

## NOTICE CALCULEZ VOTRE MASSE SALARIALE ET VOTRE EFFECTIF

### MASSE SALARIALE

#### MASSE SALARIALE 2019

La masse salariale est la somme des rémunérations brutes soumises aux cotisations de sécurité sociale versées aux salariés au cours de 2019 majorée au titre des 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.

En pratique, prendre en compte la base sécurité sociale figurant dans la Déclaration Sociale Nominative (DSN) à laquelle sont ajoutées les rémunérations des VRP multicartes (déclarés à la CCVRP).

La masse salariale s'apprécie tous établissements confondus.

Concernant la contribution supplémentaire à l'apprentissage, il convient de séparer les établissements situés en Alsace Moselle, soumis à un régime spécifique.

Si la masse salariale de l'entreprise est égale à 0, aucune contribution n'est due, mais le bordereau est à retourner à CONSTRUCTYS, **afin d'éviter toute relance.**

## NOTICE

# CALCULEZ VOTRE MASSE SALARIALE ET VOTRE EFFECTIF

### 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 de versement 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