



Mieux vivre l'immobilier

Janvier 2017

## FLASH-INFO

### CONVENTION COLLECTIVE DE L'IMMOBILIER

### DONNEES SOCIALES 2017

#### Titre I : Dispositions spécifiques à la branche

#### SALAIRES CONVENTIONNELS 2017

[L'avenant n°69 signé le 1<sup>er</sup> février 2016](#) relatifs aux salaires 2016 reste applicable puisqu'à ce jour aucune négociation n'a commencé dans la branche de l'Immobilier sur la question des minima conventionnels.

Attention, le salaire conventionnel du niveau E1 (19 067 €/ 13 = 1 466.69 € bruts) se trouve être en dessous du SMIC au 1<sup>er</sup> janvier 2017 (1 480.27 € bruts). Il convient par conséquent de créer une indemnité différentielle de 13.58€ permettant d'atteindre le minimum légal mensuel.

Il faut prendre la précaution d'indiquer sur le bulletin de paie que cette indemnité anticipe l'éventuelle augmentation conventionnelle ou personnelle 2017.

Le salaire minimum conventionnel du négociateur immobilier VRP est toujours à **1 300€ bruts** mensuels.

Du fait de l'augmentation du SMIC au 1<sup>er</sup> janvier 2017, le négociateur immobilier non VRP bénéficie d'une rémunération brute mensuelle minimum conventionnelle de **1 480.27 € bruts**.

<b>Avenant n° 65 du 1<sup>er</sup> février 2016</b> <b>Applicable rétroactivement au 1<sup>er</sup> janvier 2016</b>	
<b>NIVEAU</b>	<b>Salaire minimum brut annuel</b> sur 13 mois, hors prime d'ancienneté
E1	19 067 € <i>Attention au SMIC au 1-01-17</i>
E2	19 463 €
E3	19 708 €
AM1	19 993 €
AM2	21 891 €
C1	23 096 €
C2	30 999 €
C3	36 936 €
C4	41 597 €

E = Employé ; AM = Agent de Maîtrise ; C = Cadre

## **REEVALUATION DES MONTANTS FORFAITAIRES DE LA PRIME D'ANCIENNETE**

[L'avenant n° 68 du 23 novembre 2015](#) modifie les montants forfaitaires de la prime d'ancienneté de l'article 36 de la CCNI. Cet accord est applicable depuis le **1<sup>er</sup> janvier 2016 aux salariés des adhérents de l'UNIS.**

Les primes forfaitaires sont revalorisées depuis cette date de la façon suivante :

- pour les 4 premiers niveaux de la grille (E1 à AM1) : le salaire global brut mensuel contractuel est majoré de **25 €**.
- pour les 5 niveaux suivants (AM2 à C4) : le salaire global brut mensuel contractuel est majoré de **29 €**.

Les forfaits qui étaient en cours en janvier 2016 ont dû être actualisés en tenant compte des nouvelles valeurs.

## REGIMES DE BRANCHE DE PREVOYANCE ET DE REMBOURSEMENT DE FRAIS DE SANTE : Avenant 65 bis applicable depuis le 1<sup>er</sup> avril 2016

---

L'avenant 65 bis remplace l'avenant 48 du 23 novembre 2010 qui instaurait pour la première fois dans la branche de l'Immobilier un régime en prévoyance et en remboursement de frais de santé. Ce dispositif était entré en vigueur au 1<sup>er</sup> août 2011.

Ce nouvel avenant 65 bis est en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> avril 2016.

Toutefois, une période transitoire est prévue au profit des entreprises couvertes antérieurement au 1<sup>er</sup> août 2011 (par un contrat de prévoyance et de remboursement de frais de santé ou uniquement de remboursement de frais de santé). Cette période permet de maintenir le régime antérieur jusqu'au 31 décembre 2017.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2018, si ces entreprises (couvertes avant le 1-08-2011) disposent de couvertures ne garantissant pas les mêmes risques à un niveau équivalent à l'avenant n°65 bis à la CCNI, elles devront adapter les dispositions de leur(s) contrat(s) à un niveau au moins équivalent.

De plus, elles devront prévoir dans leurs contrats les droits matérialisant un objectif de solidarité.

Pour les entreprises qui avaient mis en place des couvertures santé et prévoyance qu'à compter du 1<sup>er</sup> août 2011, l'avenant 65 bis est applicable dans son intégralité (solidarité comprise) depuis le 1<sup>er</sup> avril 2016.

En décembre 2016, les partenaires sociaux ont opéré un dernier remaniement de l'avenant 65 bis avec la signature de [l'avenant 71](#). Cet avenant 71 entre en vigueur dès le 1<sup>er</sup> janvier 2017.

Les modifications concernent :

1-La suppression de la mutualisation du financement de la politique de prévention et d'action social (solidarité) au niveau de la branche.

Les entreprises ayant choisi pour l'application du dispositif conventionnel de l'avenant 65 bis un autre organisme assureur que celui recommandé devront mettre en œuvre les mesures d'action sociale telles que définies par la Commission Paritaire de suivi et conformément aux orientations prises par cette dernière.

2-L'objet du versement de la garantie double effet définie à l'article 1.2 de l'annexe V de la Convention Collective Nationale de l'Immobilier. Il s'agit ici de mettre l'avenant 65 bis en conformité avec les observations de la COMAREP du 16 juin 2016.

3-La définition de l'ayant-droit pour les garanties « frais de santé » compte tenu de la nouvelle définition du statut d'ayant-droit au sens de la Sécurité sociale depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Pour accéder à **l'avenant 65 bis à jour de l'avenant 71 et applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2017** [cliquez ici](#)

## TAUX D'ACCIDENTS DU TRAVAIL (arrêtés du 27/12/2016, JO du 30/12/2016)

---

Les codes risques accident du travail 70.3 AC (Agences et sociétés immobilières) et 70.3 CC (Administration d'immeubles) ont été rassemblés depuis 2016 sous un seul **code risque 70.3 AD**.

Régime général		
70.3 AD	Promotion, vente, location ou administrations de biens immobiliers	1,50%

Départements du Haut-Rhin, Bas-Rhin et de la Moselle		
70.3 AD	Promotion, vente, location ou administrations de biens immobiliers	1,50%

## Titre II : Dispositions de droit commun

### **SMIC au 1<sup>er</sup> janvier 2016** (décret n° 2016-1818 du 22 décembre 2016)

Le **SMIC horaire brut** est porté de 9.67 € à **9.76 €** bruts par heure à compter du **1<sup>er</sup> janvier 2017**, soit une hausse de 0,6 %.

Le **SMIC mensuel brut** calculé sur la base de 151,67 heures s'établit à **1 480.27 € bruts**.

Par ailleurs, le taux du minimum garanti (MG) passe de 3.52 € à **3.54 €** au 1<sup>er</sup> janvier 2017.

### **Plafond de la sécurité sociale** (arrêté du 5 décembre 2016)

Le plafond mensuel de la Sécurité Sociale pour 2017 est fixé à **3 269 €** soit **39 228 €** par an.

### **Cotisations d'assurance maladie** (décret n° 2016-1932 du 28 décembre 2016 JO 30-12-16)

Un décret a augmenté la cotisation patronale d'assurance maladie de 0.05 point au 1<sup>er</sup> janvier 2017. Soit **12.89%** au lieu de 12.84%.

D'après les pouvoirs publics, il s'agit d'un transfert de charges patronales puisqu'une baisse au moins équivalente a été prise en compte au niveau de la tarification de la cotisation AT.

Cette baisse est difficile à identifier car la cotisation AT varie selon les sinistres constatés, mais le taux net moyen national est passé à 2.32% au lieu de 2.38%.

### **Cotisations d'assurance vieillesse 2017** (décret n° 2012-847 du juillet 2012 - décret 2014-1531 du 17 décembre 2014)

La cotisation vieillesse de base applicable dans la limite du plafond est maintenue à **15,45%** au 1<sup>er</sup> janvier 2017, soit **8,55%** pour la part employeur et **6,90%** pour la part salariée.

Le décret du 17 décembre 2014 fixe le taux de la cotisation vieillesse déplafonnée à **2.30%** au 1<sup>er</sup> janvier 2017.

	Dans la limite du plafond de la sécurité sociale soit pour 2017 3269 €		Sur la totalité de la rémunération	
	employeur	salarié	employeur	salarié
Du 1er janvier jusqu'au 31 décembre 2015	8,50%	6,85%	1,80%	0,30%
Du 1er janvier jusqu'au 31 décembre 2016	8,55%	6,90%	1,85%	0,35%
<b>A compter du 1er janvier 2017</b>	<b>8,55%</b>	<b>6,90%</b>	<b>1,90%</b>	<b>0,40%</b>

## Garantie des salaires AGS

---

Le Conseil d'administration de l'AGS a décidé, le 14 décembre 2016, de ramener le taux de la cotisation AGS de 0.25% à **0.20%** dans la limite de quatre fois le plafond de la sécurité sociale à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017.

## Cotisations pénibilité

---

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, toutes les entreprises seront redevables de la cotisation « pénibilité » de base au taux de **0.01% sur la totalité de la rémunération**.

Cette cotisation est due pour tous les salariés même les employeurs de salariés non soumis aux facteurs de pénibilité.

Elle s'applique aux rémunérations versées aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée, à temps complet ou partiel, quelle que soit la durée du contrat de travail. Son versement se fait selon les mêmes modalités que les cotisations URSSAF.

## Réduction Fillon – modification au 1<sup>er</sup> janvier 2017 (décret n° 2016-1932 du 28 décembre 2016)

---

Pour mémoire, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015, le champ d'application de la réduction générale des cotisations patronales de sécurité sociale (réduction Fillon) a été étendu à la contribution FNAL, à la cotisation AT/MP et à la contribution de solidarité pour l'autonomie.

La réduction générale de cotisations sociales patronales FILLON évolue au 1<sup>er</sup> janvier 2017 en application du décret n° 2016-1932 du 28 décembre 2016 qui augmente la part patronale de la cotisation maladie mais diminue le taux forfaitaire de cotisation AT/MP. En conséquence :

**Pour les employeurs de moins de 20 salariés**, redevables de la cotisation FNAL au taux de 0.10% sur les rémunérations plafonnées, la formule de calcul de la réduction pour 2017 sera la suivante :

$$\text{Rémunération annuelle} \times [(0.2809/0.6) \times (1.6 \times \text{smic calculé sur un an} / \text{rémunération annuelle brute}-1)]$$

**Pour les employeurs de 20 salariés et plus**, redevables de la cotisation FNAL au taux de 0.50% sur les rémunérations plafonnées, la formule de calcul de la réduction est sera la suivante :

$$\text{Rémunération annuelle} \times [(0.2849/0.6) \times (1.6 \times \text{smic calculé sur un an} / \text{rémunération annuelle brute} - 1)]$$

## Hausse du versement transport en Ile de France (Loi de finances pour 2017)

---

La contribution dite « versement transport » est la participation des employeurs occupant 11 salariés et plus au financement des transports en commun

- en région parisienne,
- dans les communes ou groupements de communes de plus de 10 000 habitants ayant institué ce versement.

En application de la loi de finances pour 2017, le taux maximum du versement de transport dû par les entreprises d'au moins 11 salariés en Ile de France est porté :

De 2.85% à 2.95% pour Paris et les communes des Hauts de Seine (1ere catégorie) ;

A 2.12% dans une nouvelle catégorie intermédiaire (les communes des départements de la Seine Saint Denis et du Val de Marne.

De 1.91% à 2.01% pour les communes limitrophes (2eme catégorie, dont la liste est arrêtée par décret mais qui devra être modifiée compte tenu de la création de la catégorie intermédiaire) ;

-1.50% à 1.60% (3<sup>ème</sup> catégorie, communes non comprises dans les précédentes catégories).

Ces taux seront officiellement applicables lorsque le STIF aura acté par délibération les modifications prévues par la loi de finances 2017. Ils prendront effet le premier jour du troisième mois suivant cette délibération selon l'article [L 2531-4](#) modifié du Code général des collectivités territoriales.

En principe ces taux seront applicables dès le 1er avril 2017. L'UNIS diffusera la délibération du STIF.

### **La Garantie minimale de points 2017** (Conseil d'administration AGIRC du 6-10-2016 / Circulaire AGIRC ARRCO 2016-11 DJR du 16-12-16)

Au **1<sup>er</sup> janvier 2017**, la cotisation GMP est fixée à 844.56€ par an, soit **70.38€ par mois** dont **43.67€** par mois à la charge de l'employeur et **26.71€** par mois à la charge du salarié.

Le salaire charnière en dessous duquel cette cotisation minimale est due au régime AGIRC s'élève en conséquence à 3 611.48€ par mois et 43 337.76 € par an.

Dès lors, la GMP intervient lorsque la tranche B « naturelle » est inférieure à 342.48 € par mois pour un salarié temps plein (3 611.48 € - 3 269 € = 342.48 €).

Rappelons que ni l'AGFF, ni la CET, ni l'APEC ne sont dues sur l'assiette de la GMP.

### **Taxe sur les salaires versés en 2017**

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 2017, les limites des tranches du barème sont revalorisées de 0.1% pour 2017. Le barème de la taxe sur les salaires due sur les rémunérations versées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017 s'établit comme suit :

Fraction de la rémunération brute individuelle annuelle	Taux
Inférieure ou égale à 7 721 €	4,25 %
de 7 721 à 15 417 €	8,50 %
de 15 417 € à 152 279 €	13,60 %
Supérieure à 152 279 €	20 %

Exonération : la taxe sur les salaires n'est pas exigible lorsque son montant annuel est inférieur ou égal à 1200 €.

Décote : Une décote est applicable lorsque la taxe annuelle exigible est comprise entre 1200€ et 2040€. Le montant de la décote est déduit de la taxe exigible pour obtenir la taxe effectivement due.

Calcul de la décote : 3/4 (2040 € - taxe exigible).

## TITRES-RESTAURANT (Loi de finances pour 2017)

Pour être exonérée de cotisations de sécurité sociale et d'impôt sur le revenu, la contribution patronale au financement de l'acquisition des titres-restaurant doit respecter deux limites :

- être comprise entre 50 et 60 % de la valeur nominale du titre,
- ne pas excéder **5,38 €** en 2017

## EFFECTIFS ET NEUTRALISATION DES EFFETS DE SEUILS (*pour mémoire*) (Loi de finances 2016) (\*\*)

Gel temporaire des effets de seuils pour les entreprises qui dépasseront le seuil de 20 salariés. Les employeurs qui atteignent ou dépassent le seuil de 20 salariés au cours des années 2016, 2017 et 2018 :

- conservent la déduction forfaitaire de cotisations patronales sur les heures supplémentaires, applicable aujourd'hui aux entreprises de moins de 20 salariés ;
- restent redevables d'une contribution Fnal correspondant à 0,10 % de l'ensemble des éléments de la rémunération, dans la limite du plafond de la Sécurité sociale (au lieu de 0,50 % sur la totalité du salaire).

Sauf interprétation différente de l'administration, cette mesure s'appliquera sur les effectifs de 2016, 2017 et 2018 ; par conséquent, l'employeur pourra en constater ses effets en 2017, 2018 et 2019.

Exemple : Un employeur qui atteint ou dépasse l'effectif au titre de 2017, bénéficiera du dispositif de neutralisation pour les trois années 2018, 2019 et 2020.

Cotisations et participation : mesures relatives aux effets de seuil			
	Seuil d'assujettissement (*)		Gel de l'effet de seuil pendant 3 ans (**)
	Ancien seuil	Nouveau(x) seuil(s)	
<b>Participation à la formation professionnelle</b> (loi art. 15-II et VIII ; c. trav. art. L. 6331-2 et L. 6331-9 modifiés)	<ul style="list-style-type: none"><li>• Moins de 10 salariés : taux 0,55 %</li><li>• 10 salariés et plus : taux de 1 % (sauf cas particuliers)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Moins de 11 salariés</b> : taux 0,55 %</li><li>• <b>11 salariés et plus</b> : taux de 1 % (sauf cas particuliers)</li><li>• <b>Application</b> : à partir des contributions 2016 (collecte 2017, effectif 2016)</li></ul>	Pas de nouveauté autre que l'ajustement de seuil (application des dispositifs de lissage déjà existants)
<b>Forfait social de 8 % sur la prévoyance (1)</b> (loi art. 15-III, 1°, a ; c. séc. soc. art. L. 137-15 modifié)	10 salariés et plus	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>11 salariés et plus</b></li><li>• <b>Application</b> : à notre sens, à partir des contributions 2016 (effectif 2015)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Employeurs atteignant ou franchissant au titre de 2016, 2017 ou 2018 l'effectif de 11 salariés</b> : pas de forfait social sur la prévoyance pendant 3 ans</li><li>• <b>Date d'effet</b> : sur la base de l'effectif 2016, la mesure aura au plus tôt un impact à partir de 2017</li></ul>
<b>Déduction forfaitaire de cotisations patronales au titre des heures supplémentaires</b> (loi art. 15-III, 2° ; c. séc. soc. art. L. 241-18, V bis nouveau)	Pas de changement (employeurs de moins de 20 salariés)		<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Employeurs atteignant ou franchissant au titre de 2016, 2017 ou 2018 l'effectif de 20 salariés</b> : droit à la déduction maintenu pendant 3 ans</li><li>• <b>Date d'effet</b> : sur la base de l'effectif 2016, la mesure aura au plus tôt un impact à partir de 2017</li></ul>
<b>FNAL</b> (loi art. 15-III, 2° ; c. séc. soc. art. L. 834-1 nouveau)	<b>Pas de changement</b> : -employeurs de moins de 20 salariés : FNAL de 0,10 % sur la rémunération brute retenue dans la limite du plafond. -employeurs de 20 salariés et plus : FNAL		<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Employeurs atteignant ou franchissant au titre de 2016, 2017 ou 2018 l'effectif de 20 salariés</b> : maintien au FNAL plafonné de 0,10 % pendant 3 ans</li></ul>

	de 0,50 % sur la totalité de la rémunération brute.		• <b>Date d'effet</b> : sur la base de l'effectif 2016, la mesure aura au plus tôt un impact à partir de 2017
<b>Versement de transport</b> (1) (loi art. 15-IV ; c. gén. collect. terr. art. L. 2333-64 et L. 2531-2 modifiés)	Plus de 9 salariés	• <b>11 salariés et plus</b> • <b>Application</b> : à notre sens, à partir des contributions 2016 (effectif 2015)	Pas de nouveauté autre que l'ajustement de seuil (application des dispositifs de lissage déjà existants)
<p>(1) Les employeurs concernés sont assujettis au forfait social de 8 % sur les contributions patronales de prévoyance complémentaire exonérées de cotisations de sécurité sociale mais assujetties à CSG.</p> <p>(2) L'effectif d'assujettissement s'apprécie au niveau de la zone de versement de transport ou, en région parisienne, au niveau de la région Île-de-France.</p>			

## GRATIFICATION HORAIRE DES STAGIAIRES

(arrêté du 17 décembre 2015 Jo 24 décembre 2015)

La gratification horaire des stagiaires reste à **3,60 € en 2017**

Un employeur qui accueille un stagiaire au-delà de 2 mois doit lui verser une gratification minimale, dont le taux horaire reste fixé à 3,60 € pour les conventions signées depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016.

L'obligation de gratification s'applique dès lors que le stagiaire est présent à partir de la 309<sup>e</sup> heure incluse, même de façon non continue.

Le montant de la gratification obligatoire est apprécié au moment de la signature de la convention de stage, et le taux horaire de la gratification doit y figurer.



## CHARGES SOCIALES SUR SALAIRES au 1<sup>er</sup> janvier 2017

CHARGES SOCIALES		Taux (en %)			Assiette mensuelle (en euros)		
		Employeur	Salarié	Total	Tranche	Montant	
Sécurité sociale	Maladie, maternité, invalidité, décès <i>Départements d'Alsace Moselle</i>	<b>12,89</b> <b>12,89</b>	0,75 2,25	<b>13,64</b> <b>15,14</b>	Totalité du salaire		
	Accidents du travail (1) <i>Départements d'Alsace Moselle (1)</i>	variable -	0 0	-	Totalité du salaire		
	Allocations familiales Rémunération ne dépassant pas 3.5 SMIC	3,45	0	3,45	Totalité du salaire		
	Rémunération supérieure à 3.5 SMIC	5,25	0	5,25	Totalité du salaire		
	Assurance vieillesse : Plafonnée	<b>8,55</b>	<b>6,90</b>	15,45	A	De 0 à 3 269 €	
	Déplafonnée	<b>1,90</b>	<b>0,40</b>	<b>2,30</b>	-	Totalité du salaire	
	Cotisation Logement FNAL : Cotisation entreprises de moins de 20 salariés	0,10	0	0,10	A	De 0 à 3 269 €	
	Cotisation entreprises de 20 salariés et plus	0,50	0	0,50	Totalité du salaire		
	Contribution solidarité autonomie (Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie)	0,30	0	0,30	Totalité du salaire		
	Chômage	ASSEDIC Assurance chômage A	4	2,4	6,40	A	De 0 à 3 269€
ASSEDIC Assurance chômage B		4	2,4	6,40	B	De 3 269 € à 13 076 €	
Fonds de garantie (AGS) (3)		<b>0,20</b>	0	<b>0,20</b>	A et B	De 0 à 13 076 €	
APEC		0,036	0,024	0,06	A et B	De 0 à 13 076 €	
Retraite complémentaire	AGFF	Non-cadres tranche 1	1,20	0,80	2,00	1	De 0 à 3 269 €
		tranche 2	1,30	0,90	2,20	2	De 3 269 à 9 807 €
		cadres tranche A	1,20	0,80	2,00	A	De 0 à 3 269 €
		tranche B	1,30	0,90	2,20	B	De 3 269 à 26 152 €
	Régime obligatoire des non-cadres						
	Tranche 1	4,65	3,10	7,75	1	De 0 à 3 269 €	
	Tranche 2	12,15	8,10	20,25	2	De 3 269 à 9807 €	
	Régime des cadres						
	Prévoyance (assurance décès)	1,50	0	1,50	A	De 0 à 3 269€	
	Retraite ARRCO obligatoire : Retraite AGIRC obligatoire :	4,65	3,10	7,75	A	De 0 à 3 269€	
- tranche B	12,75	7,80	20,55	B	De 3 269 € à 13 076€		
- tranche C (2)	12,75	7,80	20,55	C	De 13 076 à 26 152 €		
Cotisation exceptionnelle (CET)	0,22	0,13	0,35	A + B + C	De 0 à 26 152 €		
Taxes	Taxe d'apprentissage (hors contribution supplémentaire à l'apprentissage due par certaines entreprises dont l'effectif est 250 salariés et plus)	0,68	0	0,68	Totalité du salaire		
	<i>Départements d'Alsace Moselle</i>	<i>0,44</i>	<i>0</i>	<i>0,44</i>	Totalité du salaire		
	Participation formation (5) Entreprises moins de <b>11 salariés</b> Entreprises de <b>11 et plus</b>	0,55 1,00	0 0	0,55 1,00	Totalité du salaire		
Entreprises avec CDD	1,00	0	1,00	Totalité du salaire			

Construction - logement					
-Participation construction (entreprises de 20 salariés et plus)	0,45	0	0,45		Totalité du salaire
-Fonds national d'aide au logement : Cotisation des entreprises de moins de 20 salariés	0.10	0	0.10		3 269€
Contribution des entreprises de 20 salariés et plus	0.50	0	0.50		Totalité du salaire
Versement transport (entreprises de <b>11 salariés et plus</b> ) (6)	Variable	0	Variable		Totalité du salaire
Taxe sur les salaires (employeurs non assujettis à la TVA) (7)	4,25 8,50 13,60 20	0 0 0 0	4,25 8,50 13,60 20		Tranche annuelle de 0 à 7 721 € Tranche annuelle de 7 721 à 15 417 € Tranche annuelle de 15 417 € à 152 952€ Tranche au-delà de 152 952€
CSG non déductible du revenu imposable	0	2,40	2,40		98,25 % de la totalité du salaire sur la fraction inférieure à 4 plafonds de la sécurité sociale + Cotisation patronale de prévoyance et de frais de santé
déductible du revenu imposable	0	5,10	5,10		
CRDS	0	0,50	0,50		
Forfait social sur prévoyance (8)	8	0	8		cotisation patronale de prévoyance et de frais de santé (entreprises de <b>11 salariés et plus</b> )
Contribution au financement des organisations professionnelles et des organisations syndicales	0,016	0	0,016		Totalité du salaire
Cotisation pénibilité (9)	0.01	0	0.01		Totalité du salaire

(1) Taux d'accident du travail 2017 : voir page 4.

(2) La répartition sur la tranche C est libre, elle est fixée en principe par accord d'entreprise. A défaut d'accord, c'est la répartition en tranche B qui s'applique à la tranche C.

(3) Voir page 5 « AGS ».

(5) Participation à la formation - effets de seuil voir pages 7 et 8.  
Et taux de 0.8% si l'entreprise gère le 0.2% au titre du CPF.

(6) Effectifs et versement transport voir pages 7 et 8.

(7) Taxe sur les salaires voir page 7.

(8) **Forfait social et contribution patronale de prévoyance complémentaire** – loi de finances 2016 :

Les employeurs de moins de 11 salariés (au lieu de 10) ne sont pas assujettis au forfait social sur les contributions patronales de prévoyance et de frais de santé (au de 8%) versées au bénéfice des salariés, anciens salariés et de leurs ayants droit pour le financement de prestations complémentaires de prévoyance.

Cette mesure s'applique à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016, en fonction de l'effectif de 2015.

Par ailleurs, les employeurs qui, en raison de l'accroissement de leur effectif, atteignent ou dépassent au titre de l'année 2016, 2017 ou 2018 l'effectif de 11 salariés restent hors du champ d'application du forfait social sur les contributions patronales de prévoyance pendant 3 ans. Sauf interprétation différente de l'administration, cette mesure s'appliquera pour la première fois à l'effectif de 2016 et donc elle aura un impact sur le taux de cette contribution en 2017.

(9) Cotisation pénibilité voir page 5.