 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.</p> <p>L'ensemble des revenus éligibles à l'abattement doit 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.</p> <p>► 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 stage conclues avant le 01/12/2014 et 13,75 % pour les conventions de stage conclues depuis le 01/12/2014.</p> <p>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/CRDS sont calculées sur 100 % de la rémunération.</p>
77	<p>Assiette CSG à 7,5 % et CRDS (revenus d'activité) non déductible fiscalement</p> <p>L'assiette à déclarer est constituée des revenus d'activité exonérés d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales. Est notamment concerné :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'intéressement affecté à un plan d'épargne salariale - les sommes dues aux salariés au titre de la participation et soumises à indisponibilité - les abondements aux plans d'épargne salariale - la fraction des indemnités de rupture du contrat de travail uniquement soumises à CSG et CRDS mais exonérées de cotisations de Sécurité Sociale. 	<p>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/CRDS sont calculées sur 100 % de la rémunération.</p>

54	<p>CSG - CRDS Revenus de remplacement</p> <p>Si votre entreprise est concernée par l'une des contributions mentionnées ci-après, veuillez déclarer les assiettes entreprises correspondantes :</p> <p>Assiette CSG à 3,8 % et CRDS revenus de remplacement (imposables, non imposés) : le montant de l'assiette à déclarer est constitué par les revenus de remplacement versés par l'employeur (allocation de préretraite versée aux salariés bénéficiant d'un dispositif de préretraite ayant pris effet avant le 11 octobre 2007, chômage partiel, pension de retraite...) à des personnes imposables fiscalement mais non imposées.</p>																
56	<p>Assiette CSG à 6,2 % et CRDS revenus de remplacement (imposés) : 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 % (allocation de chômage partiel principalement).</p>																
57	<p>Assiette CICE / Effectif CICE : si vous êtes éligible au CICE, vous êtes tenu pour en bénéficier de renseigner les rubriques « Assiette CICE » et « Effectif CICE ». Dans la rubrique « Assiette CICE », indiquez 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). Dans la rubrique « Effectif CICE », indiquez le nombre total de salariés correspondant à l'assiette CICE décrite ci-dessus.</p> <p>Attention : La dernière déclaration de l'année doit contenir les informations définitives sur l'assiette CICE et l'effectif de salariés concernés. Sur ce dispositif, retrouvez toutes les informations utiles et pratiques sur www.msa49.fr ou sur www.ma-competitivite.gouv.fr</p>																
59	<p>Contributions préretraites sur les avantages dont le premier versement est antérieur au 11/10/2007.</p> <p>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.</p>																
61 62 73	<p>Contribution patronale retraite supplémentaire à prestations définies :</p> <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. Les sommes versées pour le financement de ce régime nommé « à prestations définies », font l'objet d'une contribution spécifique sur la base de l'assiette déterminée par l'employeur lors de l'option notifiée à la MSA : rentes servies aux anciens salariés, pour la partie excédant un tiers du plafond de la Sécurité Sociale, primes, dotations aux provisions.</p> <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 assujéti à cette contribution n'est soumis ni aux cotisations de Sécurité Sociale ni à la CSG et à la CRDS.</p>																
74 75	<p>Contribution salariale retraite supplémentaire à prestations définies</p> <p>Si vous en êtes le débiteur, les rentes versées dans le cadre des Régimes de retraite supplémentaire à prestations définies sont soumises depuis le 1^{er} janvier 2011 à une contribution à la charge du bénéficiaire et précomptée par vos soins.</p> <table border="1" data-bbox="190 1093 1982 1268"> <thead> <tr> <th data-bbox="190 1093 851 1141">Rentes versées au titre des retraites liquidées</th> <th data-bbox="851 1093 1198 1141">/</th> <th data-bbox="1198 1093 1579 1141">Type 74</th> <th data-bbox="1579 1093 1982 1141">Type 75</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="190 1141 851 1181"></td> <td data-bbox="851 1141 1198 1181">Pas de contribution</td> <td data-bbox="1198 1141 1579 1181">7 %</td> <td data-bbox="1579 1141 1982 1181">14 %</td> </tr> <tr> <td data-bbox="190 1181 851 1220">Avant le 01/01/2011</td> <td data-bbox="851 1181 1198 1220">< 525 €</td> <td data-bbox="1198 1181 1579 1220">> 525 € et < ou = 1 061 €</td> <td data-bbox="1579 1181 1982 1220">> 1 061 €</td> </tr> <tr> <td data-bbox="190 1220 851 1268">À compter du 01/01/2011</td> <td data-bbox="851 1220 1198 1268">< 424 €</td> <td data-bbox="1198 1220 1579 1268">> 424 € et < ou = 630 €</td> <td data-bbox="1579 1220 1982 1268">> 630 €</td> </tr> </tbody> </table> <p>Les rentes versées au titre des retraites liquidées avant le 1^{er} janvier 2011 sont soumises à une contribution pour leur fraction qui excède 525 euros par mois. Les rentes versées au titre des retraites liquidées à compter du 1^{er} janvier 2011 sont soumises à une contribution pour leur fraction qui excède 424 euros.</p>	Rentes versées au titre des retraites liquidées	/	Type 74	Type 75		Pas de contribution	7 %	14 %	Avant le 01/01/2011	< 525 €	> 525 € et < ou = 1 061 €	> 1 061 €	À compter du 01/01/2011	< 424 €	> 424 € et < ou = 630 €	> 630 €
Rentes versées au titre des retraites liquidées	/	Type 74	Type 75														
	Pas de contribution	7 %	14 %														
Avant le 01/01/2011	< 525 €	> 525 € et < ou = 1 061 €	> 1 061 €														
À compter du 01/01/2011	< 424 €	> 424 € et < ou = 630 €	> 630 €														
97	<p>Contribution forfait social taux de 16 % : 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. À 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, ainsi que les entreprises de taille intermédiaire.</p>																

63	Assiette CSG à 6,6 % et CRDS revenus de remplacement (imposés) : 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 son ancien salarié ayant atteint l'âge de 60 ans et bénéficiant d'une pension de vieillesse allouée au titre de l'inaptitude).
66	Contribution patronale sur les indemnités de mise en retraite Les indemnités de rupture légale ou conventionnelle versées en cas de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, en application de l'article L.1237-7 du Code du Travail (ancien article L122-14-13), sont assujetties à cette contribution à la charge de l'employeur.
67	Assiette CSG à 7,5 % et CRDS revenus de remplacement applicable aux allocations de préretraite et cessation anticipée d'activité, bénéficiaires partis en préretraite à compter du 11/10/2007. 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 11/10/2007 aux anciens salariés imposables fiscalement, et ce, qu'ils soient imposés ou non.
68	Contribution préretraites sur les avantages versés pour la première fois à compter du 11/10/2007 – taux 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 11/10/2007 à d'anciens salariés en vertu de dispositifs de préretraite d'entreprise.
69	Contribution forfait social taux de 8 % : indiquez le montant des contributions patronales de prévoyance complémentaires versées à vos salariés, anciens salariés et leurs ayant droits, si vous êtes employeur de 11 salariés et plus. Indiquez aussi le montant des sommes versées après le 1 ^{er} janvier 2016 au titre de l'intéressement ou de la participation par les entreprises de moins de 50 salariés qui concluent un premier accord de participation ou d'intéressement, ou si elles n'ont pas conclu d'accords depuis plus de 5 ans. À 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, le taux réduit s'applique au titre du dispositif visé par le premier accord déposé auprès de la DIRECCTE.
79	Contribution forfait social taux de 20 % : indiquez le montant des gains ou rémunérations assujettis à la CSG tout en étant exclus de l'assiette des cotisations de Sécurité Sociale, à l'exclusion des contributions patronales de prévoyance complémentaires. Indiquez notamment le montant cumulé : - de l'intéressement, la participation, les abondements de l'employeur aux PEE, PEI, PERCO (à l'exception des versements au PERCO éligibles au taux réduit de 16 %), - 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 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. - de la prime de partage des profits rendue obligatoire au sein de certaines sociétés commerciales ou groupes de sociétés, - de la partie d'indemnité servie dans le cadre d'une rupture conventionnelle et exemptée de l'assiette des cotisations sociales. Attention : <i>ajoutez également l'intéressement, la participation et l'épargne salariale versés aux chefs d'entreprise et dirigeants de société, ainsi qu'aux collaborateurs d'entreprises ou d'exploitations agricoles.</i>
70	Contribution patronale attribution d'actions et stock options : indiquez 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 07/08/2015. Le taux de la contribution est fixé à 30 %.
65	Contribution additionnelle de solidarité pour l'autonomie : indiquez le montant des revenus de remplacement vieillesse et invalidité, ainsi que les avantages de préretraite versés directement au salarié. Le taux de la contribution est fixé à 0,30 %.
98	Contribution patronale attribution d'actions : indiquez le montant total des actions gratuites dont l'attribution a été autorisée par une décision de l'assemblée générale extraordinaire postérieure au 07/08/2015. Le taux de la contribution est fixé à 20 %.