

## MASSE SALARIALE

### MASSE SALARIALE ET CONTRIBUTION FORMATION PROFESSIONNELLE

Constituée de l'ensemble de la masse salariale, elle est égale à l'assiette retenue pour le calcul des cotisations de sécurité sociale sous réserve des exonérations expressément prévues par la législation. Afin de prendre en compte les indemnités de congés payés (ICP) et la prime conventionnelle de vacances dont le versement au salarié est effectué par l'intermédiaire des caisses de congés payés, vous devez majorer forfaitairement de 11.50 % le montant des salaires au titre de la période considérée (conseil d'état, arrêt du 20 novembre 2013). Les employeurs conservent la possibilité de rapporter à la masse salariale imposable, les indemnités de congés payés et la prime conventionnelle de vacances versées par les caisses pour leur montant réel.

### MASSE SALARIALE ET CONTRIBUTION CONVENTIONNELLE

Constituée de l'ensemble de la masse salariale, elle est égale à l'assiette retenue pour le calcul des cotisations de sécurité sociale sous réserve des exonérations expressément prévues par la législation. Ne doivent cependant pas être incluses, pour l'assiette spécifique des accords conventionnels, les indemnités de congés payés et la prime conventionnelle de vacances versées par l'intermédiaire d'une caisse de congés payés.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, il est institué, pour les entreprises du Bâtiment de 11 à 299 salariés, une contribution conventionnelle s'élevant à 0,20% HT de la masse salariale à verser à Constructys.

### MASSE SALARIALE CPF CDD

Montant brut de toutes les rémunérations soumises aux cotisations de sécurité sociale versées au cours de 2019 au titre des CDD majorés de 11,5% au titre des congés payés.

### TAUX DE COTISATIONS

#### ENTREPRISES DU BATIMENT ASSUJETTIES AU CCCA BTP

Taux Contributions 2019	Assiette masse salariale avec CP	Entreprises franchissement seuil en 2016	Entreprises franchissement seuil en 2015	Entreprises de 11 à 299 salariés	Entreprises de 300 salariés et plus
Contributions légales Formation Professionnelle	Oui	0,40%	0,60%	0,70%	0,70%
Contributions conventionnelles	Non	0,20%	0,20%	0,20%	-
CONSTRUCTYS	Oui : Légales Non : Conventionnelles	0,60%	0,80%	0,90%	0,70%

#### ENTREPRISES DU BATIMENT NON ASSUJETTIES AU CCCA BTP

Taux Contributions 2019	Assiette masse salariale avec CP	Entreprises franchissement seuil en 2016	Entreprises franchissement seuil en 2015	Entreprises de 11 à 299 salariés	Entreprises de 300 salariés et plus
Contributions légales Formation Professionnelle	Oui	0,70%	0,90%	1,00%	1,00%
Contributions conventionnelles	Non	0,20%	0,20%	0,20%	-
CONSTRUCTYS	Oui : Légales Non : Conventionnelles	0,90%	1,10%	1,20%	1,00%

**ENTREPRISES DES TRAVAUX PUBLICS ASSUJETTIES AU CCCA BTP**

Taux Contributions 2019	Assiette masse salariale avec CP	Entreprises franchissement seuil en 2016	Entreprises franchissement seuil en 2015	Entreprises de 11 salariés et plus
Contributions légales Formation Professionnelle	Oui	0,48%	0,68%	0,78%
CONSTRUCTYS		0,48%	0,68%	0,78%

**ENTREPRISES DES TRAVAUX PUBLICS NON ASSUJETTIES AU CCCA BTP**

Taux Contributions 2019	Assiette masse salariale avec CP	Entreprises franchissement seuil en 2016	Entreprises franchissement seuil en 2015	Entreprises de 11 salariés et plus
Contributions légales Formation Professionnelle	Oui	0,70%	0,90%	1,00%
CONSTRUCTYS		0,70%	0,90%	1,00%

**EFFECTIFS**

L'effectif à prendre en compte est calculé au 31 décembre 2019, tous établissements confondus.

**A NOTER**

Les entreprises qui ont franchi le seuil des 11 salariés en 2017, 2018 ou 2019 restent considérées comme des entreprises de moins de 11 salariés et doivent se reporter au bordereau des entreprises de moins de 11 salariés .

L'effectif de l'entreprise au 31 décembre est égal à la moyenne des effectifs déterminés chaque mois de l'année civile. Pour la détermination des effectifs de chaque mois, il est tenu compte des salariés titulaires d'un contrat de travail le dernier jour de chaque mois, y compris les salariés absents.

Les salariés sont pris en compte :

- pour 1 unité chacun quand ils sont en CDI à plein temps, travailleurs à domicile et représentants de commerce à cartes multiples ;
- au prorata de leur temps de présence au cours des 12 derniers mois quand ils sont intermittents, en CDD ou mis à disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure autre qu'une entreprise de travail temporaire (sauf s'il s'agit du remplacement d'une personne absente) ;
- au prorata du temps de travail prévu par le contrat de travail par rapport au temps normal de travail pour les salariés à temps partiel.

# NOTICE

## CALCULEZ VOTRE MASSE SALARIALE ET VOTRE EFFECTIF

### TABLEAU DES EFFECTIFS ET DES MASSES SALARIALES A PRENDRE EN COMPTE EN FONCTION DE LA NATURE DU CONTRAT

Nature du contrat de travail	A inclure dans les effectifs	A inclure dans l'assiette de participation	Soumis au 1% CPF CDD
CDI	OUI	OUI	NON
CDD	OUI <sup>(1)</sup>	OUI	OUI <sup>(2)</sup>
CDD Jeune en entreprises (emploi d'été étudiant inclus)	OUI	OUI	NON
Contrat d'adulte-relais	OUI	OUI	OUI si CDD
Contrat saisonnier	OUI	OUI	NON
Contrat d'apprentissage	NON	OUI/NON <sup>(3)</sup>	NON
Contrat de professionnalisation	NON	OUI	NON
Contrat d'usage	OUI	OUI	OUI
CUI-CAE (contrat d'accompagnement à l'emploi) y compris en emploi d'avenir	NON	OUI	NON
CUI-CIE (contrat initiative emploi) y compris en emploi d'avenir	NON	OUI	OUI si CDD
Contrat d'accès à l'emploi	NON	OUI	OUI si CDD
Salariés intérimaires (= salariés temporaires)	NON	NON	NON
Salariés mis à disposition	OUI <sup>(4)</sup>	NON	NON
Stagiaires	NON	NON <sup>(5)</sup>	NON
Travailleurs à domicile	OUI	OUI	OUI si CDD
VRP	OUI	OUI	OUI si CDD
Dirigeants salariés	OUI	OUI	OUI si CDD

<sup>(1)</sup> N'entre pas dans le calcul des effectifs lorsqu'il remplace un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu

<sup>(2)</sup> Sauf si le CDD se poursuit en CDI sans interruption

<sup>(3)</sup> Non pour les entreprises de moins de 11 salariés

<sup>(4)</sup> Oui si ils sont mis à disposition par une entreprise extérieure à condition d'être présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et d'y travailler au moins depuis 1 an, sauf s'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu; NON s'ils sont mis à disposition par une entreprise de travail temporaire, groupement d'employeurs ou association intermédiaire

<sup>(5)</sup> Oui pour la fraction de la gratification versée au stagiaire non exonérée de cotisations sociales