



Mieux vivre l'immobilier

Mise à jour le 26 mars 2018
5 janvier 2018

FLASH-INFO SOCIAL

CONVENTION COLLECTIVE DE L'IMMOBILIER

DONNEES SOCIALES 2018

Titre I : Dispositions spécifiques à la branche

Salaires conventionnels 2018 (mise à jour le 26 mars 2018)

Les partenaires sociaux de la branche de l'Immobilier sont parvenus à un accord sur la revalorisation des minima conventionnels pour l'année 2018.

[Un avenant n° 74](#) a été ouvert à signature le 30 janvier dernier.

Cet accord risquait d'être contesté par certaines organisations syndicales.

A ce jour, cet accord a été signé par un nombre suffisant d'organisations patronales et syndicales c'est pourquoi nous pouvons enfin le communiquer.

Les salaires conventionnels 2018 sont applicables rétroactivement à compter de janvier 2018.

| NIVEAU | Salaire minimum brut annuel * |
|--------|-------------------------------|
| E1 | 19 483€ |
| E2 | 19 933 € |
| E3 | 20 183 € |
| AM1 | 20 476 € |
| AM2 | 22 420 € |
| C1 | 23 653 € |
| C2 | 31 747 € |
| C3 | 37 828 € |
| C4 | 42 601 € |

* sur 13 mois, hors prime d'ancienneté

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

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

Du fait de l'augmentation du SMIC au 1^{er} janvier 2018, le négociateur immobilier non VRP bénéficie d'une rémunération brute mensuelle minimum conventionnelle de **1 498.50 € bruts**.

Réévaluation des montants forfaitaires de la prime d'ancienneté

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^{er} janvier 2016 aux salariés des adhérents de l'UNIS**. Les primes forfaitaires sont inchangées au jour de la rédaction de la présente circulaire :

- 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 €**.

Régimes de branche de prévoyance et de remboursement de frais de sante : Avenant 65 bis applicable depuis le 1^{er} avril 2016

L'avenant 65 bis en vigueur depuis le 1^{er} avril 2016 est inchangé au 1^{er} janvier 2018.

Pour mémoire une période transitoire avait été prévue au profit des entreprises couvertes antérieurement au 1^{er} août 2011 (par un contrat de prévoyance et de remboursement de frais de santé ou uniquement de remboursement de frais de santé). Cette période permettait de maintenir le régime antérieur à l'avenant n° 65 bis jusqu'au 31 décembre 2017.

Au 1^{er} 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 accéder à l'avenant 65 bis à jour de l'avenant 71 et applicable au 1^{er} janvier 2017 [cliquez ici](#).

Titre II : Dispositions de droit commun

SMIC au 1^{er} janvier 2018 (décret n° 2017-1719 du 20 décembre 2017)

Le **SMIC horaire brut** est porté de 9.76 € à **9.88€** bruts par heure à compter du **1^{er} janvier 2018**, soit une hausse de 1.24 %.

Le **SMIC mensuel brut** calculé sur la base de 151,67 heures s'établit à **1 498.50 € bruts**.

Par ailleurs, le taux du minimum garanti (MG) passe de 3.54 € à **3.57 €** au 1^{er} janvier 2018.

Plafond de la sécurité sociale (arrêté du 5 décembre 2017)

Le plafond mensuel de la Sécurité Sociale pour 2018 est fixé à **3 311 €** soit 39 732 € par an.

Taux d'accidents du travail (arrêtés du 30/12/17, JO du 30/12/2017)

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**.
Ils sont inchangés au 1^{er} janvier 2018.

| 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% |

Cotisations d'assurance maladie (décret n° 2017-1891 du 30 décembre 2017)

Le taux de la **cotisation patronale** d'assurance maladie est fixé à **13%** au 1^{er} janvier 2018.

La **cotisation salariale** d'assurance maladie de **0.75%** est supprimée à compter du 1^{er} janvier 2018.

Le taux de la cotisation salariale d'assurance maladie complémentaire d'Alsace-Moselle reste fixé à 1.50% (réunion du Conseil d'administration de l'instance de gestion du régime local d'assurance maladie complémentaire du 27/11/2017).

Garantie des salaires AGS

Le taux de cotisation AGS reste fixé à 0.15% au 1^{er} janvier 2018 (Décision du conseil d'administration de l'AGS du 12/12/2017).

Assurance chômage (Loi n° 2017-1836 du 30/12/2017 financement de la sécurité sociale pour 2018)

Une suppression de la cotisation salariale d'assurance chômage est programmée en deux temps sur l'année 2018.

Au 1^{er} janvier 2018, diminution du **taux salarial d'assurance chômage** qui passe de 2.40% à **0.95%**
A compter du **1^{er} octobre 2018, une suppression intégrale** de la cotisation salariale d'assurance chômage.

La part patronale reste inchangée.

CSG augmentation du taux (Loi n° 2017-1836 du 30/12/2017 financement de la sécurité sociale pour 2018 - article L 136-8 code de la sécurité sociale modifié) - (loi n° 2017-1837 du 30/12/2017 de finances pour 2018 – article 67 – article 154 quinquies CGI).

Le taux de la **CSG** applicable aux salaires passe de 7.5% à **9.2%**.

Par exception, aucune hausse n'affectera le taux de la CSG applicable aux allocations chômage et aux indemnités journalières ou allocations versées par les organismes de sécurité sociale ou, pour leur compte,

par les employeurs à l'occasion de la maladie, de la maternité, des accidents du travail et des maladies professionnelles. Pour ces revenus, le taux restera donc fixé à 6.2%.

Ce taux ne concerne pas les indemnités journalières complémentaires versées par les employeurs, qui constituent un revenu d'activité passible en tant que tel du taux de 9.2%.

| Taux de CSG | Avant janvier 2018 | A compter de janvier 2018 |
|---|--------------------|---------------------------|
| Revenus d'activité | 7.5% | 9.2% |
| Pensions d'invalidité (et de retraite) | 6.6% | 8.3% |
| Allocations chômage | 6.2% | 6.2% |
| IJSS | 6.2% | 6.2% |
| Indemnités journalières complémentaires versées par les employeurs | 7.5% | 9.2% |

La loi de finances pour 2018 précise que ce supplément de CSG sera déductible (loi article 67 – CGI 154 quinquies modifié). En effet, la hausse de la CSG de 1.7% points est intégralement déductible des revenus soumis à l'impôt sur le revenu.

En conséquence, la **fraction de CSG déductible** passe de 5.1% à **6.8%**.

Règles d'exigibilité des cotisations – Règles portant sur les taux et plafonds de sécurité sociale applicables à la paie

La direction de la sécurité sociale (DSS) revient, sous forme de questions-réponses, dans une circulaire du 19 décembre 2017, sur les règles d'exigibilité des cotisations et sur celles portant sur les taux et plafonds de sécurité sociale applicables à la paie. Ces mesures entrent en vigueur à partir des périodes d'emploi débutant à compter du 1^{er} janvier 2018. Toutefois, compte tenu de l'ampleur de la réforme, un délai supplémentaire est toléré jusqu'au 30 juin 2018.

Jusqu'à présent, les cotisations et contributions sociales sont, en règle générale, calculées en fonction du taux et du plafond en vigueur au moment du versement des rémunérations. A partir du 1^{er} janvier 2018, ce principe est modifié. Les rémunérations seront soumises aux taux de cotisations et aux plafonds applicables à la période d'emploi, c'est-à-dire à la période de travail au titre de laquelle cette rémunération est versée.

Dans sa circulaire, la DSS précise cette nouvelle règle, notamment issue de deux textes : le décret du 21/11/16 et celui du 9/05/17. [Circulaire DSS/5B/5D/2017/351 du 19 décembre 2017](#).

Cotisations pénibilité (Ordonnance n° 2017-1389 du 23 septembre 2017)

Jusqu'à présent, l'employeur devait verser deux cotisations au titre de la pénibilité :

Une cotisation de base fixée à 0,01 % de la rémunération des salariés, cette cotisation était due par tous les employeurs ;

et le cas échéant une cotisation additionnelle fixée à 0,20 % si vous avez au moins un salarié exposé à un ou plusieurs facteurs de pénibilité au-delà des seuils, cette cotisation était assise sur la rémunération des salariés exposés.

Ces cotisations étant destinées à financer un fonds chargé du financement des droits liés au compte personnel de prévention de la pénibilité.

A partir du 1^{er} janvier 2018, ces cotisations sont supprimées de même que le fonds.

Les dépenses engendrées par le nouveau « compte professionnel de prévention et sa gestion » seront couvertes par la branche accidents du travail et maladies professionnelles selon des modalités qui seront fixées par décret. Tous les biens du fonds seront transférés à cette branche dès 2018.

Réduction générale des cotisations sociales au 1^{er} janvier 2018 (décret 2017-1891 du 30 décembre 2017, JO du 31 - art. D. 242-2-4 modifié code de la sécurité sociale).

Calcul de la réduction.

Au 1^{er} janvier 2018, la réduction générale de cotisations patronales (réduction Fillon) ne porte plus que sur **0,84 point de cotisation** (au lieu de 0,90 point en 2017).

Coefficient T.

Combiné à la hausse de la cotisation patronale maladie, cela conduit à retenir dans la formule de calcul du coefficient un paramètre T égal à :

0,2814 (FNAL à 0,10 % - entreprise moins de 20 salariés),
ou 0,2854 (FNAL à 0,50 % - entreprise de 20 salariés et plus).

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 :

Rémunération annuelle x [(0.2814/0.6) x (1.6 x smic calculé sur un an / 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 sera la suivante :

Rémunération annuelle x [(0.2854/0.6) x (1.6 x smic calculé sur un an / rémunération annuelle brute 1)]

La Garantie minimale de points 2018 (Circ. AGIRC-ARRCO 2017-12 DRJ du 13 décembre 2017)

Au 1^{er} janvier 2018, la cotisation GMP est fixée à 872.52€ par an, soit **72.71€ par mois** dont **45.11€** par mois à la charge de l'employeur et **27.60€** 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 3 664.82€ par mois et 43.977.84 € par an.

Dès lors, la GMP intervient lorsque la tranche B « naturelle » est inférieure à 353.82 € par mois pour un salarié temps plein (3 664.82 € - 3 311 € = 353.82 €).

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 2018 (loi n° 2017-1837 du 30/12/2017 de finances pour 2018 – article 90 ; CGI article 231 modifié)

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

Jusqu'au 31 décembre 2017, la taxe sur les salaires se calculait au taux de 20% sur la fraction de rémunération annuelle excédant 152 279€ (soit 12 690€ par mois). Cette tranche additionnelle est supprimée pour les rémunérations versées à compter du 1^{er} janvier 2018. Ces rémunérations relèveront à l'avenir du taux de 13.6%.

Le barème de la taxe sur les salaires due sur les rémunérations versées à compter du 1^{er} janvier 2018 s'établit donc comme suit :

| Fraction de la rémunération brute individuelle annuelle | Taux |
|---|---------|
| Inférieure ou égale à 7 798 € | 4,25 % |
| de 7 799 à 15 572 € | 8,50 % |
| A partir de 15 572 € | 13,60 % |

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).

Hausse du versement transport en Seine-Saint-Denis et dans le Val-de-Marne (Loi n° 2017-1837 du 30/12/2017 de finances pour 2018 – article 99 ; Code gén. collect. terr. Article L 2531-4 modifié)

La loi de finances pour 2018 réhausse sur plusieurs années le niveau du taux de versement de transport maximal autorisé en Seine-Saint-Denis et dans le Val-de-Marne :

- 2.33% en 2018 (contre 2.12 % en 2017)
- 2.54 % en 2019
- 2.74 % en 2020
- Et 2.95% à partir de 2021 (soit le même niveau qu'à Paris et dans les Hauts-de-Seine).

Cette mesure a pour objet de poursuivre l'harmonisation, amorcée par la loi de finances pour 2017, des taux plafonds applicables aux départements de la petite couronne, prévue par un protocole du 27 juin 2016 signé par le Premier ministre et la présidence du STIF.

Cette disposition entre en vigueur au 1^{er} janvier 2018. A partir de cette date, l'autorité organisatrice des transports (STIF) peut donc prendre la décision de porter les taux applicables en Seine-Saint-Denis et dans le Val-de-Marne à hauteur des nouveaux taux limites.

Toutefois, cette décision ne pourra s'appliquer qu'à partir du 1^{er} juillet 2018, prochaine date d'effet des augmentations du taux du versement de transport, à condition d'être communiqué à l'URSSAF au plus tard le 1^{er} mai. L'UNIS diffusera la délibération du STIF.

Versement transport en province : modifications au 1^{er} janvier 2018 (Circulaires ACOSS)

Deux circulaires ACOSS indiquent les modifications du champ d'application et/ou du taux du versement de transport en province. Ces modifications entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2018.

[Circulaire ACOSS 2017-52 du 1/12/2017](#)
[Circulaire ACOSS 2017-53 du 8/12/2017](#)

Emplois francs (Loi n° 2017-1837 du 30/12/2017 finance pour 2018 – article 175)

Du 1^{er} avril 2018 au 31 décembre 2019, un dispositif « emplois francs » sera institué à titre expérimental, au profit des entreprises qui embauchent en CDI ou en CDD d'au moins 6 mois, un demandeur d'emploi résidant dans l'un des quartiers prioritaires de la politique de la ville figurant sur une liste à fixer par arrêté.

Les modalités seront définies par décret à paraître. Ce texte fixera le montant de l'aide financière accordée à l'entreprise.

Selon les travaux parlementaires, l'aide serait de 15 000€ sur 3 ans en cas d'embauche en CDI et de 5 000€ sur 2 ans pour une embauche en CDD (valeur temps plein).

Saisies sur rémunération – Revalorisation du barème au 1^{er} janvier 2018 (Décret n° 2017-1854 du 29/12/2017)

La saisie sur salaire permet à un créancier de se faire verser par un employeur une partie de la rémunération du salarié débiteur. La part pouvant être saisie ou cédée varie selon le niveau de rémunération et le nombre de personnes à la charge du salarié. Les saisies sur rémunération sont encadrées par un barème.

Fractions saisissables en 2018

À compter du 1^{er} janvier 2018, les proportions saisissables ou cessibles des rémunérations annuelles sont les suivantes :

- un vingtième sur la tranche de rémunération inférieure ou égale à 3 760 € (contre 3 730 € en 2017) ;
- un dixième sur la tranche supérieure à 3 760 € et inférieure ou égale à 7 340 € (contre 7 280 €) ;
- un cinquième sur la tranche supérieure à 7 340 € et inférieure ou égale à 10 940 € (contre 10 850 €) ;
- un quart sur la tranche qui est supérieure à 10 940 € et inférieure ou égale à 14 530 € (contre 14 410 €) ;
- un tiers sur la tranche de rémunération supérieure à 14 530 € et inférieure ou égale à 18 110 € (contre 17 970 €) ;
- les deux tiers sur la tranche supérieure à 18 110 € et inférieure ou égale à 21 760 € (contre 21 590 €) ;
- la totalité sur la tranche de rémunération supérieure à 21 760 €.

Ces tranches de rémunérations doivent être majorées en 2018 de 1 440 € (au lieu de 1 420 € en 2017) par personne à charge du débiteur saisi ou du cédant (conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité et concubin dont les ressources personnelles sont inférieures au montant du revenu de solidarité active, enfant à charge au sens des prestations familiales, ou enfant à qui ou pour l'entretien duquel le débiteur verse une pension alimentaire, et ascendant dont les ressources personnelles sont inférieures au RSA et qui, soit habite avec le débiteur, soit reçoit de lui une pension alimentaire).

Part insaisissable

Dans tous les cas, il doit être laissé au salarié une somme au moins égale au montant mensuel du revenu de solidarité active (RSA) prévu pour un allocataire seul, qui est fixé à 545,48 € depuis le 1^{er} septembre 2017.

Titres-restaurant (Loi de finances pour 2018)

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 **5,43 €** en 2018

Gratification horaire des stagiaires (Arrêté du 5 décembre 2017)

La gratification est obligatoire lorsque la présence du stagiaire est supérieure à 2 mois au cours de l'année d'enseignement scolaire ou universitaire, c'est-à-dire :

- plus de 44 jours de présence, consécutifs ou non, pour un horaire de 7 heures par jour ;
- ou plus de 308 heures de présence, même de façon non continue, sur la base d'une durée journalière différente

La gratification horaire des stagiaires passe à **3,75 € en 2018** (15% du plafond horaire de la sécurité sociale 25€ x 0.15 = 3.75€).

Un simulateur de calcul de la gratification minimale d'un stagiaire est à votre disposition sur le site « [service public.fr](http://service-public.fr) ».

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) | |
| Participation à la formation professionnelle (loi art. 15-II et VIII ; c. trav. art. L. 6331-2 et L. 6331-9 modifiés) | <ul style="list-style-type: none"> • Moins de 10 salariés : taux 0,55 % • 10 salariés et plus : taux de 1 % (sauf cas particuliers) | <ul style="list-style-type: none"> • Moins de 11 salariés : taux 0,55 % • 11 salariés et plus : taux de 1 % (sauf cas particuliers) • Application : à partir des contributions 2016 (collecte 2017, effectif 2016) | Pas de nouveauté autre que l'ajustement de seuil (application des dispositifs de lissage déjà existants) |
| Forfait social de 8 % sur la prévoyance (1) (loi art. 15-III, 1°, a ; c. séc. soc. art. L. 137-15 modifié) | 10 salariés et plus | <ul style="list-style-type: none"> • 11 salariés et plus • Application : à notre sens, à partir des contributions 2016 (effectif 2015) | <ul style="list-style-type: none"> • Employeurs atteignant ou franchissant au titre de 2016, 2017 ou 2018 l'effectif de 11 salariés : pas de forfait social sur la prévoyance pendant 3 ans • Date d'effet : sur la base de l'effectif 2016, la mesure aura au plus tôt un impact à partir de 2017 |
| Déduction forfaitaire de cotisations patronales au titre des heures supplémentaires (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"> • Employeurs atteignant ou franchissant au titre de 2016, 2017 ou 2018 l'effectif de 20 salariés : droit à la déduction maintenu pendant 3 ans • Date d'effet : sur la base de l'effectif 2016, la mesure aura au plus tôt un impact à partir de 2017 |
| FNAL (loi art. 15-III, 2° ; c. séc. soc. art. L. 834-1 nouveau) | Pas de changement : -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 de 0,50 % sur la totalité de la rémunération brute. | | <ul style="list-style-type: none"> • Employeurs atteignant ou franchissant au titre de 2016, 2017 ou 2018 l'effectif de 20 salariés : maintien au FNAL plafonné de 0,10 % pendant 3 ans • Date d'effet : sur la base de l'effectif 2016, la mesure aura au plus tôt un |

| | | | |
|--|--------------------|--|--|
| | | | impact à partir de 2017 |
| Versement de transport (1) (loi art. 15-IV ; c. gén. collect. terr. art. L. 2333-64 et L. 2531-2 modifiés) | Plus de 9 salariés | <ul style="list-style-type: none"> • 11 salariés et plus • Application : 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> | | | |

CHARGES SOCIALES SUR SALAIRES au 1^{er} janvier 2018

| 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> | 13 13 | 0 1.50 | 13 14.50 | 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 | 8,55 | 6,90 | 15,45 | A | De 0 à 3 311 € | |
| | Déplafonnée | 1,90 | 0,40 | 2,30 | Totalité du salaire | | |
| | Cotisation Logement FNAL : Cotisation entreprises de moins de 20 salariés | 0,10 | 0 | 0,10 | A | De 0 à 3 311 € | |
| | 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 et B | 4.05 | 0.95 | 5 | A et B | De 0 € à 13 244 € | |
| | Fonds de garantie (AGS) (3) | 0,15 | 0 | 0,15 | A et B | De 0 € à 13 244 € | |
| | APEC | 0,036 | 0,024 | 0,06 | A et B | De 0 à 13 244 € | |
| Retraite complémentaire | AGFF | Non-cadres tranche 1 | 1,20 | 0,80 | 2,00 | 1 | De 0 à 3 311 € |
| | | tranche 2 | 1,30 | 0,90 | 2,20 | 2 | De 3 311 à 9 933 € |
| | | cadres tranche A | 1,20 | 0,80 | 2,00 | A | De 0 à 3 311 € |
| | | tranche B | 1,30 | 0,90 | 2,20 | B | De 3 311 à 26 488 € |
| | Régime obligatoire des non-cadres | | | | | | |
| | Tranche 1 | | 4,65 | 3,10 | 7,75 | 1 | De 0 à 3 311 € |
| | Tranche 2 | | 12,15 | 8,10 | 20,25 | 2 | De 3 311 à 9 933 € |
| Régime des cadres | | | | | | | |
| Prévoyance (assurance décès) | | 1,50 | 0 | 1,50 | A | De 0 à 3 311€ | |
| Retraite ARRCO obligatoire : | | 4,65 | 3,10 | 7,75 | A | De 0 à 3 311€ | |
| Retraite AGIRC obligatoire : | | | | | | | |
| - tranche B | | 12,75 | 7,80 | 20,55 | B | De 3 311 € à 13 244 € | |
| - tranche C (2) | | 12,75 | 7,80 | 20,55 | C | De 13 244€ à 26 488€ | |
| Cotisation exceptionnelle (CET) | | 0,22 | 0,13 | 0,35 | A + B + C | De 0 à 26 488 € | |
| 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 (4) Entreprises moins de 11 salariés Entreprises de 11 et plus | | 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 | | 3 311€ |
| Contribution des entreprises de 20 salariés et plus | 0.50 | 0 | 0.50 | | Totalité du salaire |
| Versement transport (entreprises de 11 salariés et plus) (5) | Variable | 0 | Variable | | Totalité du salaire |
| Taxe sur les salaires (employeurs non assujettis à la TVA) (6) | 4,25 8,50 13,60 | 0 0 0 | 4,25 8,50 13,60 | | Tranche annuelle de 0 à 7 798 € Tranche annuelle de 7 799 à 15 572 € Tranche au-delà de 15 572 € |
| 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 | 6,80 | 6,80 | | |
| CRDS | 0 | 0,50 | 0,50 | | |
| Forfait social sur prévoyance (7) | 8 | 0 | 8 | | Cotisation patronale de prévoyance et de frais de santé (entreprises de 11 salariés et plus) |
| Contribution au financement des organisations professionnelles et des organisations syndicales | 0,016 | 0 | 0,016 | | Totalité du salaire |

1. Taux d'accident du travail 2018 : voir page 3.
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. AGS Voir page 3.
4. Participation à la formation - effets de seuil voir pages 8.
5. Versement transport voir pages 6 et 7.
6. Taxe sur les salaires voir page 6.
7. 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 taux 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^{er} 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.